



UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, DERECHO Y BIENESTAR
CARRERA ECONOMÍA
TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE ECONOMISTA

Tema:

**“ANÁLISIS DEL SALARIO POR GÉNERO DE LOS DOCENTES
UNIVERSITARIOS PÚBLICOS DE LA PROVINCIA DE MANABÍ 2023”.**

Autora:

LESLY ARIANA AYALA ZAMBRANO

Tutor:

ECON. FRANK VALENCIA MACIAS.MG

MANTA – ECUADOR

2025

	NOMBRE DEL DOCUMENTO:	CÓDIGO: PAT-04-F-010
	CERTIFICADO DE TUTOR(A).	
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor de la Facultad de Ciencias Sociales, Derecho y Bienestar, carrera de Economía de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

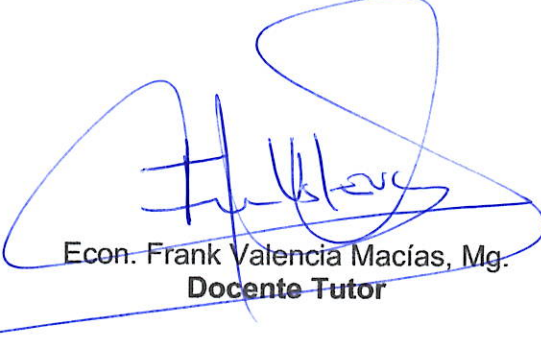
Haber dirigido y revisado el trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante **AYALA ZAMBRANO LESLY ARIANA**, legalmente matriculada en la carrera de Economía, período académico 2025-2, cumpliendo el total de 384 horas, cuyo tema del proyecto es **ANÁLISIS DEL SALARIO POR GÉNERO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS PÚBLICOS DE LA PROVINCIA DE MANABÍ 2023**.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 30 de enero de 2026.

Lo certifico,


Econ. Frank Valencia Macías, Mg.
Docente Tutor

CERTIFICADO DE AUTORIA

Yo, Lesly Ariana Ayala Zambrano, declaro que el contenido del presente trabajo de titulación titulado:

“Análisis de la brecha salarial por género en los docentes de universidades públicas de la provincia de Manabí, periodo 2023”,

ha sido desarrollado respetando los derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas, referencias y fuentes bibliográficas que constan debidamente incorporadas en el documento.

Los análisis, resultados, conclusiones y recomendaciones obtenidos en esta investigación son de única y exclusiva responsabilidad de la autora, y no podrán ser modificados sin la debida autorización de la misma.

A través del presente documento, cedo los derechos de uso académico de esta investigación a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, para que la utilice conforme lo estime conveniente, de acuerdo con las leyes, reglamentos y normativa institucional vigente.



AYALA ZAMBRANO LESLY AYALA

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo, con todo mi amor y gratitud, a mi familia, pilar fundamental en cada paso que he dado en este camino.

En primer lugar, a mi madre, por ser mi fuerza inquebrantable. Gracias por tu amor incondicional, por tus palabras de aliento cuando más las necesitaba, por tus sacrificios silenciosos y por enseñarme, con tu ejemplo, a nunca rendirme. Eres y siempre serás mi mayor inspiración.

A mi padre, por estar siempre dispuesto a ayudarme cuando lo necesité. Gracias por tu compromiso, por tus consejos sabios y por tu generosidad. Tu respaldo fue fundamental para que pudiera continuar este proceso con tranquilidad y confianza.

A mis hermanos, compañeros de vida, quienes siempre creyeron en mí, incluso cuando yo misma dudaba. Gracias por estar presentes, por sus palabras de motivación, su cariño sincero y por compartir conmigo tanto las alegrías como los desafíos. Su confianza me impulsó a seguir adelante con determinación.

Cada uno de ustedes ha sido parte esencial de este logro. Este trabajo no solo representa un objetivo académico alcanzado, sino también el reflejo del amor, la unión y el apoyo que me han dado a lo largo de mi vida.

Lesly Ariana Ayala Zambrano

AGRADECIMIENTOS

Gracias a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo. En primer lugar, agradezco a Dios, por darme la vida, la fortaleza y la sabiduría necesarias para seguir adelante en cada etapa de este proceso.

A mi familia, mi mayor pilar y fuente de motivación constante. Gracias por su amor incondicional, por acompañarme con paciencia, por creer en mí y por brindarme su apoyo en cada momento. Este logro también es de ustedes.

A mis profesores, por su dedicación, exigencia y compromiso académico. Gracias por compartir sus conocimientos, por guiarme con responsabilidad y por haber sido parte esencial en mi formación profesional.

Lesly Ariana Ayala Zambrano

INDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTOR.....	¡Error! Marcador no definido.
CERTIFICADO DE AUTORIA	2
CERTIFICADO DE PORCENTAJE DE SIMILITUD.....	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTOS	4
INDICE	5
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I.....	11
1. Planteamiento del problema de investigación.....	11
1.1. Formulación del problema de investigación	12
1.1.1. Problema general.....	12
1.1.2. Problemas específicos	12
1.2. Justificación de la investigación	12
1.2.1. Importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral	12
1.2.2. Relevancia para el desarrollo académico y social.....	13
1.2.3. Repercusión en las políticas públicas y educativas.....	13
1.2.4. Aporte al debate académico y a la literatura sobre desigualdad de género	14
1.2.5. Beneficios directos para las universidades y la comunidad docente	14
1.3. Delimitación de la investigación.....	14
1.3.1. Área de investigación.....	14
1.3.2. Línea de investigación	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	15
1.4.1. Objetivos General	15

1.4.2. Objetivos Específicos.....	15
1.5. Variables del estudio	15
1.5.1. Análisis de las variables.....	15
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2. Fundamentación Teórica.....	18
2.1. Teoría del Capital Humano	18
2.1.1. Desarrollo de la Teoría del Capital Humano.....	18
2.1.2. Aplicaciones de la Teoría del Capital Humano.....	19
2.1.3. Críticas a la Teoría del Capital Humano	19
2.2. Teoría de la discriminación.....	20
2.2.1. Desarrollo de la Teoría de la Discriminación.....	21
2.2.2. Consecuencias de la Discriminación en la Sociedad y la Economía	22
2.3. La teoría de la discriminación laboral.....	23
2.4. Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral	23
2.4.1. Fundamentos de la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral.....	24
2.4.2. Causas de la Segmentación del Mercado Laboral	25
2.4.3. Consecuencias de la Segmentación del Mercado Laboral	25
2.4.4. Políticas Públicas para Combatir la Segmentación del Mercado Laboral	
26	
2.5. Teoría de las Normas de Género	26
2.5.1. Fundamentos de la Teoría de las Normas de Género	28
2.5.2. La Construcción Social de las Identidades de Género	28
2.5.3. Implicaciones de las Normas de Género en la Sociedad	28
2.5.4. Desafiando las Normas de Género.....	29
2.6. Marco conceptual.....	29
2.6.1. Concepto de Salario	29

2.6.2. Clasificación del salario	30
2.6.3. Desigualdad Salarial por Género	31
2.6.5. Determinantes de la brecha salarial de género	32
2.6.7. Segmentación del Mercado Laboral por Género	33
2.6.8. Características de la Segmentación por Género	33
2.6.9. Factores que Contribuyen a la Segmentación por Género	34
2.6.10. Consecuencias de la Segmentación por Género	34
2.6.11. Contexto de la Educación Superior en Manabí	34
2.6.12. Legislación y Políticas Salariales	35
2.6.13. Estudios Previos sobre Brechas Salariales	36
CAPITULO III	37
METODOLOGÍA	38
3.1. Enfoque de la investigación	38
3.2. Tipo y nivel de investigación	38
3.3. Diseño de la investigación	39
3.4. Población y muestra	39
3.4.1. Población	39
CAPITULO IV	40
RESULTADOS	40
CAPITULO V	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	53
Bibliografía	55

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar las diferencias salariales entre géneros en los docentes de las universidades públicas de la provincia de Manabí. Para ello, me empleó un enfoque cuantitativo, asimismo, se utilizó un análisis estadístico de varianza (ANOVA), además, se consideraron variables como la carga horaria, el tiempo laboral y la institución en la que labora, con la finalidad de identificar posibles brechas salariales. Para la recolección de información se utilizaron fuentes oficiales de las universidades. Los resultados evidenciaron que existe una variación significativa en los salarios que reciben los docentes la cual está asociada al género. Asimismo, se observaron otros factores como el tipo de contrato y la universidad en que laboran. Finalmente, este estudio resalta la necesidad de promover mayor equidad dentro del sistema de educación superior, y a su vez examinar las políticas institucionales.

Palabras clave: Salario, Equidad, Género, Desigualdad, Políticas institucionales.

ABSTRACT

This research aimed to analyze salary differences between genders among faculty members at public universities in the province of Manabí. A quantitative approach was employed, utilizing statistical analysis of variance (ANOVA). Variables such as teaching load, working hours, and the institution where the faculty member works were considered to identify potential salary gaps. Official university sources were used to collect the data. The results revealed a significant variation in faculty salaries associated with gender. Other factors, such as contract type and university of employment, were also observed. Finally, this study highlights the need to promote greater equity within the higher education system and to examine institutional policies.

Keywords: Salary, Equity, Gender, Inequality, Institutional Policies.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la búsqueda de la igualdad de género sigue siendo uno de los temas principales de la sociedad, pues en el ámbito laboral las brechas salariales son evidentes entre hombres y mujeres lo que hace que se genere un constante debate. Varios estudios han evidenciado que existen desigualdad de sueldos entre géneros, a pesar de que ambos suelen presentar niveles de formación académica, experiencias y funciones similares dentro de sus trabajos.

Esta problemática también se muestra en el ámbito académico para los docentes de las universidades. En Ecuador, los salarios de los docentes de las universidades públicas suelen estar marcados de acuerdo con políticas institucionales, la carga laboral y también por factores relacionados con el tipo de género.

En Manabí, esta realidad también se refleja dentro de sus universidades públicas, lo que evidencia una clara disparidad de sueldos entre los docentes universitarios. Por este motivo, nace esta investigación con objetivo analizar las diferencias salariales entre géneros en los docentes de las universidades públicas de la provincia de Manabí.

Por lo tanto, este estudio se manejó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y de corte transversal, con la finalidad de analizar la magnitud de las brechas salariales de los docentes. Los resultados mostrados en este estudio permitirán comprender los factores por los cuales existe esta brecha salarial y la información recolectada permitirá servir de base para futuras investigaciones.

CAPÍTULO I

TEMA: ANALISIS DEL SALARIO POR GÉNERO DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS PÚBLICOS DE LA PROVINCIA DE MANABÍ 2023.

1. Planteamiento del problema de investigación

En las últimas décadas, la equidad de género se ha convertido en un tema central en muchos ámbitos laborales, incluida la educación superior. No obstante, pese a los avances y a las iniciativas encaminadas a reducir las desigualdades, todavía se observan diferencias salariales entre hombres y mujeres en diversas profesiones, y la docencia universitaria no es la excepción. Este análisis se propone explorar si los docentes universitarios públicos de la provincia de Manabí perciben salarios distintos según su género.

Según Zamudio Sánchez (2014), “Las inequidades y desigualdades de género son un problema que no se concentra en un solo factor, es decir, no es una situación que solo esté presente en la educación, en el trabajo; en la salud. Se puede decir que, al ser promovida y explícita y simbólicamente por la cultura, se extiende e influye en todos los ámbitos de la vida humana.”.

Zamudio Sánchez (2014), afirma que las inequidades de género no se limitan a una única área social, lo que implica que cualquier intento de resolver o mitigar esta problemática debe incluir un enfoque intersectorial. Por ende, al intentar disminuir la disparidad de los sueldos en el trabajo sin antes conocer los demás factores que intervienen como educación, salud y aspectos culturales, no se logrará dar soluciones efectivas.

Este fenómeno ha persistido durante siglos, mostrándose no solo en desigualdades económicas, sino también en aspectos sociales y culturales. A pesar de los progresos hacia la igualdad de género, la desigualdad salarial continúa siendo un reto a nivel mundial, observable en diversos sectores laborales como la educación, el comercio y la tecnología, entre otros. (Araújo, 2015).

El derecho a recibir un salario igual por un mismo trabajo, sin importar el género, es un principio básico respaldado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, en Ecuador la brecha salarial aún persiste, a pesar de los múltiples esfuerzos que las mujeres han realizado para defender y hacer valer sus derechos. La teoría del Capital Humano subraya cómo estas desigualdades se reflejan en la valoración de las habilidades y la experiencia de cada persona en los ingresos laborales, atribuyéndola a diversos factores como la productividad

y la educación, y también señala cómo las habilidades y conocimientos impactan en la actividad económica de un país (López, J., & Sarmiento, G., 2019)

En Ecuador, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres continúa siendo un desafío importante, pese a los esfuerzos de distintos movimientos feministas y laborales por disminuir esta diferencia. Las mujeres en el país suelen ganar menos que los hombres, incluso en sectores donde predominan. La brecha salarial no solo es una manifestación de la discriminación laboral, sino que también tiene consecuencias profundas en la estructura social y económica del país, afectando la capacidad de las mujeres para acceder a mayores oportunidades de empleo, educación, y bienestar económico.

1.1. Formulación del problema de investigación

1.1.1. Problema general

¿Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que ejercen como docentes en universidades públicas de la provincia de Manabí en el año 2023?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores que contribuyen a esta desigualdad, y de qué manera impactan en el desarrollo profesional de las mujeres docentes?
- ¿Existen brechas salariales en los profesores universitario según su sexo?
- ¿Cuál es la distribución salarial entre hombres y mujeres docentes universitarios en Manabí?
- ¿Existen políticas salariales específicas que expliquen la posible brecha de género en los salarios universitarios?

