

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3093>

## **Estudio de la brecha salarial desde una perspectiva de enfoque de género en el sector público ecuatoriano – post pandemia**

Study of the wage gap from a gender perspective in the Ecuadorian public sector – post-pandemic

**Holger Renato Ponce Arreaga**

holger.poncea@ug.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0003-4631-8834>  
Universidad de Guayaquil  
Guayaquil – Ecuador

**Natalia Geoconda Andrade Moreira**

natalia.andradem@ug.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0004-4052-2599>  
Universidad de Guayaquil  
Guayaquil - Ecuador

**Cinthia Malena Rodríguez Garcés**

cinthia.rodriguezgar@ug.edu.ec  
<https://orcid.org/0009-0000-0033-9352>  
Universidad de Guayaquil  
Guayaquil – Ecuador

**Kevin Andrés Sánchez Jiménez**

<https://orcid.org/0000-0001-8950-4691>  
kevin.sanchezj@ug.edu.ec  
Universidad de Guayaquil  
Guayaquil – Ecuador

**José Salomón Castro Mera**

jose.castromera@ug.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0002-8783-5881>  
Universidad de Guayaquil  
Guayaquil – Ecuador

**Kevin William Guadalupe Sánchez**

Kevin.guadalupes@ug.edu.ec  
<https://orcid.org/0000-0003-4233-4685>  
Universidad de Guayaquil  
Guayaquil – Ecuador

Artículo recibido: 20 de noviembre de 2024. Aceptado para publicación: 04 de diciembre de 2024  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

A partir del establecimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en el Ecuador se trató de impulsar políticas con enfoque en reducir las brechas salariales por género. Sin embargo, desde el 2010 este tipo de políticas se aplicaron con mayor intensidad, impulsado por el ejemplo del sector público. Se cree, que la pandemia pudo afectar la igualdad de condiciones de las mujeres en términos de participación y remuneración salarial. La finalidad de este artículo fue determinar la brecha salarial desde una perspectiva de enfoque de género en el sector público ecuatoriano – post pandemia. El

presente artículo tiene enfoque cuantitativo, con base en información documental, el tipo de análisis fue longitudinal y descriptivo y el método de estudio hipotético – deductivo. Los principales resultados determinaron que la participación de la mujer en el sector público promedió el 45%, la media salarial estableció una brecha a favor de ellas del 5,85%. Se concluye con base en los resultados de una prueba ANOVA que las diferencias son significativas entre las medias salariales de hombres y mujeres; por lo que, en el largo plazo el consumo de los hombres del sector público está condicionado.

*Palabra clave:* políticas de inclusión de género, media salarial, brecha salarial, discriminación salarial

## Abstract

Since the establishment of the Sustainable Development Goals (SDGs), Ecuador sought to promote policies with a focus on reducing gender pay gaps. However, since 2010, these types of policies have been applied with greater intensity, driven by the example of the public sector. It is believed that the pandemic could affect the equality of conditions for women in terms of participation and salary remuneration. The purpose of this article was to determine the wage gap from a gender perspective in the Ecuadorian public sector – post-pandemic. This article has a quantitative approach, based on documentary information, the type of analysis was longitudinal and descriptive and the study method was hypothetical - deductive. The main results determined that women's participation in the public sector averaged 45%, the average salary established a gap in their favor of 5.85%. It is concluded based on the results of an ANOVA test that the differences are significant between the salary averages of men and women; Therefore, in the long term the consumption of men in the public sector is conditioned.

*Keywords:* gender inclusion policies, average salary, salary gap, salary discrimination

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons.



Cómo citar: Ponce Arreaga, H. R., Andrade Moreira, N. G., Rodríguez Garcés, C. M., Sánchez Jiménez, K. A., Castro Mera, J. S., & Guadalupe Sánchez, K. W. (2024). Estudio de la brecha salarial desde una perspectiva de enfoque de género en el sector público ecuatoriano – post pandemia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (6), 1419 – 1430.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3093>

## INTRODUCCIÓN

La brecha salarial es la diferencia en términos porcentuales que revela que un grupo de trabajadores percibe un mejor salario por una actividad realizada, normalmente igual o similar a la de otro segmento. Este fenómeno socioeconómico expone intrínsecamente la presencia de una discriminación salarial; es decir, que, por diferentes factores no relacionados con la productividad o nivel intelectual, se paga más por el trabajo de una clase laboral de su preferencia.

La lucha por la reducción de desigualdades en América Latina tiene varias décadas; en Ecuador los esfuerzos por disminuir las diferencias salariales y fomentar la participación igualitaria en el mercado laboral llevan alrededor de dos décadas. Sin embargo, a raíz de la pandemia con el evidente deterioro en la calidad del empleo, se tiene la percepción de que se ha agudizado el problema de las diferencias salariales por género.