1.2. Justificación de la investigación

1.2.1. Importancia de la igualdad de género en el ámbito laboral

La equidad de género en el trabajo resulta esencial, no únicamente por motivos de justicia social, sino también porque aporta ventajas tanto a las organizaciones como a la economía en su conjunto. Fomentar un espacio donde hombres y mujeres dispongan de las mismas oportunidades contribuye a mejorar la productividad y a construir un entorno más inclusivo. La Organización Internacional del trabajo (2019) señala que la diversidad en el lugar de trabajo no solo mejora el clima laboral, sino que también fomenta la innovación y la

creatividad. Cuando diferentes perspectivas se juntan, se generan soluciones más completas y efectivas.

Esta investigación se enfoca en el análisis del salario de acuerdo con el género de los docentes universitarios públicos de la provincia de Manabí durante el año 2023. En este sentido, este estudio busca proporcionar información que permita mostrar la situación salarial de las y los docentes en la provincia de Manabí, debido a que las universidades públicas son fundamentales para la formación de nuevas generaciones de profesionales.

1.2.2. Relevancia para el desarrollo académico y social

De acuerdo con la UNESCO (2020), en los últimos años la igualdad de oportunidades en el campo académico y social se ha convertido en un tema que ha llamado mucho la atención. En el ámbito académico, la igualdad de género permite que tanto hombres como mujeres cuenten con las mismas oportunidades para acceder a la educación, participar proyectos e investigaciones.

Por otro lado, en ámbito social, las universidades son entidades que promueven la meritocracia y la igualdad de oportunidades, lo que impacta directamente en la calidad de educación, la vinculación con la sociedad y por ende también tiene un impacto significativo en los docentes universitarios de Manabí.

En este sentido, al analizar las posibles disparidades salariales que estén afectando a los docentes universitarios en el desarrollo académico y social, el estudio contribuye a la información sobre las políticas y prácticas salariales dentro de las universidades. Asimismo, al estar enfocada en el ámbito local ayuda a generar posibles soluciones que se centren a la realidad de la provincia.

1.2.3. Repercusión en las políticas públicas y educativas

Al mostrar las disparidades de los salarios de los docentes universitarios, se genera un llamado de atención para las autoridades pertinentes, con la finalidad de que se puedan revisar y reformar sus políticas de contratación y de salarios. En este sentido, la investigación aporta con información real que encaminen a la creación de normativas que garanticen la igualdad de género en las universidades públicas de Manabí.

1.2.4. Aporte al debate académico y a la literatura sobre desigualdad de género

Esta investigación no solo es relevante para la educación superior a nivel local, sino que también abre el debate sobre las desigualdades salariales de género en todo el ámbito laboral. A pesar de que numerosas investigaciones alrededor del mundo, que han abordado el tema de la disparidad salarial, en el contexto local como lo es la provincia de Manabí, no se haya información bibliográfica respecto al tema de investigación.

Por tal motivo, este estudio es de gran importancia para dar a conocer la desigualdad salarial de género existente en Ecuador, específicamente en la provincia de Manabí. El tema es de gran relevancia debido a que la disparidad salarial genera controversia con los principios de igualdad que promueven las instituciones públicas. Al mismo tiempo, esta investigación crea un punto de partida para futuras investigaciones donde aborden diseños de nuevas políticas públicas que sean más justas y equitativas.

1.2.5. Beneficios directos para las universidades y la comunidad docente

El análisis de la situación actual en cuanto a los salarios que reciben los docentes públicos en la provincia de Manabí tiene beneficios directos para las universidades y la comunidad de docentes universitarios. Esto se debe a que, al mostrar las desigualdades salariales, las insita a las autoridades revisar sus políticas institucionales sobre los sueldos a los profesores y de esta manera poder mejorar las fallas que están afectando directamente al personal docente.

Asimismo, al reconocer las desigualdades existentes en las universidades, estas pueden emplear cambios que promuevan un mejor ambiente laboral y más justo para su personal. Al mismo tiempo, esto puede beneficiar a las universidades mejorando su reputación y confianza con la comunidad educativa.

1.3.Delimitación de la investigación

1.3.1. Área de investigación

Economía Laboral, estudio de género, políticas publica, legislación laboral, educación y gestión universitaria.

1.3.2. Línea de investigación

Conforme con la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM, 2023), la línea de investigación a la que aporta este trabajo de titulación es el número dos, de nómina Economía y Administración para el Desarrollo Sostenible.

Delimitación Espacial: Universidades públicas del sector de Manabí

Delimitación Temporal: 2023

1.4.Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivos General

Analizar la existencia de brechas salariales por género entre los docentes universitarios de la provincia de Manabí en el periodo 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Comparar los salarios promedio de los docentes de universidades públicas por género para determinar si existen brechas de remuneración
- Identificar las políticas salariales y normativas establecida por el SENECYT y su aplicación en las universidades públicas de Manabí.
- Proponer estrategias para reducir la desigualdad salarial por género

1.5.Variables del estudio

Variable Dependiente Y: Salario por género

Variable Independiente: X: Docentes de universidades públicas

1.5.1. Análisis de las variables

El análisis del salario por género entre los docentes universitarios públicos de Manabí revela una dimensión crítica de la equidad en el ámbito educativo. Abordar la brecha salarial es fundamental no solo desde el punto de vista ético, sino también para mejorar la calidad de la educación y fomentar un entorno laboral inclusivo y diverso. Este análisis subraya la necesidad de políticas efectivas y la implementación de estrategias que promuevan la igualdad de género, lo que beneficiará a las instituciones educativas y a la sociedad en su conjunto.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Operación de las variables			
Variable	Dimensiones	Subdivisión	Indicadores
Independiente: Docentes de universidades públicas	Características demográficas	Género	• Proporción de docentes masculinos y femeninos. • Salario promedio por nivel académico según su género. • Comparación de salarios en función de experiencia
		Experiencia	• Promedio de horas trabajadas por género (menos de 20, 20-40, más de 40 horas).
		Carga horaria	• Relación entre carga horaria y salario promedio por género.
		Salario base	• Monto del salario (USD) por género. • Comparación del salario base entre hombres y mujeres.
		Salario promedio	• Salario promedio por género (USD). • Variación del salario promedio según el
Dependiente: Salario por género	Remuneración total		

nivel académico y
experiencia.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2. Fundamentación Teórica

2.1. Teoría del Capital Humano

La teoría del capital humano es una de las grandes teorías del bienestar y ha sido clave para poder entender la relación entre educación, habilidades y crecimiento económico. Esta teoría fue formulada por economistas como (Becker, 1994) en la década de 1960, y desde el momento en que fue iniciada, ha sido discutida y aplicada para poder analizar la importancia del conocimiento, las habilidades y la experiencia dentro del trabajo. Según la teoría del capital humano, las personas no son solamente trabajadores, sino que son activos que, a través de la educación y la formación pueden aumentar su productividad y, en consecuencia, colaborar en el desarrollo económico. En este sentido, este ensayo expone los conceptos básicos de la teoría del capital humano, y su importancia en la economía actual, las aplicaciones que se han realizado, así como las diferentes críticas que se han hecho a la teoría.

2.1.1. Desarrollo de la Teoría del Capital Humano

El concepto de capital humano sostiene que, al invertir en educación y formación, las personas adquieren habilidades y competencias que incrementan su valor en el mercado laboral. Según esta teoría, los individuos no deben considerarse únicamente como recursos o factores de producción, sino que el desarrollo de sus capacidades se convierte en un impulsor clave del crecimiento económico.

Becker (1994), fue uno de los principales proponentes de esta teoría, el definió a el capital humano como el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades de los individuos a través de la educación, la capacitación y la experiencia laboral (Becker, 1994) . De acuerdo con Becker (1994), al igual que en algunas empresas se dedican a recursos en maquinaria y tecnología para aumentar así su productividad, las personas suelen invertir en su desarrollo personal y así potenciar la capacidad productiva. Este es un método, el capital humano se suele transformar en un recurso muy valiosos, y es similar al capital económico.

La educación, por lo tanto, no solo se entiende como un derecho o un beneficio social, sino también como una inversión estratégica que aporta tanto al crecimiento personal como al

bienestar de la sociedad. De hecho, diversas investigaciones sobre el retorno de la inversión educativa muestran que quienes alcanzan niveles más altos de formación suelen disfrutar de mejores ingresos, gozar de mejor salud y participar de manera más activa en la vida cívica (Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A., 2018). Esto destaca la idea de que la educación no solo es beneficiosa para los individuos, sino que también genera resultados positivos para la sociedad, como el aumento de la productividad y la reducción de la desigualdad económica.

2.1.2. Aplicaciones de la Teoría del Capital Humano

El enfoque del capital humano tiene diversas aplicaciones tanto en el ámbito económico como en el de las políticas públicas. Uno de los ámbitos más relevantes es el de la educación. En el nivel macroeconómico, la inversión en educación y capacitación profesional puede ser entendida como un modo de mejorar la competitividad de un país. Los países que apuestan por el desarrollo del capital humano son los que tienden a tener unas tasas de crecimiento económicos más elevadas porque los individuos más capacitados son más eficientes y son más creativos.

A la escala microeconómica, a su vez las empresas también han recogido la idea capital humano para desarrollar a sus trabajadores. Las empresas no solo están interesadas en contratar a personas que tengan la competencia necesaria sino también en ofrecerles oportunidades de perfeccionamiento y actualización de competencias. La capacitación y el desarrollo profesional se ha convertido en un elemento básico de la gestión de los recursos humanos, en el sentido de mejoramientos de la productividad y la disminución de la rotación del personal.

Por otro lado, también se ha aplicado la teoría del capital humano a la salud. La salud física y la salud mental repercuten directamente en la capacidad de las personas para ser productivas. Por ello, además, los programas de salud pública que mejoran las condiciones de vida de los habitantes y su acceso a la atención sanitaria son políticas que se pueden entender también como inversiones en capital humano. Al igual que la educación, la salud también actúa como un impulso a las capacidades de las personas para aumentar el crecimiento económico.

2.1.3. Críticas a la Teoría del Capital Humano

A pesar de su amplia popularidad, la teoría del capital humano ha recibido muchas críticas desde diferentes ángulos. La crítica que más se repite es que, al centrarse en el individuo, esta teoría tiende a olvidar otros factores estructurales que también inciden en la productividad del trabajo. Por ejemplo, las desigualdades en el acceso a la educación y a la formación no sólo dependen de los individuos, sino de factores sociales y económicos más

generales como el desarrollo de las instituciones que dan la educación, las políticas públicas, las estructuras de poder que hay en una sociedad concreta, etc.

sí como, ciertos críticos aseguran que la teoría del capital humano no considera bien las condiciones de trabajo y las relaciones el poder que se establecen en las organizaciones. Para esta opinión, la productividad de las personas, así como el capital humano, no sólo depende de las habilidades y los conocimientos de las personas, también depende de las condiciones de mercado, de los salarios y de la organización del trabajo (Bowles, 2000).

En este contexto, la teoría del capital humano puede verse como una perspectiva diferente ya que las relaciones sociales y económicas que afectan la productividad y la retribución.

De hecho, la teoría ha sido acusada de simplificar en exceso las relaciones entre educación y trabajo. Si bien es cierto que un mayor nivel educativo tiende a relacionarse con mayores ingresos, no siempre hay una relación directa entre las habilidades que se enseñan y los conocimientos demandados en el mercado laboral. La obsolescencia de ciertos conocimientos, la automatización de ciertos procesos o las crisis económicas complican esta relación de modo que la inversión en capital humano no conlleva un retorno positivo para cada persona.

2.2. Teoría de la discriminación

Los estudios previos en sociología, psicología, etc. son campos que explican el fenómeno de la discriminación en términos sociales y económicos. Para la discriminación en lecciones sobre discriminación en economía, existe una desigualdad de trato, para personas o grupos de las mismas características, que están en diferentes posiciones subordinadas según su raza, sexo, religión, orientación sexual, etc. En los casos más polarizados, lo que diferencia la posición de una persona o grupo de otros es la raza. (Becker, 1957) fue uno de los economistas más destacados que estudiaron la teoría de la discriminación. Fue y sigue siendo un teórico notable que, al explicar la discriminación, basa los principios económicos sobre la discriminación en un paradigma que no era puramente moral o ético. La teoría de la discriminación en este ensayo es principalmente de naturaleza económica. El enfoque estará en el origen de la teoría, los tipos y efectos. El ensayo también se centrará en los efectos de las políticas públicas que reducen la discriminación en el mercado laboral y en la sociedad en general.

2.2.1. Desarrollo de la Teoría de la Discriminación

El economista Becker, en su texto "La economía del discrimen" (1957), establece su teoría sobre la discriminación en la economía, que sostiene que la discriminación es un costo adicional que sufren las personas o grupos que discriminados. Para Becker, la discriminación en el ámbito laboral se da en el caso en que los trabajadores, empleados o consumidores tienen preferencia por uno o unos grupos en detrimento de otros, incluso en contra de la eficiencia económica. Estas preferencias pueden ser de orden racial, sexista, por edades, orientaciones sexuales o por el hecho de tener alguna discapacidad, lo que se traduce en una "prima de discriminación" que coadyuva a incrementar los costos del mercado y su eficiencia se ve disminuida.

En forma de "prima de discriminación" se manifiesta en el ámbito del mercado la "discriminación" a la que se refiere (Becker, 1957) en donde los sujetos (en este caso, discriminadores) se comportan de forma ilógica o irracionales, en un sentido económico, al tener que pagar una "prima" adicional por razón de preferencia, en su caso, por ciertos y determinados grupos, haciendo que se canalicen de manera inadecuada las cargas laborales o comerciales. No se contrata al mejor candidato, los obstáculos incurren en la discriminación por razones ajenas a la productividad, lo que genera una menor eficiencia económica y un mal uso de los recursos.

Becker (1957) describe tres tipos de discriminación, que son: discriminación del empleador, discriminación del empleado y discriminación del cliente.

El propietario de un negocio decide a quién contratar ya quién no. Se puede discriminar a los candidatos que no pertenecen a un grupo preferido. Se puede discriminar incluso si contratar candidatos de un grupo preferido implica un costo adicional. Por ejemplo, si un empleador decide contratar a todos los hombres, aunque haya mujeres calificadas, se puede discriminar. Este tipo de discriminación afecta a las personas, pero también afecta el funcionamiento del mercado laboral y su eficiencia.

Discriminación por parte de los empleados: Puede ocurrir cuando los trabajadores se niegan a trabajar con personas de ciertos grupos. Por ejemplo, un empleado puede preferir no trabajar con compañeros de diferentes razas o culturas, lo cual, aunque poco frecuente, puede disminuir la productividad. También puede crear un ambiente de trabajo hostil.

La discriminación de los consumidores implica que los consumidores se niegan a comprar bienes y servicios que pertenecen a ciertos grupos. Por ejemplo, puede haber consumidores que solo comprendan productos de empresas que emplean a trabajadores de una raza y, por tanto, hay una discriminación económica de otras empresas que pueden ofrecer productos de igual calidad.

Como consecuencia, la discriminación asedia la economía a través de comportamientos injustificados al mismo tiempo que restringe el desarrollo económico de los grupos discriminados. Por ejemplo, la discriminación en el mercado laboral implica que ciertos grupos de personas (por ejemplo, mujeres, minorías étnicas) se encuentren en una desventaja relativa en términos de oportunidades de empleo y enfrenten una mayor probabilidad de recibir salarios más bajos y, por lo tanto, la desigualdad económica y social se sostiene y perpetua.

2.2.2. Consecuencias de la Discriminación en la Sociedad y la Economía

Las consecuencias de la discriminación son profundas y multifacéticas. En primer lugar, desde una perspectiva económica, la discriminación disminuye el bienestar general de la sociedad. Al discriminar a individuos cualificados de ciertos trabajos o mercados, se desperdician recursos humanos que podrían contribuir al crecimiento económico. Esto, a su vez, puede generar desigualdad social y pobreza, ya que los individuos que enfrentan discriminación tienen menos acceso a oportunidades educativas y laborales.

En segundo lugar, la discriminación se mantiene las desigualdades de un pasado. En diferentes sociedades, existen grupos que son protegidos y desplazados a lo largo de los años, así limitando su acceso a varios recursos y oportunidades.

La discriminación, en la cohesión y en la estabilidad social, también tiene un costo social. La existencia de sesgos y de estereotipos en la sociedad puede impactar en las tensiones y en los conflictos, que impactan a su vez en la cooperación y en la solidaridad de los diversos grupos. Por otra parte, la discriminación en el trabajo y en otros espacios puede dar paso a una cultura de resentimiento y de desconfianza que, en cierta medida, reduce el capital social de una nación.

2.2.3. Políticas Públicas para Combatir la Discriminación

No se puede negar que la discriminación laboral impacta de forma negativa en la equidad y en el desarrollo de los trabajadores, siendo un problema que afecta a todos los trabajadores en su conjunto. El problema enunciado evidencia la necesidad de que la

Administración Pública oriente y regule que fomente la inclusión y la equidad en el acceso de todas las personas, sin distinción de sexo, raza, edad o condición, a los derechos que la legislación consagra en materia de trabajo.

Dentro de los lineamientos de una Administración Pública orientada a la equidad y la inclusividad, se deben considerar la sinterización de todos los instrumentos legislativos sobre el tema, junto a la incorporación de mecanismos de seguimiento y sanción. Por ejemplo, las leyes que prohíben conductas discriminatorias con respecto a la contratación, ascenso y remuneración de las personas deben existir, ya que son un mínimo del resguardo de las personas en situación de vulnerabilidad (OIT, 2018) y no sólo eso, se deben crear o fortalecer organismos que supervisen las denuncias y el cumplimiento de la ley.

Las deben complementarse con el desarrollo de actividades educativas que promuevan el respeto y la inclusividad. Esto facilita el cambio de actitudes y la inhibición de estereotipos que sustentan la discriminación (Pager, 2008). La finalidad de estas acciones es la inclusión de los grupos habitualmente excluidos y el equilibrio de las condiciones desiguales que se han producido en la actividad económica y social

2.3.La teoría de la discriminación laboral

La discriminación en el sector laboral es un asunto constante que desde que las mujeres empezaron a ingresar en el ámbito laboral, particularmente en las empresas industriales.

Según (Castro, 2001), Hay actividades que se consideran usualmente masculinas o femeninas. En estos casos, casi todo el personal en ciertos sectores está compuesto únicamente por un sexo. En el caso de las mujeres, además de la capacitación específica que pueden necesitar, hay explicaciones relacionadas con el entorno laboral y la naturaleza de las tareas que pueden requerir como es la fuerza física y que también pueden representar riesgos que puedan afectar la capacidad de procrear, lo que lleva a la conclusión de que solo los hombres pueden hacerlas. Es decir, hay labores que se asocian con la necesidad de un trato más delicado, paciencia u incluso la juventud y la belleza, lo que se considera más apropiado para las mujeres.

2.3.1Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral

La teoría de la segmentación del mercado laboral ha sido una de las contribuciones más relevantes para entender las dinámicas del empleo y de las desigualdades que pueden generarse en el interior de los mercados laborales. Esta teoría sostiene que el mercado de trabajo no es una cosa homogénea, sino que está formado por diferentes segmentos que obedecen a distintas

reglas de funcionamiento y permiten acceder a diferentes oportunidades de empleo. El enfoque clásico de la economía laboral, que se asienta en el supuesto de que existe un único mercado de trabajo competitivo donde los trabajadores son homogéneos, tiene la consideración de que todos los individuos que se encuentran en el ámbito del trabajo forman parte de una única categoría en la que se clasifica el trabajo ; la teoría de la segmentación permite desmentir tal supuesto , de hecho, reconoce que pueden aparecer diversos segmentos , en concreto , primarios y secundarios destacados , y los segmentos funcionan de forma diferente. El presente trabajo se adentra en las principales cuestiones que son objeto de estudio de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, las implicaciones sociales y económicas que se desprenden de la misma y las políticas públicas que deben ser adoptadas para dar respuesta a las desigualdades con las que puede acabar generando el fenómeno de la segmentación del mercado de trabajo.

2.3.1. Fundamentos de la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral

La idea de la segmentación del mercado laboral surgió en los años 70, gracias a economistas como Piore (1976). Él, en su libro *Jobs and Inequality* (1976), explicó que el mercado de trabajo no es una cosa sola, sino que se divide en varias partes. Estas partes son distintas en cuanto a estabilidad, cuánto pagan y cómo son las condiciones de trabajo. Piore y otros colegas decían que el mercado laboral no es igual para todos y que la gente no tiene las mismas chances o acceso a los mismos trabajos, por cómo está organizado el propio mercado.

En este sentido, la segmentación laboral se refiere a la existencia de dos grandes segmentos en el mercado de trabajo: el segmento primario y el segmento secundario.

Segmento Primario: Este segmento está compuesto por empleos estables, bien remunerados, con beneficios laborales, y con buenas oportunidades y capacitaciones.

Este grupo de trabajadores tienen muchas ventajas en el trabajo, tienen menos probabilidad de perder su empleo, tienen buenas condiciones de trabajo y pueden aprender nuevas habilidades y mejoran su educación.

Segmento Secundario: por otro lado, este segmento secundario del mercado laboral incluye empleos más escasos de avances profesionales y tienen falta de beneficios laborales que normalmente existen en el segmento primario. Estos individuos en el ámbito es a menudo ya que se encuentran en momentos inestables, desempeñando roles y dudas al respecto.

2.3.2. Causas de la Segmentación del Mercado Laboral

La segmentación del mercado laboral no es un fenómeno aislado ni fortuito, sino que es el resultado de múltiples factores que interactúan de forma compleja dentro del entorno económico y social. Entre las principales causas se encuentran las diferencias en el nivel de formación, la experiencia, el género, y las condiciones personales de los trabajadores. Estas diferencias muchas veces determinan el tipo de empleo al que una persona puede acceder, perpetuando desigualdades desde el inicio de su vida laboral (Toharia, 2008).

Uno de los factores más evidentes es la educación. Aquellos trabajadores con menos años de estudio suelen quedar relegados a empleos de baja remuneración, con escasa estabilidad y pocas posibilidades de crecimiento. A esto se suma el tipo de contrato que se ofrece en ciertos sectores: los empleos temporales, informales o de medio tiempo tienden a estar reservados para quienes no tienen muchas alternativas, generando un círculo difícil de romper (Boeri & van Ours, 2015).

También influye el entorno institucional. Las leyes laborales, los procesos de contratación y hasta la falta de supervisión estatal pueden contribuir a que se mantengan condiciones desiguales entre distintos grupos de trabajadores. Por ejemplo, si no tienen métodos efectivos para tener una nivelación de equidad salarial o estabilidad en el ámbito laboral, las empresas pueden tener en práctica que perjudican a ciertos grupos, como pueden ser las mujeres, jóvenes personas que pertenecen en áreas rurales

El género, en particular, juega un papel clave en esta segmentación. Las mujeres, a pesar de estar cada vez más presentes en el ámbito profesional, muchas veces son ubicadas en cargos con menor poder de decisión o en áreas consideradas "menos técnicas", lo que reduce sus posibilidades de crecimiento salarial. Además, las responsabilidades familiares que recaen desproporcionadamente sobre ellas limitan su tiempo disponible para trabajos de mayor exigencia horaria, lo que agrava la brecha (Rubery J, 2007).

2.3.3. Consecuencias de la Segmentación del Mercado Laboral

La segmentación del mercado laboral trae consigo efectos que repercuten de manera desfavorable en el desempeño económico y en la justicia social. Este fenómeno se produce cuando el mercado de trabajo se fragmenta en grupos con realidades distintas, marcadas por diferencias en el tipo de contratación, los salarios, la estabilidad del empleo y las oportunidades de crecimiento profesional. Dentro del contexto de la docencia universitaria pública, esta división se hace evidente en brechas concretas, como la desigualdad salarial entre hombres y

mujeres o las variaciones en las condiciones laborales vinculadas a la modalidad del contrato, lo que refleja que la distribución de oportunidades no se rige únicamente por la capacidad profesional, sino también por factores de carácter estructural que profundizan las inequidades existentes.

Una de las principales consecuencias de esta segmentación es la desigualdad salarial, donde ciertos grupos —como las mujeres o quienes trabajan a medio tiempo— perciben ingresos menores respecto a sus pares, incluso si sus responsabilidades y competencias son equivalentes. Esto no solo afecta el bienestar económico individual, sino que refuerza patrones históricos de discriminación (Cappellari, 2008)

Otra consecuencia relevante es la discriminación estructural, entendida como la existencia de barreras sistemáticas que dificultan el acceso de ciertos grupos a empleos estables, bien remunerados o de mayor jerarquía. Las mujeres, por ejemplo, continúan siendo mayoritariamente contratadas en condiciones más precarias, lo cual limita su crecimiento profesional y perpetúa roles sociales tradicionales (Rubery, 2007).

Asimismo, la segmentación laboral tiende a provocar una reducción de la productividad global, ya que los trabajadores no siempre son asignados en función de sus habilidades reales, sino según criterios discriminatorios o institucionales. Esta mala asignación de recursos humanos representa una pérdida de eficiencia para el sistema económico (Boeri 2013).

Por último, esta segmentación puede llevar a una fragmentación del entorno laboral, debilitando la cohesión entre trabajadores y afectando el clima organizacional. Los empleados que perciben tratos injustos o diferencias no justificadas en sus condiciones laborales tienden a mostrar menor compromiso y satisfacción, lo que repercute negativamente en la calidad del servicio y en el desempeño institucional.

2.3.4. Políticas Públicas para Combatir la Segmentación del Mercado Laboral

La segmentación del mercado laboral causa grandes problemas entre grupos de trabajadores. Esto afecta cómo trabajan y cuánto ganan. También les hace falta oportunidades para avanzar en sus carreras.

Las políticas públicas son muy importantes para resolver este problema. Necesitamos políticas que aporten a crear un ambiente más justo. Un lugar donde todos tengan las mismas oportunidades y el mismo trato donde se reduzcan las diferencias entre las personas.

Lo más importante es hacer que las leyes sean más fuertes y efectivas. De esta manera, se puede asegurar que todos tengan los mismos derechos laborales, sin importar en qué sector trabajen o qué tipo de contrato tengan.

Para lograr esto, no solo debemos crear nuevas leyes, sino también asegurarnos de que se cumplan correctamente. Es fundamental prestar atención a algunos problemas como la discriminación salarial, es decir, que algunas personas ganan menos que otras por hacer el mismo trabajo. También debemos reducir la cantidad de trabajo informal, es decir, el trabajo que no está registrado ni protegido por la ley.

Además, es esencial fomentar la capacitación y el desarrollo de habilidades para grupos tradicionalmente marginados, como mujeres, jóvenes y trabajadores en empleos temporales o informales. Programas de formación continua y acceso a servicios de intermediación laboral contribuyen a mejorar la empleabilidad y la movilidad dentro del mercado de trabajo (Boeri & van Ours, 2015).

Otro punto importante es fomentar políticas de trabajo que ayuden a la gente a encontrar empleo estable. Esto incluye dar ventajas a las empresas que contraten a personas de manera formal. También es necesario ayudar a la gente a cambiar de trabajo de manera fácil. Para que esto funcione, es importante vigilar que todas estas políticas se cumplan correctamente. De esta manera, se evita que se produzcan situaciones de discriminación o de trato injusto en el lugar de trabajo.

2.4. Teoría de las Normas de Género

La teoría de las normas de género se centra en cómo las expectativas sociales y culturales construyen y mantienen diferencias entre hombres y mujeres, afectando su comportamiento, roles y oportunidades en distintos ámbitos, especialmente en el laboral. Estas normas, entendidas como reglas sociales implícitas, definen lo que se considera "adecuado" para cada género y, por ende, influyen en la organización social y económica (West & Zimmerman, 1987)

Según West & Zimmerman (1987), el género no es una característica fija, sino una "performance" social que las personas realizan a través de sus acciones cotidianas, reproduciendo así las normas vigentes. Esta perspectiva permite entender cómo la desigualdad de género se mantiene mediante la reiteración constante de roles y estereotipos.