Para conservar la elocuencia de lo descrito, el objetivo del presente artículo está implícito en analizar la brecha salarial desde una perspectiva de enfoque de género en el sector público ecuatoriano – post pandemia. Otros estudios han demostrado la dimensión de los efectos negativos de la emergencia sanitaria en 2020 y su persistencia en años posteriores, pero, abordar un enfoque de género ayuda a profundizar en la exposición de la problemática, además, que el sector objeto de la investigación es el que fomenta las políticas de inclusión laboral y disminución de desigualdades.

La posición de la mujer dentro del mercado laboral ecuatoriano, evidencia una participación inferior comparada con los hombres; adicionalmente, la limitada presencia que tienen en altos puestos jerárquicos, también enfrenta problemas de discriminación salarial (Antón, Vera, Rodríguez, & Lara, 2020). En este escenario, se amplía la brecha salarial de género; algo que ocurre particularmente en el sector privado; no así, en el sector público.

Sánchez, Uriguen, & Vega (2021) mencionan que la brecha salarial por factores de género es un problema histórico que representa una de las principales luchas por la igualdad de condiciones en una sociedad. Linthon & Méndez (2022) añaden que el nivel de instrucción académico y la experiencia laboral son factores con efectos positivos que reducen la brecha salarial; mientras, la discriminación de género la aumentan.

Los factores mencionados son determinantes para el nivel de ingreso salarial que perciben las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. Guillen & Ortiz (2022) el nivel de conocimiento y la experiencia son altamente ponderados dentro del mercado laboral; sin embargo, esa ponderación enfrenta una discriminación de género principalmente en el sector privado, todo lo contrario ocurre en el sector público.

La discriminación salarial es un problema socioeconómico que limita el desarrollo de la mujer en una sociedad que aún mantiene viejos preceptos culturales (Bucaram, Quinde, Quinde, & Vera, 2023). La renuencia a cambiar viejas percepciones, impiden que en el mercado laboral pueda darse una mayor participación de la mujer. Las empresas que demandan empleo, asocian las características físicas de las mujeres a un mayor costo por hora marginal de trabajo frente a beneficios económicos esperados que se reducen conforme aumenta la actividad.

Cabe mencionar, que, en un país diverso como Ecuador, los factores de discriminación salarial no se limitan al género, sino, también se consideran percepciones regionales que influyen en la brecha salarial (Ontaneda, 2020). En el caso del sector público, en los últimos años las diferencias salariales por género son evidentes al comparar con el sector privado. El empleo entre las instituciones estatales no evidencia mayores diferencias de género, mientras en empresas privadas es notorio.

Hace varias décadas que el Estado lleva el estandarte de la igualdad y no discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano. En materia de política laboral, ha impulsado reformas que induzcan a la inclusión de la mujer en empresas públicas y privadas (Muñoz & Pangol, 2021). El marco regulatorio ha sido una forma de crear oportunidades laborales para las mujeres, en las que, a menudo se ha observado una mayor predisposición en el sector público.

En este aspecto, desde la Constitución del Ecuador del 2008, se impulsaron políticas de inclusión laboral de la mujer, una de las principales, Ley de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres (Guanga, 2023). Aunque, los esfuerzos se han destinado a crear oportunidades laborales para la mujer en el sector privado, es en el sector público donde se han obtenido mejores resultados en cantidad de plazas de trabajo y en igualdad salarial en términos generales.

Conforme a la información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano bordeó el 40,6% durante el 2023 (INEC, 2024). La fuente también indica que en el sector público la participación de la mujer fue del 46% para el mismo período. Ante lo cual, se percibe que la discriminación de género en el mercado laboral es mayor en instituciones privadas.

Sin embargo, ante un evento de la magnitud del covid-19, es probable que se produjeran ajustes en términos de participación laboral y salarial. Por lo que, en la formulación del problema cabe cuestionarse: ¿Cuál fue la evolución de la brecha salarial desde una perspectiva de enfoque de género en el sector público ecuatoriano – post pandemia?

### **Objetivo**

- Determinar la brecha salarial desde una perspectiva de enfoque de género en el sector público ecuatoriano – post pandemia

### **METODOLOGÍA**

La metodología seleccionada en el presente artículo tiene enfoque cuantitativo, se basa en información documental recolectada de archivos estadísticos proporcionados por el INEC (2024). En este caso, la técnica de recolección de datos fue documental; mientras, el método de análisis fue hipotético – deductivo. El intervalo de análisis comprende los períodos 2019 – 2023 por lo que, se determina como un estudio de tipo longitudinal y descriptivo.