2.4.1. Fundamentos de la Teoría de las Normas de Género

Esta teoría de las normas de género plantea que las expectativas sociales se acerque de lo que se considera masculino y femenino están firmemente enraizadas por las estructuras sociales, culturales e historias (Butler, 1990).

En su libro (Butler, 1990) argumenta que el presente concepto de performatividad de género, sostenga que el género se crea mediante los actos, gestos y sus comportamientos.

Esta teoría también admite que las existencias de los roles de género se establezcan y que determinen como deben actuar los hombres y las mujeres de esta sociedad.

Este proceso, que tiene lugar en el hogar, en la escuela y a través de los medios de comunicación, está tan naturalizado que a menudo se considera "normal" que los hombres actúen de cierta manera y las mujeres de otra. Sin embargo, estas normas no son universales ni eternas; están sujetas a cambios históricos, culturales y sociales.

2.4.2. La Construcción Social de las Identidades de Género

El establecimiento de la identidad de género se forja a través de la socialización, es decir, la forma en que las personas aprenden y se adaptan a las normas de género impuestas por la sociedad. Desde el momento que nosotros nacimos, se nos otorga un género ya sea niño o niña esto es basado en su sexo biológico, lo que da inicio a un proceso de socialización ya que este afecta por diversos actores como la familia. Escuela, amigos, medios de comunicación y las instituciones que tenemos sociales, Este proceso las personas asimilan internamente los valores del comportamiento expectativas relacionadas con su género.

Los estudios de género han mostrado que las normas de género no solo condicionan las conductas de las personas, sino también las dinámicas de poder que sostienen la desigualdad. De acuerdo con (De Beauvoir, 1949) en su obra *El segundo sexo* (1949), Las mujeres han sido históricamente percibidas como "el otro" en relación con los hombres. De Beauvoir plantea que "no se nace mujer, se llega a serlo", señalando que el género es una construcción social impuesta a las mujeres desde la infancia. Asimismo, la teoría de las normas de género explica cómo estos roles han generado relaciones de poder desiguales, en las que los hombres han ocupado históricamente una posición dominante en la mayor parte de las sociedades.

2.4.3. Implicaciones de las Normas de Género en la Sociedad

Las reglas que rodean el género afectan profundamente la vida de las personas y la forma en que funciona la sociedad. Entre las principales consecuencias está la reproducción de

la desigualdad entre hombres y mujeres, que se manifiesta de múltiples maneras: diferencias salariales, trato desigual en el trabajo, violencia basada en género y la exclusión de las mujeres de espacios de poder en la política y la economía.

Asimismo, la divisiones de géneros en el trabajo surgen como resultados de estas norma: los hombre en si tienen trabajos que remuneran, mientras que las mujeres asumen la mayor parte de las tareas del hogar y cuidado, esta carga es frecuentemente y no se retribuye económicamente y tiene un menor reconocimiento en la sociedad.

En cuanto a las personas que no encajan en las categorías binarias de "masculino" y "femenino", las normas de género tradicionales pueden resultar particularmente opresivas. Las personas transgénero y no binarias a menudo enfrentan discriminación, violencia y falta de reconocimiento de su identidad de género debido a que las normas sociales insisten en una clasificación rígida y binaria de los géneros.

2.4.4. Desafiando las Normas de Género

El desafío que tenemos de las pautas de género es un aspecto muy importante en la lucha de la equidad entre ambos géneros. A través del tiempo, los movimientos feministas del país y los estudios de género han desafiado y contrarresta lo convencional, esto trata de redefinir los roles de género. Una idea principal es fomentar la desconstrucción de género como poner en duda las nociones clásicas ya sean masculinas o femeninas y crear así oportunidades para una mayor flexibilidad en variedades y así identificar su género.

Esto implica revisar críticamente las instituciones sociales que sostienen las normas de género, como la educación, los medios, el mundo laboral y la legislación. Las políticas públicas orientadas a la igualdad, como fomentar la participación equitativa en el trabajo y en la vida política, combatir la violencia de género y garantizar derechos reproductivos, son fundamentales para avanzar hacia una sociedad más inclusiva y justa. Desafiar estas normas requiere cambiar no solo las estructuras sociales y políticas, sino también las actitudes y creencias a nivel individual y colectivo. Solo así podremos avanzar hacia un mundo donde el género deje de determinar la distribución de poder, recursos y oportunidades.

2.5. Marco conceptual

2.5.1. Concepto de Salario

El salario se define como la compensación económica que recibe un trabajador a cambio de su labor. La remuneración puede manifestarse de distintas maneras, que incluyen salario

base, bonificaciones, comisiones y beneficios complementarios. Según (OIT, 2020), el salario es un elemento crucial en la relación laboral, ya que no solo afecta la calidad de vida del trabajador, sino también su motivación y desempeño en el trabajo (OIT, 2020). Además, el salario es un indicador importante del valor que una sociedad asigna a diferentes ocupaciones y profesiones.

El sueldo de una persona puede entenderse desde dos miradas: el nominal y el real. El salario nominal es, básicamente, el monto en dinero que el trabajador recibe en su pago. En cambio, el salario real toma ese mismo valor y lo ajusta con base en el Índice de Precios al Consumidor, lo que ayuda a saber, con mayor claridad, qué tanto puede comprar realmente con lo que gana. Dicho de forma sencilla, mientras el nominal muestra la cifra del pago, el real revela el verdadero poder de compra y el impacto que tiene la inflación en el bolsillo del trabajador (García, 2019).

El estudio del salario va mucho más allá de fijarnos solo en el monto que recibe una persona. También nos obliga a pensar en si ese pago es justo y equitativo para todos. Cuando hablamos de brecha salarial, nos referimos a esas diferencias en sueldo que existen entre grupos de trabajadores —por ejemplo, entre hombres y mujeres—, y que muchas veces no tienen que ver con la capacidad o el esfuerzo, sino con barreras y desigualdades que la sociedad ha normalizado. Analizar este tema es esencial para entender la justicia económica y defender los derechos laborales, porque un salario digno no solo debe pagarse, sino también

distribuirse con igualdad y sin discriminación. (Smith, 2021). La búsqueda de una compensación justa es vital no solo para el bienestar de los trabajadores, sino también para la cohesión social y el desarrollo sostenible de las economías.

Las políticas públicas y la legislación laboral juegan un papel fundamental en determinar un salario. En algunos países, existen leyes que buscan garantizar la igualdad salarial y proteger los derechos de las trabajadoras femeninas. Sin embargo, la implementación de estas leyes a menudo enfrenta desafíos, y es importante evaluar su efectividad en diferentes contextos laborales. (Ministerio del Trabajo, 2020). Clasificación del salario

- **Salario nominal**

El salario nominal se refiere a la cantidad de dinero que un trabajador recibe como compensación por su labor, expresada en términos monetarios actuales, sin tener en cuenta el efecto de la inflación o el costo de vida. Es el monto bruto que aparece en un contrato laboral

o en una nómina de pago. Según García (2019), "el salario nominal es el valor monetario que el empleador paga al trabajador, sin considerar el impacto de la variación de precios en la economía" (p. 112).

- **Salario Real**

Por otro lado, el salario real es el poder adquisitivo del salario nominal, ajustado por el nivel de precios de los bienes y servicios en la economía. Se calcula dividiendo el salario nominal entre un índice de precios. Este tipo de salario refleja lo que realmente puede comprar un trabajador con su salario. Según (Borjas, 2016), "el salario real proporciona una medida más precisa del bienestar económico del trabajador, ya que considera cómo la inflación afecta su capacidad de compra" (p. 86).

2.5.2. Desigualdad Salarial por Género

Las mujeres de todo el mundo se ven constantemente afectadas por el problema actual de la desigualdad salarial de género. A pesar de los esfuerzos por lograr la igualdad de género, las mujeres todavía están sujetas a importantes diferencias salariales en comparación con los hombres. La desigualdad que vemos tiene muchas consecuencias económicas y sociales, y justicia social. En este análisis se explorará la desigualdad salarial de género, con aportes de una variedad de disciplinas académicas, y se analizarán las razones, los impactos y las posibles soluciones.

2.5.3. Brecha salarial de género

Según Organización Internacional del Trabajo (2018), la brecha salarial de género se entiende como la discrepancia entre el salario promedio de hombres y mujeres, tomando como referencia el salario masculino. Por su parte, la Confederación Española de Organizaciones Empresarial (2019), señala que este concepto se refiere a las diferencias en las remuneraciones que reciben hombres y mujeres. Se identifican dos formas de medir la brecha salarial de género: la brecha sin ajustar, que calcula la diferencia salarial entre trabajadores de distintos géneros basándose en los ingresos brutos por hora de todos los empleados (Comisión Europea – Dirección General de Justicia, 2014). En contraste, la brecha ajustada evalúa la discrepancia salarial considerando las diferencias socioeconómicas de cada trabajador, así como las características del puesto que ocupan (Confederación Española de Organizaciones Empresaria, 2019).

2.5.4. Determinantes de la brecha salarial de género

Según Altonji (1999), identifican tres factores que influyen en la brecha salarial de género. El primero se refiere a las preferencias o necesidades individuales que cada persona tiene respecto a diferentes tipos de empleo y la importancia que asignan al trabajo remunerado. Esta forma de brecha salarial surge de las decisiones que toman los trabajadores sobre dónde desean laborar, independientemente de otros factores que puedan influir en su elección.

Según autores como Ayala (2017), la segunda determinante de la brecha salarial de género se relaciona con las ventajas comparativas, que se refieren a la especialización de hombres y mujeres en diferentes áreas. En muchas familias, las mujeres han sido y siguen siendo el pilar que sostiene el funcionamiento del hogar. No solo organizan la casa, sino que también dedican gran parte de su tiempo y energía al cuidado de sus hijos, padres u otros familiares, un trabajo esencial que casi nunca recibe un pago, pero que tiene un enorme valor humano y social.

La última determinante se basa en la teoría del capital humano-formulada por Schultz (1961). En este contexto la inversión en educación en varios países está influenciada por los ingresos de las personas, lo cual también se relaciona con la calidad de los servicios. A mayor nivel de ingresos, existe una mayor probabilidad de acceder a un mejor nivel educativo y de salud.

2.5.5. Discriminación de género

La teoría de la discriminación laboral subraya la relevancia de la desigualdad de género entre hombres y mujeres. Históricamente, se ha promovido la noción de que las mujeres deben asumir el rol de cuidadoras del hogar, mientras que los hombres son los encargados de proveer económicamente. Esta visión no solo subestima el valor del trabajo remunerado que realizan las mujeres, sino que también impone barreras a una distribución justa de las responsabilidades laborales y domésticas (Rasquin y Hartmann, 1986, p. 51).

Rivera (2013), destaca la presencia de discriminación en el trabajo en Ecuador entre 2007 y 2012. Este tipo de discriminación se fundamenta en características raciales, donde las mujeres en especial, enfrentan mayor discriminación por su color de piel.

Sifuentes Ocegueda (2015), argumenta que las discriminaciones por género en el entorno de trabajo es una realidad que siempre se ha evidenciado en las administraciones de recursos humanos. Asimismo, estas circunstancias están vinculadas a valores sociales y a la

cultura organizacional, los estereotipos y prejuicios demuestran una manera negativa a las mujeres en el ámbito laboral.

Albuja-Echeverría (2018), indican que, a pesar de que las mujeres en América Latina han alcanzado niveles educativos superiores, lo que refleja una acumulación de capital humano, continúan enfrentando una creciente discriminación. Como resultado, esto se traduce en una brecha salarial entre hombres y mujeres.

Espinoza y gallegos (2018), concluyeron en su investigación "Discriminación Laboral en Ecuador" que la discriminación laboral es una realidad en el país, afectando especialmente a mujeres que son madres solteras, pertenecen a determinadas etnias o enfrentan alguna discapacidad.

2.5.6. Segmentación del Mercado Laboral por Género

La segmentación del mercado laboral por género es un fenómeno que refleja la manera en que las oportunidades y condiciones laborales se distribuyen de manera desigual entre hombres y mujeres. Esta segmentación no solo afecta la equidad en el acceso al empleo, sino que también contribuye a la brecha salarial de género y perpetúa la desigualdad en el lugar de trabajo. Para abordar este problema, es fundamental comprender las dinámicas que lo impulsan y sus implicaciones en la economía y la sociedad.

2.5.7. Características de la Segmentación por Género

La segmentación del mercado laboral por género se manifiesta de diversas maneras. En primer lugar, las mujeres y los hombres tienden a concentrarse en diferentes sectores y ocupaciones. Según la Organización Internacional del Trabajo (2018) las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores como la educación, la salud y el cuidado, que a menudo están asociados con salarios más bajos y menos estabilidad laboral. En contraste, los hombres predominan en sectores como la tecnología y la ingeniería, que suelen brindar mayores salarios y posibilidades de progresos.

Además, esta segmentación también se observa en la división del trabajo dentro de los hogares. Las mujeres a menudo asumen una carga desproporcionada de las responsabilidades del hogar y el cuidado, lo que limita su capacidad para participar plenamente en el mercado laboral.

2.5.8. Factores que Contribuyen a la Segmentación por Género

La segmentación por género se ve afectada por una mezcla de factores sociales, económicos y culturales. Uno de los más importantes es el aprendizaje. A pesar de que las mujeres han logrado niveles educativos iguales o incluso superiores a los hombres en diversas regiones del mundo, persisten diferencias en las disciplinas académicas seleccionadas. Las mujeres generalmente se enfocan en áreas que resultan en empleos con menores salarios, mientras que los hombres suelen optar por sectores más rentables (Confederación Española de Organizaciones Empresari, 2019)

A su vez, las normas culturales y los estereotipos de género desempeñan un papel importante en la segmentación del mercado laboral. Las interpretaciones sobre lo que constituye un "trabajo digno" para hombres y mujeres influyen en las decisiones de carrera y las trayectorias laborales. Por ejemplo, las expectativas de que las mujeres deben dar prioridad a las responsabilidades familiares pueden llevar a una menor inversión en su desarrollo profesional y a una menor movilidad laboral.

2.5.9. Consecuencias de la Segmentación por Género

Las consecuencias de separar el mercado laboral por género son fuertes y dejan huellas que duran años. Cuando los trabajos se dividen entre “mejores” y “peores” solo por ser de hombres o de mujeres, los sueldos también terminan siendo desiguales. En Europa, por ejemplo, muchas mujeres ganan alrededor de un 16% menos que los hombres en cargos parecidos, y aunque el porcentaje suene a número, en la vida real significa menos dinero para ahorrar, menos tranquilidad para planear el futuro y más barreras para crecer profesionalmente. Con el paso del tiempo, esa diferencia no solo afecta el bolsillo, también pesa en la confianza, en las oportunidades y en la sensación de justicia dentro del trabajo, recordándonos que la igualdad salarial no es solo un tema económico, sino una necesidad humana.

Además, esta segmentación contribuye a la perpetuación de la desigualdad social. Las mujeres que quedan atrapadas en empleos de baja calidad tienen menos acceso a beneficios sociales, como pensiones adecuadas, lo que agrava la pobreza en la vejez. La falta de oportunidades de avance y desarrollo profesional también puede tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar general de las mujeres.

2.5.10. Contexto de la Educación Superior en Manabí

El contexto de la educación superior en Manabí, una de las provincias más grandes y pobladas del Ecuador, presenta tanto desafíos como oportunidades que influyen de manera

significativa en la formación académica. La región, que acoge a una juventud en pleno crecimiento, enfrenta la necesidad urgente de mejorar la calidad educativa a nivel universitario, mientras se enfrenta a desigualdades en el acceso a la educación superior.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENECYT, 2020), la cobertura educativa en Manabí se encuentra por debajo del promedio nacional, lo que deja ver no solo la carencia de una infraestructura apropiada, sino también opciones educativas insuficientes. que no responde completamente a las particularidades y demandas del contexto local. A pesar de estas limitaciones, en los últimos años varias universidades tanto públicas como privadas han comenzado a introducir avances tecnológicos y nuevos enfoques en sus programas académicos, enfocándose en la investigación aplicada y la vinculación con el entorno social y productivo de la región (Pérez, J., & Rodríguez, M. 2021).

En este sentido, universidades como la Universidad Estatal del Sur de Manabí (UNESUM) y la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) han comenzado a implementar iniciativas para fortalecer su oferta educativa y promover la innovación. Según (Gutiérrez, 2022), Estas entidades han asumido el compromiso de preparar a sus estudiantes para responder con mayor solidez a las necesidades y retos propios de su región, especialmente en áreas clave como el turismo, la agricultura y la pesca, sectores fundamentales para la economía de la provincia. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos por mejorar la calidad educativa, persisten varios obstáculos, como la escasez de recursos y la necesidad de una actualización curricular más acorde con los desafíos del mundo globalizado (Vargas, 2020)

2.5.11. Legislación y Políticas Salariales

En las últimas décadas, Ecuador ha logrado avances significativos en materia de leyes y políticas relacionadas con los salarios, con la intención de favorecer una distribución más justa de los ingresos y mejorar las condiciones de empleo para la población trabajadora. Un avance importante en este proceso fue la promulgación de la Constitución de 2008, que consagra una serie de derechos laborales. En su artículo 326 se establece que el salario debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y de su familia, y que este debe ajustarse de manera periódica tomando en cuenta la inflación y el costo de vida. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008). Está disponible refleja el compromiso del Estado ecuatoriano con la justicia social y la equidad, buscando una mejor calidad de vida para los trabajadores, en un contexto histórico marcado por la desigualdad y la pobreza.

A nivel de políticas gubernamentales, uno de los pilares más importantes ha sido el salario básico unificado (SBU). Este salario representa el monto mínimo que un empleador debe pagar a un trabajador a tiempo completo, y es revisado anualmente en función de diversos factores económicos como la productividad nacional, la inflación y las necesidades sociales. Según el Código de Trabajo de Ecuador (Ministerio de Trabajo del Ecuador., 2019), el SBU se ajusta para garantizar que los trabajadores tengan un ingreso digno que les permita cubrir sus necesidades básicas. A través de esta medida, el gobierno busca, además de asegurar un salario mínimo legal, fomentar la formalización del empleo, un aspecto clave en un país como Ecuador, donde la informalidad laboral es un reto persistente.

Otra área relevante en las políticas salariales ecuatorianas son los programas de salario digno, diseñados para reducir las brechas salariales entre los sectores público y privado, y para mejorar las condiciones de los trabajadores del sector público, especialmente en áreas como educación y salud. De acuerdo con (BID, 2020), Los aumentos salariales en estos sectores estratégicos han sido fundamentales para reducir las desigualdades y permitir que más individuos accedan a servicios esenciales. No obstante, aún persisten desafíos importantes, sobre todo en lo relacionado con sostener estas mejoras sin comprometer la solidez de las finanzas públicas, y en asegurar que el gobierno disponga de los recursos y herramientas adecuadas para implementar estas políticas de manera real y eficaz, en un contexto económico que resulta cada vez más exigente y variable.

Estudios Previos sobre Brechas Salariales

Las brechas salariales han sido un tema de estudio constante debido a su impacto significativo en la desigualdad económica y social. En Ecuador, las disparidades salariales entre diferentes grupos poblacionales, como los géneros, las edades y los niveles educativos, siguen siendo un reto importante para la justicia social. Según un estudio de López, J., & Morales, M (2019) en industrias más rentables como la minería y la construcción. (Paredes, 2018) las mujeres en Ecuador siguen enfrentando una brecha salarial de género significativa, que persiste a pesar de los avances legislativos y la mejora en la participación femenina en el mercado laboral. Los datos muestran que las mujeres ganan, en promedio, un 20% menos que los hombres, incluso cuando desempeñan tareas similares. Este fenómeno está relacionado con factores como la segregación ocupacional, en la que las mujeres están más concentradas en sectores con salarios más bajos, como la educación, la salud y los servicios, mientras que los

hombres predominan en industrias más rentables como la minería y la construcción (López, J., & Morales, M., 2019).

Una investigación de Rivadeneira & García (2020) examina las discrepancias en los salarios según el nivel de educación en Ecuador. Los resultados indican que la educación afecta de manera evidente los ingresos de una persona: aquellos que poseen un título universitario o estudios de posgrado tienden a obtener salarios considerablemente mayores que quienes únicamente completaron la secundaria o no tuvieron acceso a educación formal. El presente estudio establece que el acceso a una educación de calidad continúa siendo un elemento fundamental para disminuir las disparidades salariales, dado que los empleados con menor formación académica poseen menos posibilidades de obtener trabajos bien remunerados, lo que ayuda a la perpetuación de la pobreza (Rivadeneira, L., & García, P., 2020).

En contraste, un estudio del (Banco Mundial, 2021) indica que la informalidad laboral es un factor clave que agrava las disparidades salariales en Ecuador. El informe expone que una gran parte de la población trabajadora se desempeña sin un contrato formal, lo que generalmente significa recibir un pago menor y no contar con derechos esenciales como seguro de salud, jubilación o permisos por enfermedad o maternidad. Asimismo, el análisis hace énfasis en que el impacto no se limita a lo individual: cuando la informalidad crece, también se debilita la capacidad del país para ser más competitivo y se limita al gobierno en la aplicación de políticas públicas sólidas, especialmente en sectores prioritarios como la salud y la educación, áreas que requieren planificación, recursos y cobertura para beneficiar a toda la población.

Por último, un análisis de Paredes (2018) examina las políticas públicas aplicadas en Ecuador para disminuir las desigualdades salariales. A pesar de que las políticas de ajuste del salario básico unificado (SBU) y las leyes de igualdad de género han generado ciertos efectos positivos, los autores argumentan que es necesaria una reforma más integral en las estructuras salariales y laborales del país. (Paredes, 2018) sugieren una evaluación de las políticas laborales que incorpore un impulso más significativo a la formalización del empleo, una regulación más efectiva del trabajo doméstico (principalmente femenino) y un refuerzo de las políticas educativas para garantizar que los jóvenes cuenten con mejores oportunidades de capacitación profesional y acceso a empleos con buenos salarios.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1.Enfoque de la investigación

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, ya que se basa en el análisis de datos numéricos para poder entender si existe una diferencia real entre los salarios de hombres y mujeres que trabajan como docentes en universidades públicas de la provincia de Manabí, durante el año 2023.

Este enfoque nos permite observar la realidad desde otro punto de vista, utilizando herramientas estadísticas que ayudan a relacionarse en diferentes variables como el género, la categoría docente.

Utilizar este tipo de enfoque resulta muy beneficioso, ya que este ayuda a discernir patrones salariales entre maestros ya sea hombre y mujer, esto es fundamental en datos precisos y comprobables. De esta manera, se puede establecer una perspectiva más nítida sobre la presencia de la desigualdad salarial de género en el contexto de las universidades públicas de la provincia de Manabí.

3.2.Tipo y nivel de investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo y correlacional. Es considerada descriptiva ya que intenta evidenciar cómo se distribuyen los salarios de los profesores universitarios públicos en la provincia de Manabí, distinguiendo entre hombres y mujeres. La meta es ofrecer una visión clara sobre el ingreso promedio, las condiciones laborales que enfrentan y la manera en que se distribuyen sus ingresos según el género.

Respecto al tipo de estudio, se trabajó con un enfoque no experimental y transversal. Es decir, no se manipuló ni se intentó cambiar ninguna de las variables; simplemente se analizó la información tal como ya estaba registrada. Los datos se tomaron en un único momento, que en este caso corresponde al año 2023, lo que permitió observar la situación de los docentes sin hacer un seguimiento a través de los años. Este tipo de diseño es útil cuando el objetivo es comprender una realidad específica en un punto determinado del tiempo, tal como la percibe y vive la población estudiada, algo que encaja bien con investigaciones que buscan describir y analizar el entorno económico sin alterarlo, como lo haría un estudiante de economía interesado en entender cómo funcionan los fenómenos en la práctica.

3.3.Diseño de la investigación

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. En resumen, eso implica que no se modificaron las variables ni se buscó afectar los resultados; únicamente se examinaron datos previamente disponibles que fueron recolectados en un momento específico del 2023. El objetivo fue analizar la situación tal y como se presenta en la realidad y, a partir de esa instantánea del momento, investigar si hay disparidades en los ingresos que reciben los docentes masculinos y femeninos. Basándose en esa información, se intentó comprender la disparidad salarial desde un enfoque económico, manteniendo el contexto en el que se origina.

Para ello, se aplicaron herramientas estadísticas que ayudaron a comparar los salarios entre docentes de ambos géneros y así detectar si existen desigualdades que puedan estar relacionadas con el hecho de ser hombre o mujer. Además del género, también se tomaron en cuenta otras variables importantes, como la categoría académica (auxiliar, agregado, titular), el tipo de contrato (tiempo completo o medio tiempo), salario.

3.4.Población y muestra

3.4.1. Población

La población que se tomó en cuenta para esta investigación está compuesta por todos los docentes que trabajaron en universidades públicas de la provincia de Manabí durante el año 2023. Es decir, se incluyó a quienes ejercen la docencia en instituciones de educación superior reconocidas y financiadas por el Estado, que forman parte activa del sistema universitario público de la provincia.

Entre las universidades consideradas en este estudio se encuentran tres de las más representativas de Manabí:

- Universidad Técnica de Manabí (UTM)
- Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)
- Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López (ESPAM MFL)

Según cifras aproximadas proporcionadas por portales de transparencia y datos institucionales, se estima que el total de docentes que laboran en estas tres universidades es de alrededor de 1.200 personas. Esta cifra incluye a profesores con diferentes tipos de

nombramiento: a tiempo completo, a medio tiempo y ocasionales, quienes conforman la base del sistema de educación superior pública en la provincia.

CAPITULO IV

RESULTADOS

APLICACIÓN DE LOS MODELOS

Modelo 1: Diferencias salariales por sexo y por institución

```
> modelo1 <- aov(salario ~ sexo + inst, data = datos_unificado)
> summary(modelo1)
```

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)	
sexo	1	8.484e+06	8484411	13.324	0.000268	***
inst	2	1.040e+07	5199100	8.165	0.000293	***
Residuals	2166	1.379e+09	636784			

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

En la tabla de resultados generada a través del modelo ANOVA implementado en el software R, se observa que tanto la variable "sexo" como la variable "institución" muestran efectos estadísticamente significativos en el salario de los profesores universitarios públicos en la provincia de Manabí. En concreto, el género tiene un valor F de 13.324 y un p-valor de 0.000268, mientras que la institución cuenta con un valor F de 8.165 y un p-valor de 0.000293. Los dos p-valores son inferiores al umbral de significancia del 5%, lo que posibilita rechazar la hipótesis nula de igualdad de medias y concluir que hay diferencias salariales relacionadas con el género y el lugar de empleo. Esto implica que el salario promedio difiere considerablemente entre hombres y mujeres, así como entre profesores que laboran en diversas universidades públicas. Asimismo, los residuos del modelo, que reúnen la variabilidad no explicada por estas variables, sugieren que hay otros factores extra que podrían estar afectando el nivel salarial, como la categoría docente, la carga horaria, la formación académica o la experiencia laboral, los cuales podrían ser considerados en investigaciones futuras. En conjunto, estos hallazgos proporcionan evidencia evidente de desigualdades salariales estructuradas en el sistema universitario público de Manabí.

Modelo 2: Diferencias salariales por sexo, dedicación e institución

```
> summary(modelo2)
              Df    Sum Sq   Mean Sq F value    Pr(>F)
sexo           1 8.484e+06   8484411   16.328 5.51e-05 ***
dedicacion     2 2.582e+08 129117115  248.485 < 2e-16 ***
inst           2 6.986e+06   3492930    6.722 0.00123 **
Residuals    2164 1.124e+09    519618
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1
>
```

En el segundo modelo ANOVA aplicado, se incorporaron tres variables independientes para explicar el comportamiento del salario docente: el sexo del docente, el tipo de dedicación laboral (tiempo completo, medio tiempo, ocasional, etc.) y la institución universitaria en la que labora. Los resultados obtenidos permiten observar que todas las variables incluidas en el modelo tienen un efecto estadísticamente significativo sobre el salario mensual. En la tabla de resultados generada por el modelo ANOVA en el software R, se observa que tanto la variable "sexo" como la variable "institución" muestran efectos estadísticamente significativos. La variable sexo presenta un valor F de 16.328 y un p-valor de 5.51e-05, lo que sugiere que, una vez más, hay diferencias salariales notables entre hombres y mujeres, corroborando la existencia de una brecha salarial de género en el sistema universitario público de Manabí. La variable dedicación, a su vez, muestra un valor F de 248.485 y un p-valor inferior a 2e-16, constituyendo el efecto más potente del modelo.

Finalmente, la variable institución también resulta significativa con un valor F de 6.722 y un p-valor de 0.00123, lo cual evidencia que el salario varía entre universidades, probablemente por diferencias internas en escalas salariales o políticas institucionales. En conjunto, este modelo proporciona una visión más completa del fenómeno salarial, al demostrar que el género, la dedicación laboral y la institución influyen significativamente en los ingresos de los docentes universitarios. Sin embargo, aún queda una parte importante de la variación explicada por los residuos, lo que sugiere que existen otros factores estructurales o individuales no considerados que también influyen en el salario, como la experiencia, los títulos académicos o la producción científica del docente.

Modelo 3: Incluyendo interacciones

```
> modelo3 <- aov(salario ~ sexo * dedicacion * inst, data = datos_unificado)
> summary(modelo3)
```

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)	
sexo	1	8.484e+06	8484411	16.348	5.46e-05	***
dedicacion	2	2.582e+08	129117115	248.779	< 2e-16	***
inst	2	6.986e+06	3492930	6.730	0.00122	**
sexo:dedicacion	2	3.413e+05	170646	0.329	0.71983	
sexo:inst	2	1.909e+06	954330	1.839	0.15926	
dedicacion:inst	2	1.682e+06	841116	1.621	0.19801	
sexo:dedicacion:inst	2	1.549e+06	774552	1.492	0.22507	
Residuals	2156	1.119e+09	519003			

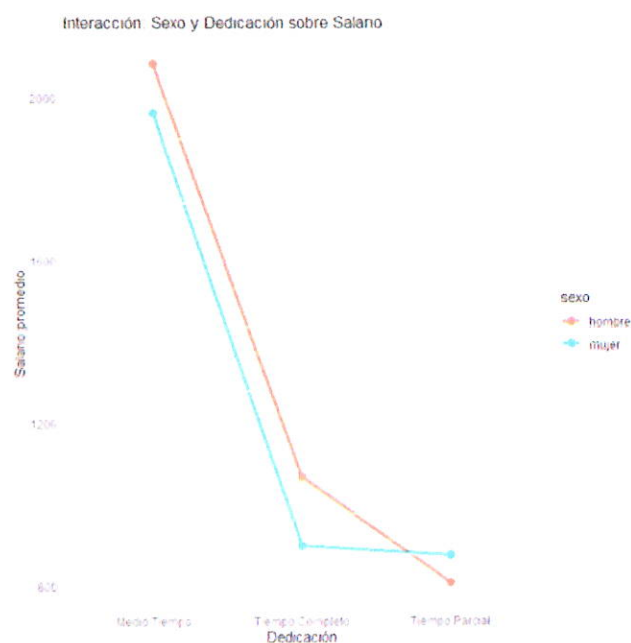
Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

En el análisis del modelo 3, se evaluó el efecto del sexo, el tipo de dedicación y la institución sobre el salario, así como las interacciones entre estos factores. Este modelo incluyó todas las interacciones posibles entre los tres factores, lo que permite explorar no solo los efectos principales de cada variable, sino también cómo estos factores se combinan y afectan conjuntamente al salario.

Los hallazgos del análisis de varianza (ANOVA) señala que los efectos principales de las variables de género, dedicación e instituciones son estadísticamente relevante. En el factor dedicación este ejerce al mayor efecto del salario, es decir con un valor F de 248.779 y un p valor menor de 2e-16, lo que queda claro que es relevante F 16,348 y valor p 5.46e-05, esto indica que tiene disparidades salariales entre ambos géneros. Estas instituciones, por un lado presentan un efecto significativo en el salario F= 6.730 y valor p= 0.00122- esto influye ya que es menor en las relaciones con los demás factores.

Respecto a las interacciones que tenemos, ninguna de ellas es estadísticamente relevante, como podemos observar la interacciones entre género y dedicación (p= 0.71983), genero e institución (p=0.15926), dedicación e institución (p=0.19801), y la interacción triple genero:dedicación:institución (P= 0.22507) esto no muestra las pruebas suficientes para sostener que las combinaciones de estos factores puedan alterar el impacto sobre los salarios de los docentes universitarios.

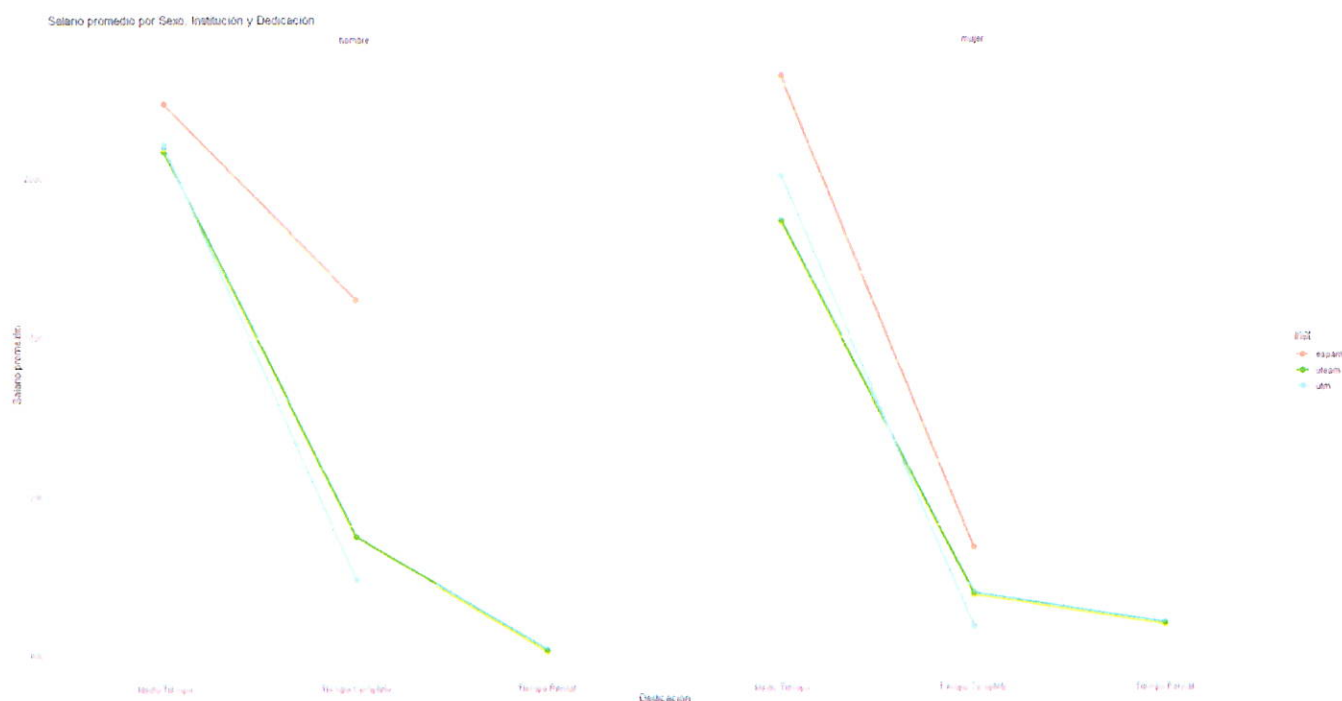
Gráfico de interacción simple: sexo y dedicación sobre salario



En primer término, se observa que en todos los tipos de dedicación laboral existen diferencias en los salarios entre hombres y mujeres, aunque estas no son iguales en todos los casos. En el nivel de medio tiempo, los docentes hombres registran un salario promedio superior al de las mujeres, siendo esta la brecha más amplia que se aprecia en la gráfica para ambos grupos.

Esta representación gráfica permite identificar ciertos comportamientos relevantes, aun cuando el análisis estadístico no evidenció una interacción significativa entre el sexo y el tipo de dedicación, tal como lo indicó el modelo ANOVA. En general, los hombres tienden a concentrar los salarios más altos en los niveles de mayor dedicación, mientras que en los niveles más bajos las brechas se reducen o incluso se invierten. Sin embargo, estas variaciones no presentan la fuerza ni la consistencia necesarias para ser consideradas estadísticamente significativas, de acuerdo con los resultados obtenidos en el modelo 3.

Gráfico de interacción: dedicación e institución, por sexo

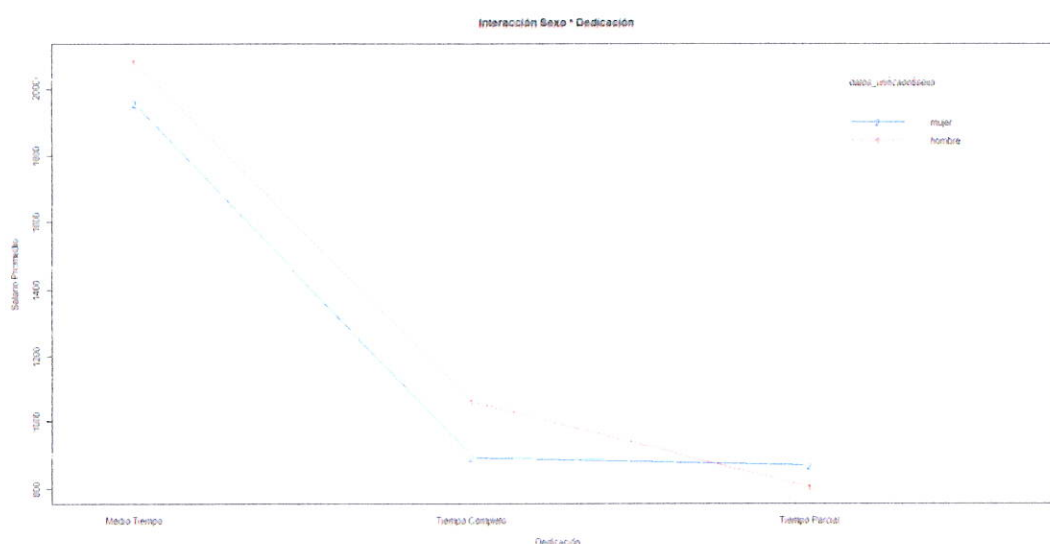


La gráfica permite apreciar con claridad cómo cambian los salarios promedio de los docentes al considerar tres factores: el sexo, la universidad en la que laboran y el nivel de dedicación. Se evidencian diferencias marcadas entre las instituciones. En este sentido, la ESPAM, identificada con la línea roja, sobresale por registrar los ingresos más altos tanto para hombres como para mujeres, especialmente en la modalidad de medio tiempo. Por otro lado, la ULEAM, simbolizada por la línea verde, agrupa los salarios más bajos, mostrando una notable reducción en la dedicación a tiempo parcial, especialmente entre los profesores masculinos. La UTM, indicada con la línea azul, se sitúa en un nivel medio, aunque también muestra una disminución considerable de los ingresos a medida que disminuye la carga horaria.

En relación con las disparidades por género, se nota que, en términos generales, los hombres obtienen ingresos más altos que las mujeres en una misma institución y bajo igual tipo de dedicación. Esta diferencia es más notoria en la ESPAM, donde los sueldos de los hombres superan constantemente a los de las mujeres en todos los grados de dedicación. En el caso de la ULEAM y la UTM, aunque las disparidades entre hombres y mujeres son menos marcadas, la desigualdad en salarios sigue existiendo.

En conjunto, los datos que presenta la gráfica evidencian dos aspectos fundamentales: por un lado, la influencia decisiva que ejerce la institución en la fijación del salario; y por otro, la continuidad de una desigualdad de género en la compensación docente. Estas pruebas indican la necesidad de examinar y reforzar las políticas de salarios en las universidades, con el objetivo de lograr condiciones más justas para todos los profesores, sin importar su género.

Gráfico de interacción: sexo y dedicación



Este gráfico ilustra la conexión entre el ingreso promedio y el tipo de dedicación profesional, distinguiendo entre varones y mujeres. A primera vista, se puede notar que a medida que se reduce el nivel de dedicación de Tiempo Completo a Medio Tiempo también disminuye el salario, lo cual es predecible. No obstante, lo más importante es la discrepancia entre los salarios de los hombres (línea roja punteada) y las mujeres (línea azul continua).

En todas las categorías laborales, se observa que los hombres perciben un salario más alto que las mujeres. Esta desigualdad es notoria en la modalidad de medio tiempo; aunque los salarios en el tiempo parcial son similares, los hombres todavía disfrutaban de una leve ventaja sobre las mujeres.

En la gráfica se puede observar una constante desigualdad salarial por género, que permanece incluso con niveles de dedicación similares. Este modelo continúa evidenciando un reto estructural en la equidad de género, donde las mujeres, a pesar de realizar el mismo tipo de labor, siguen percibiendo salarios inferiores a los de sus colegas masculinos.

Análisis post hoc de Tukey HSD Modelo 1

```
> TukeyHSD(modelo1)
  Tukey multiple comparisons of means
    95% family-wise confidence level

Fit: aov(formula = salario ~ sexo + inst, data = datos_unificado)

$sexo
      diff      lwr      upr    p adj
mujer-hombre -126.8152 -194.9466 -58.68376 0.0002683

$inst
      diff      lwr      upr    p adj
uleam-espam -214.54993 -363.7461  -65.35372 0.0021858
utm-espam    -258.83799 -409.4745 -108.20147 0.0001705
utm-uleam     -44.28806 -128.4577   39.88161 0.4331670
```

El análisis post hoc efectuado con la prueba de Tukey posibilita detectar diferencias significativas en los salarios en función del sexo y la institución de origen. Respecto al sexo, se muestra que las mujeres reciben un salario medio notablemente inferior al de los hombres, con una diferencia calculada de -126.82 unidades monetarias. Este hallazgo es estadísticamente relevante ($p = 0.002683$), lo que indica la presencia de una disparidad salarial por género en el conjunto de datos examinado. En cuanto a la institución, se notan diferencias relevantes: los salarios promedio de los docentes en la Uleam y la UTM son mucho más bajos que los de Espam, con diferencias de -214.55 y -258.83 respectivamente, ambas con valores p inferiores a 0.05, lo que significa una diferencia estadísticamente significativa. No obstante, entre la UTM y la Uleam no se encontró una diferencia significativa ($p = 0.433167$), lo cual indica que los salarios entre estas dos instituciones son estadísticamente similares. Estos hallazgos permiten concluir que tanto el género como la institución influyen de manera significativa en la variación de los salarios, destacando desigualdades que pueden ser relevantes para futuras políticas institucionales y de equidad salarial.

TukeyHSD(modelo2)

```
> TukeyHSD(modelo2)
  Tukey multiple comparisons of means
    95% family-wise confidence level

Fit: aov(formula = salario ~ sexo + dedicacion + inst, data = datos_unificado)

$sexo
      diff      lwr      upr    p adj
mujer-hombre -126.8152 -188.3602 -65.27007 5.51e-05

$dedicacion
      diff      lwr      upr    p adj
Tiempo Completo-Medio Tiempo -1037.5685 -1152.3131 -922.8239 0.0000000
Tiempo Parcial-Medio Tiempo -1230.9149 -1610.9262 -850.9036 0.0000000
Tiempo Parcial-Tiempo Completo -193.3464 -586.5057 199.8129 0.4813605

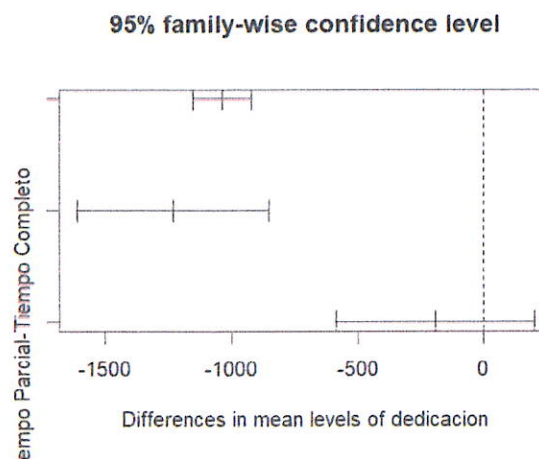
$inst
      diff      lwr      upr    p adj
uleam-espam -209.69311 -344.46642 -74.91980 0.0007870
utm-espam -173.48875 -309.56314 -37.41436 0.0079344
utm-uleam 36.20436 -39.82858 112.23729 0.5037916
```

El análisis realizado mediante la prueba de comparaciones múltiples de Tukey, aplicado al modelo que incluye las variables sexo, dedicación y tipo de institución, permite identificar diferencias salariales significativas en varios niveles. En primer lugar, se evidencia una brecha salarial por género, donde las mujeres ganan en promedio 126.82 unidades monetarias menos que los hombres, diferencia que resulta estadísticamente significativa ($p < 0.001$). Este resultado refleja una clara desigualdad salarial que persiste

Incluso al tomar en cuenta otras variables como la dedicación la institución, se refuerza la necesidad de acordar con este tipo de desigualdades desde un panorama de equidad de género. En la valoración de la variable dedicación, se nota que los profesores con contrato de tiempo completo obtienen salarios considerablemente inferiores a los de aquellos que forma jornadas de medio tiempo, evidenciando diferencias de -10037.57 y -1230.91, ambas con valores p elevadamente significativos. Este descubrimiento puede parecer inconsistente, ya que épicamente se anticipa que a mayor esfuerzo se asigna una mayor compensación remuneratoria, por lo cual sería imprescindible realizar un análisis de circunstancias laborales y contractuales de cada grupo.

La única comparación que no tuvo relevancia fue entre tiempo parcial y tiempo completo, lo que sugiere que los salarios de estos dos tipos de dedicación no presentan diferencias significativas. Respecto a la variable institución, se constató que tanto la Uleam como la UTM tienen salarios notablemente más bajos que la Espam, con diferencias de -209.69 y -173.48 respectivamente, no se observó una diferencia estadísticamente significativa entre las universidades de la Uleam y UTM. Esto demuestra que la universidad Espam, entre el grupo evaluados, conserva un nivel de salario superior en relación con las otras dos organizaciones. En resumen, estos hallazgos evidencian que el salario se ve influenciado por factores estructurales como el género, el tipo de contratación y la institución, lo que revela desigualdades que podrían tener consecuencias significativas para el diseño de políticas institucionales que fomenten la igualdad salarial y mejores condiciones laborales en el ámbito educativo.

Intervalos de Confianza por dedicación

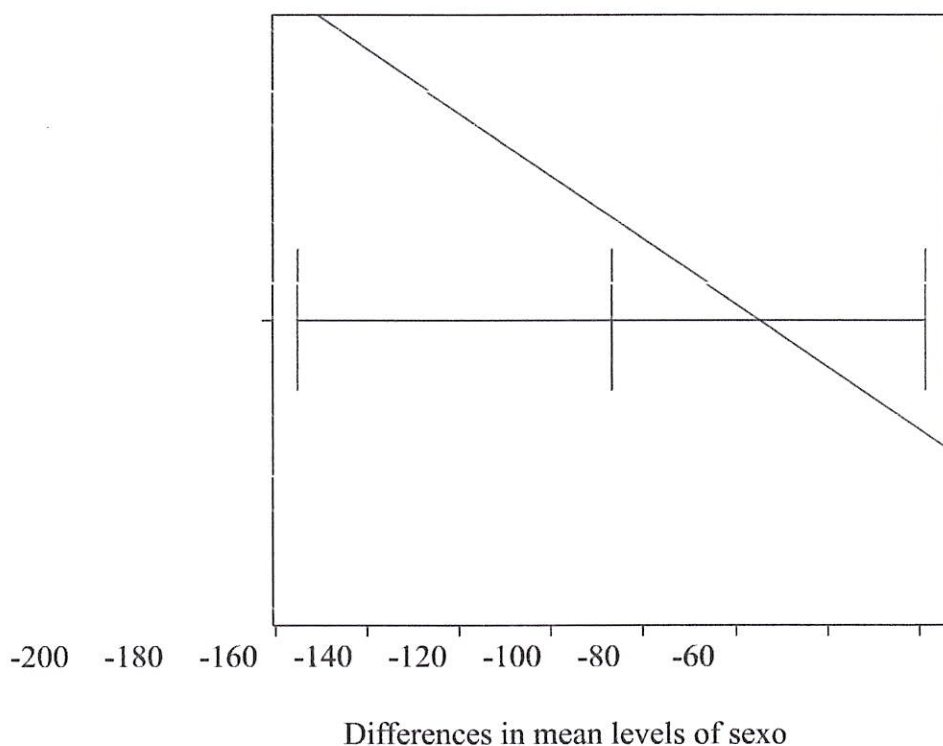


El examen de los intervalos de confianza acerca de la dedicación entre quienes laboran a tiempo completo y aquellos a tiempo parcial indica que, desde el punto de vista estadístico, no hay diferencias relevantes en los niveles promedio de dedicación entre los dos grupos. Esto se visualiza a través de los intervalos representados en el gráfico: todos abarcan el valor cero, lo que sugiere que no se puede concluir con seguridad que exista una diferencia significativa en la dedicación entre quienes laboran más horas y quienes lo hacen menos. De manera simple, aunque se podría pensar que el trabajo a tiempo completo conlleva un mayor

compromiso, los hallazgos indican que no es necesariamente así, lo que podría generar una reflexión sobre la forma en que se evalúa el esfuerzo o la dedicación de los empleados. Esta observación es crucial para la tesis, ya que ofrece una visión más equitativa y justa de la dedicación al trabajo, previniendo interpretaciones precipitadas fundamentadas únicamente en las horas laboradas y promoviendo una interpretación más humana, apoyada por datos estadísticos, sobre cómo cada persona contribuye desde su entorno

Intervalo de Confianza por sexo

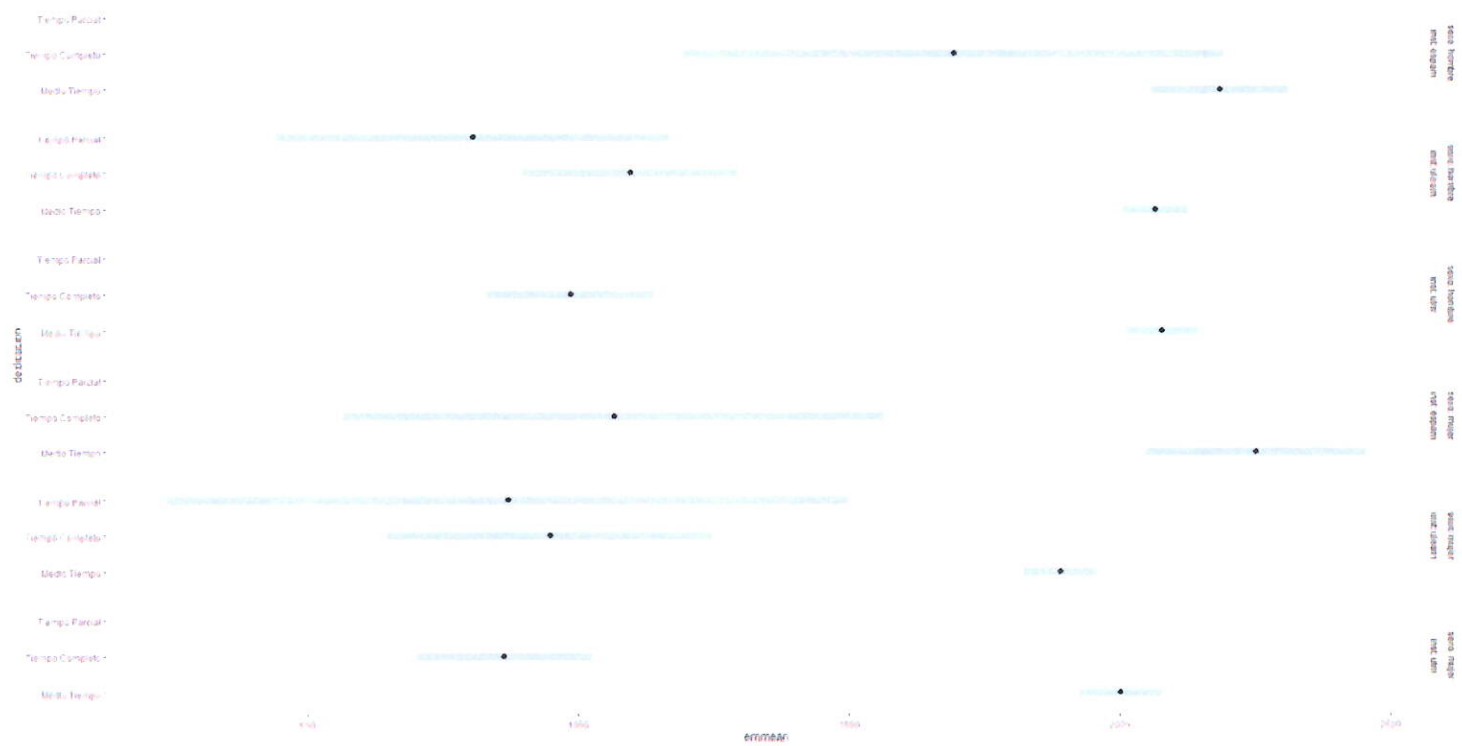
95% family-wise confidence level



La gráfica presentada muestra una comparación estadística entre los niveles medios de la variable “sexo”, diferenciando los grupos de mujeres y hombres. En ella se observa que existe una diferencia significativa entre ambos, donde los hombres presentan niveles medios notablemente inferiores en relación con las mujeres, en un rango que va aproximadamente de -200 a -60. Este estudio se lleva a cabo con un nivel de confianza del 95%, lo que implica que los resultados son altamente fiables y que el margen de error en las conclusiones es mínimo. En otras palabras, podemos tener una alta confianza en que estos datos representan una diferencia genuina entre los grupos. Asimismo, se incorporan intervalos de confianza que muestran de manera gráfica el nivel de precisión de las estimaciones efectuadas. Estos tramos

facilitan una mejor comprensión de cuán robusta es la comparación y si podrían existir ligeras variaciones. La línea diagonal que atraviesa la gráfica podría simbolizar un punto de referencia estadístico, como un nivel de significancia. En su totalidad, estas pruebas visuales respaldan la presencia de una disparidad entre hombres y mujeres en relación con la variable estudiada, proporcionando una interpretación precisa y confiable que refuerza los hallazgos de la investigación.

Intervalo de Confianza por dedicación, sexo e institución

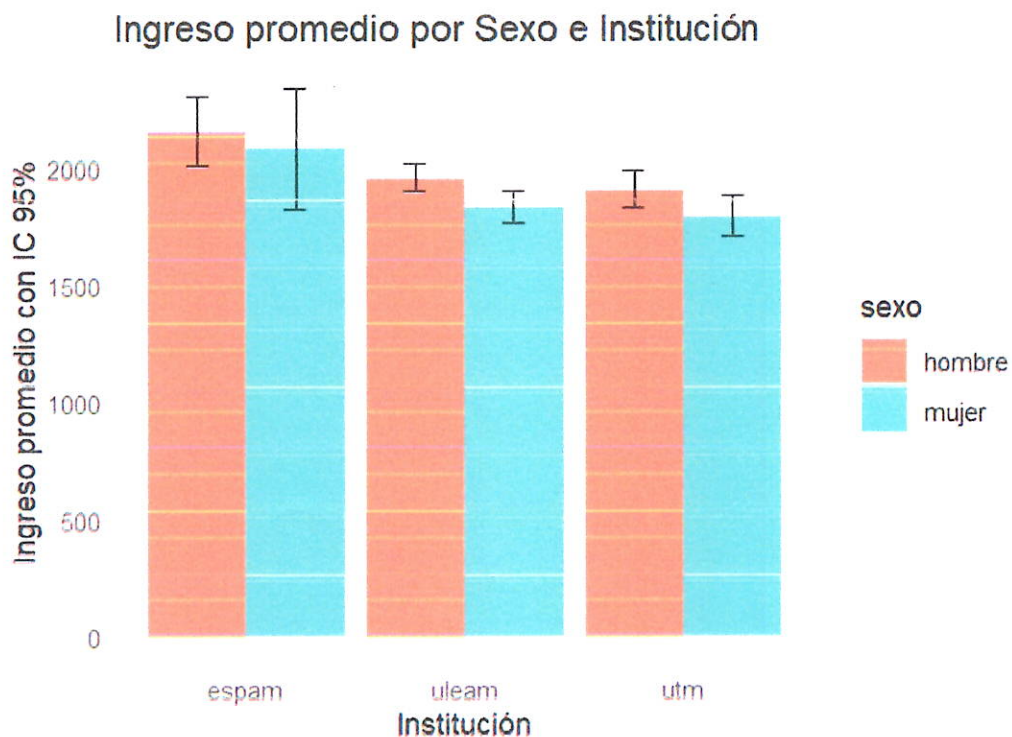


El gráfico mostrado representa el ingreso mensual promedio de los profesores universitarios en la provincia de Manabí para el año 2023, desglosado por el tipo de dedicación (tiempo parcial, medio tiempo y tiempo completo), el género (masculino o femenino) y la institución (ESPAM, ULEAM, UTM). La representación gráfica emplea líneas horizontales y barras de error que indican los rangos de confianza, facilitando la observación de la variabilidad de los ingresos y su exactitud. Al mirar los datos, se nota que los docentes universitarios que trabajan todo el tiempo son los que ganan más dinero. Esto ocurre sin importar en que universidad pertenece o si es hombre o mujer.

En la ESPAM, los profesores hombres que trabajan tiempo completo tienen un salario promedio mas alto que las profesoras que también cumple con el horario tiempo completo. Y de igual manera esto sucede en la ULEAM y UTM, donde podemos diferenciar entre los salarios entre hombres y mujeres dentro de cada tipo de contrato. En algunos casos se diferencia que los que trabajan de tiempo parcial, los rangos de salarios son muy amplios.

En general, la gráfica explica una estructura salarial que favorece a los docentes hombres en casi todas las instituciones y niveles de dedicación. Además, evidencia que la mayor desigualdad no solo se encuentra entre tipos de contrato, sino también dentro de ellos, cuando se incorpora la variable de género. Este análisis pone de manifiesto la necesidad de revisar los esquemas remunerativos y adoptar medidas orientadas a garantizar la equidad en el ámbito académico, considerando tanto el tipo de contratación como la igualdad de género.

IC del Ingreso por sexo e Institución



La gráfica refleja el promedio de ingresos mensuales obtenidos por los docentes universitarios en función de su género y la universidad pública en la que se desempeñan, en el contexto de la provincia de Manabí durante el año 2023. La información se representa mediante barras agrupadas por institución (ESPAM, ULEAM y UTM), permitiendo comparar los

ingresos de hombres y mujeres. Además, se incorporan los intervalos de confianza al 95%, lo que proporciona una medida de la dispersión de los datos y la fiabilidad de los promedios mostrados.

En cuanto a la UTM, se observa el ingreso promedio más bajo entre las tres instituciones, tanto para hombres como para mujeres. No obstante, la tendencia se mantiene, con los docentes varones recibiendo un salario superior. La separación entre las barras y la menor superposición de los intervalos sugieren una diferencia más consistente.

En todas las universidades estudiadas podemos observar una tendencia continua: los hombres obtienen un salario mayor que las mujeres. Como podemos observar en la universidad ESPAM, ambos sexos tienen ingresos superiores que, a las otras universidades, aunque de igual manera persiste una disparidad a favor del personal docente masculino. Aunque los márgenes de confianza se solapan un poco, lo que se puede sugerir una diferencia no definitiva viéndolo en una perspectiva estadística.

En la ULEAM, podemos observar que los ingresos entre géneros son diferentes y es mas evidente. Si bien se encuentran áreas de superposición en los intervalos de confianza, la disparidad entre los salarios de tiempo medio de hombre y mujeres es más marcada, esto indica que una posible desigualdad estructural que requiere tener un análisis más profundo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

En el desarrollo de esta investigación, enfocamos la problemática de mayor trascendencia en el ámbito educativo, la brecha salarial entre hombres y mujeres que desempeñan la docencia en universidades públicas de la provincia de Manabí. Con el estudio que se desarrolló en el ámbito cuantitativo, se pudieron utilizar algunas de las herramientas estadísticas como el análisis de varianza (ANOVA), para determinar la existencia de diferencias significativas en la percepción salarial por sorpresa de género en el año 2023.

Los hallazgos que obtuvimos confirman que, a pesar de los avances sobre la inclusión femenina en el sistema de educación superior, en las cuestiones de las remuneraciones siguen sin ningún tipo de cambio, debido a la discriminación femenina. En la mayoría de las disposiciones, los hombres continúan obteniendo salarios mayores que las mujeres, a pesar que ambos realizar la misma función, y poseen en mismo nivel educativo y con la misma experiencia laboral.

Un aspecto importante sobre el análisis fue la detección de variaciones según las universidades. Ciertas universidades demuestran los niveles de equidad superiores a otros, lo que esto nos demuestra que se trata de un problema de la institución, y su solución dependerá en gran parte del compromiso de cada universidad con los principios de justicia e igualdad.

Esta investigación afirma la presencia de una desigualdad salarial por género en el ámbito universitario público de Manabí. Mas allá de este análisis, esto motiva a considerar las consecuencias ya sea sociales y éticas que incluye, esto impacta no solo la dignidad profesional de los educadores manabitas, sino también a la calidad y equidad del sistema educativo de todo el país Ecuatoriano.

RECOMENDACIONES

Se propone que las universidades públicas de Manabí implementen políticas institucionales que integren un enfoque de género de manera estructural. Estas políticas tienen que asegurar una autentica igualdad de oportunidades porque ambos géneros tenga los ámbitos de actividades educativas y administrativas.

Es fundamental que las instituciones de educación superior lleven a cabo auditorías internas periódicas para detectar posibles disparidades salariales de género entre su cuerpo docente. La evaluación debe ser coherente, y los criterios tienen que ser técnicos y objetivos, mediante comités formados por expertos multidisciplinarios independientes. La finalidad de estas auditorías es no solo detectar las deficiencias presentes, sino también ofrecer sugerencias correctivas concretas que garanticen la justicia retributiva

Asimismo, se considera fundamental incorporar programas que ayuden a la formación en igualdad de género y prevención de la discriminación en los trabajos. Estas acciones educativas pueden ser orientadas tanto a los docentes como al personal administrativo e incluir temas que faciliten la consideración sobre los estereotipos y prejuicios de género que aún permanecen en el entorno universitario.

La concienciación en las universidades es un paso fundamental para así cambiar la cultura organizacional y comenzar crear ambientes laborales más inclusivos, respetuosos y colaborativos. Un aspecto que se debería realizar es impulsar la inclusión de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en las universidades. La participación de mujeres en espacios como colegios, comisiones académicas y posiciones de alto mando no solo fomenta una mejor representación, sino que también esto ayuda en el diseño de políticas más acordes en la educación.

Es muy importante que las universidades fomenten y respalden la realización de investigaciones centradas en el estudio de género en el ámbito académico. Ya que la investigación en este campo ayuda a revelar circunstancias que a menudo se han considerado normales y proporcionan información específica que se base en el diseño e implementación de políticas públicas dirigidas para reducir las desigualdades que existen.

Bibliografía

Zamudio Sánchez, F. J. (2014). "*Mujeres y Hombres. Desigualdades de Género En El Contexto Mexicano*. Estudios Sociales XXII (44).

Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 287-315.

López, J., & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales*, 70-84.

Trabajo, O. I. (2019). *Organización Internacional del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/>

UNESCO. (2020). Obtenido de <https://www.unesco.org/en>

OIT. (2020). *Informe sobre el trabajo en el mundo*. Obtenido de La economía global y el trabajo: <https://www.ilo.org/es/investigacion-y-publicaciones/informe-sobre-el-trabajo-en-el-mundo>

García, M. (2019). *Economía del trabajo: Teoría y práctica*. Editorial Universitaria.
Smith, A. &. (2021). Desigualdad salarial: Causas y soluciones. *Revista de Estudios Laborales*, 45-67.

Borjas, G. J. (2016). *Labor Economics (7th ed.)*. Nueva York: McGraw-Hill.
Ministerio del Trabajo. (2020). *Ley Orgánica de Trabajo en Ecuador*. Gobierno de

Ecuador. Obtenido de Gobierno de Ecuador: <https://www.gob.ec/ministerio-de-trabajo>

García, M. (2019). *Economía del trabajo: Teoría y práctica*. Editorial Universitaria.
Albuja-Echeverría, W. (2018). náalisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016". *Convergencia*, 25-78.

Castro, J. (2001). *Discriminación en las relaciones laborales*. antiago de Chile: Dirección de Trabajo de Chile.

Ayala, V. A. (2017). Análisis semiparamétrico de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Bachelor's thesis*. Quito , Ecuador: USFQ.

Altonji, J. G. (1999). Race and gender in the labor market. En *Handbook of labor economics* (págs. 3143-3259).

Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1- 17.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *La brecha salarial en América Latina*.

Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_616175.pdf

Confederación Española de Organizaciones Empresari. (2019). *Análisis de la brecha salarial de género en España*.

Comisión Europea – Dirección General de Justicia. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea* . Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1460.pdf>

Ministerio de Educación Superior, C. T., & Ministerio de Educación Superior, Ciencia, Tecnolo. (2020). *SENECYT*. Obtenido de informe de cobertura educativa en el Ecuador: Análisis por provincias.: www.senescyt.gob.ec

Pérez, J., & Rodríguez, M. . (2021). *Innovación y calidad educativa en la educación superior en Manabí: Un análisis de las universidades públicas y privadas*. Editorial Académica.

Gutiérrez, R. &. (2022). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. En *La educación superior en Manabí: Retos y oportunidades para la formación profesional en un contexto regional*. Obtenido de La educación superior en Manabí: Retos y oportunidades para la formación profesional en un contexto regional.

Vargas, E. (2020). Desafíos de la educación superior en la región manabita: Hacia una formación integral y acorde a las necesidades productivas locales. *Revista de Educación Superior*, 45(2), 15-30.

Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.

Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2019). *Código de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec>

BID. (2020). *Políticas salariales en América Latina y el Caribe: Impactos y desafíos*. Obtenido de <https://www.iadb.org>

Banco Mundial. (2021). *Desigualdad salarial y informalidad laboral en América Latina y el Caribe: Perspectivas y retos*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org>

Paredes, A. &. (2018). Políticas públicas para la reducción de brechas salariales en Ecuador: Retos y oportunidades. *Revista de Política Social*, 75-90.

Rivadeneira, L., & García, P. (2020). Impacto del nivel educativo en las brechas salariales en Ecuador. *Revista de Estudios Sociales*, 52-67.

López, J., & Morales, M. (2019). Brecha salarial de género en Ecuador: Perspectivas y soluciones. *Revista Ecuatoriana de Economía*, 115-130.

Becker, G. S. (1994). *El capital humano: Un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación*. McGraw-Hill.

Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). El retorno de la inversión en educación: Revisión decenal de la literatura global. *Revista de Economía de la Educación*, 26(5), 445-458.

Bowles, S. &. (2000). *La educación en la América capitalista: Reforma educativa y las contradicciones de la vida económica*. Siglo XXI.

Becker, G. S. (1957). *La economía de la discriminación*. McGraw-Hill.

Piore, M. J. (1976). *Empleos y desigualdad*. En *Economía y Sociedad*. Free Press.

Butler, J. (1990). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Taurus.

De Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Cátedra.

Cappellari, L. &. (2008). Estimación de las probabilidades de transición de bajos salarios considerando mecanismos endógenos de selección. *Journal of the Royal Statistical Society: Series C (Applied Statistics)*, 57(2), 165–186.

Rubery, J. (2007). La teoría de la segmentación treinta años después. . *En Segmentación del mercado laboral y regulación labora*, 23-41.

Boeri, T. &. (2013). *The economics of imperfect labor markets*. Princeton University Press.

Toharia, L. (2008). *El mercado de trabajo: Funcionamiento y políticas*. Madrid: Editorial Síntesis.

Boeri, T., & van Ours, J. (2015). *La economía del mercado de trabajo imperfecto*. Madrid: Alianza Editorial 2ª.

Rubery, J. (2007). *Segmentación del mercado de trabajo y desigualdad salarial*. Madrid: Fundación Alternativas.

West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Haciendo género. *Gender & Society*, 125-151.

Pager, D. &. (2008). Sociología de la discriminación: discriminación racial en el empleo, la vivienda, el crédito y los mercados de consumo. *Revista Anual de Sociología*, 34, 181–209.

OIT. (2018). *Eliminación de la discriminación en el trabajo*.