Para comprobar la existencia de diferencias salariales por género, se utilizó los salarios promedios para una prueba ANOVA. Las alternativas de resultados son:

**H0** = No existen diferencias significativas entre las medias salariales por género en el sector público del Ecuador

**H1** = Sí existen diferencias significativas entre las medias salariales por género en el sector público del Ecuador

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

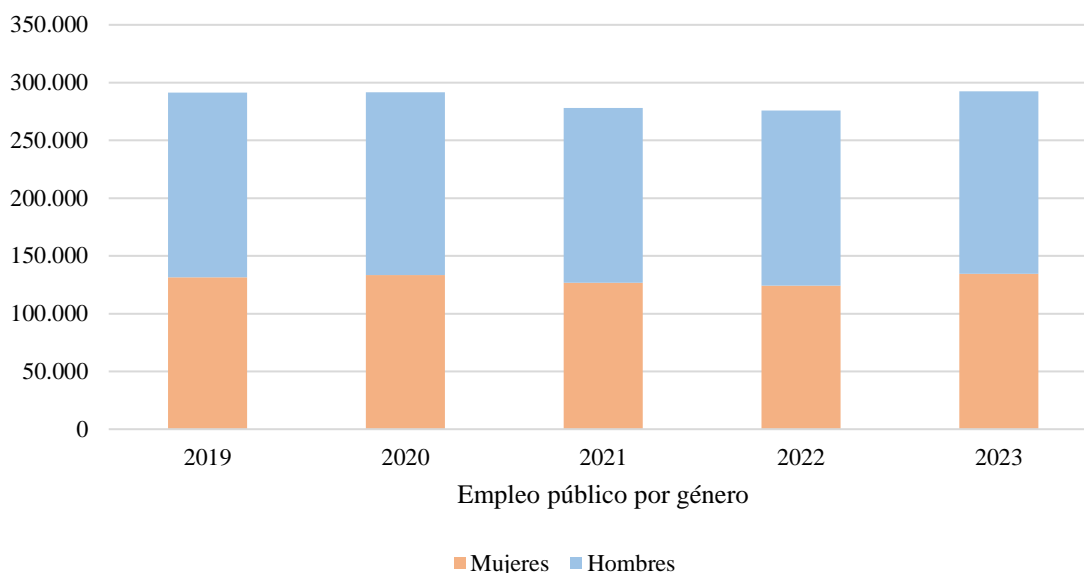
#### **La distribución del empleo en el sector público del Ecuador**

Según BCE (2024) el total del empleo en el Ecuador se dividió en 38,29% adecuado y 61,71% subempleo, cifras que corresponden al promedio anual del intervalo 2019 – 2023. Se encontraron, alrededor de 2,87 millones de ecuatorianos en condiciones de pleno empleo o adecuado durante el período descrito.

El sector público generó en promedio 285.865 puestos de empleo en el mismo lapso, equivalentes al 10% del total de empleo adecuado.

**Gráfico 1**

*Distribución por género del empleo en el sector público del Ecuador, período 2019 – 2023*



**Fuente:** INEC (2024)

El 54,51% del empleo en el sector público fue ocupado por los hombres, equivalente a 155.817 personas en promedio del período 2019 – 2023 en Ecuador. El 45,49% correspondió a las mujeres, alrededor de 130.048 personas en el mismo período según muestra la figura 1. Se destaca, que en un contexto de pre y post pandemia no se han realizado ajustes significativos en el empleo del sector público con relación a que la participación de la mujer en esta actividad se ha mantenido estable.

Según la Secretaría de la Presidencia de la República del Ecuador, desde el 2010 la participación de la mujer en instituciones públicas superó el 40% (Secretaría de Comunicación de la Presidencia de la República del Ecuador, 2024). En contraste con las cifras del INEC (2024) la participación de la mujer en el sector público se incrementó en 5,49% aproximadamente durante una década.

**Tabla 1**

*Empleo en el sector público por provincias del Ecuador, período 2019 – 2023*

Provincia	2019	2020	2021	2022	2023
Azuay	11.950	12.209	11.854	11.586	11.733
Bolívar	4.091	3.967	3.551	3.525	3.738
Cañar	4.695	4.771	4.644	4.819	4.991
Carchi	3.623	3.464	3.282	3.449	3.583
Cotopaxi	6.744	6.663	6.263	6.276	6.805
Chimborazo	8.791	9.069	8.823	9.515	10.008
El Oro	9.827	10.085	9.889	9.247	10.006
Esmeraldas	9.648	9.301	8.370	8.792	9.300
Guayas	45.197	45.682	43.490	43.123	47.597

Imbabura	8.661	8.634	8.377	7.693	7.922
Loja	11.517	11.573	11.517	11.632	12.197
Los Ríos	9.576	9.694	9.144	9.176	9.994
Manabí	20.527	21.491	20.394	20.076	21.296
Morona Santiago	6.110	6.128	5.949	6.234	6.689
Napo	4.168	4.643	4.253	4.251	4.600
Pastaza	3.601	3.292	3.155	3.321	3.518
Pichincha	90.627	88.982	85.272	82.874	85.531
Tungurahua	7.467	7.891	6.991	6.999	7.344
Zamora Chinchipe	4.481	4.111	4.031	4.179	4.567
Galápagos	1.422	1.369	1.332	1.329	1.459
Sucumbíos	5.122	5.210	4.872	4.998	5.419
Orellana	4.761	4.757	4.363	4.418	4.809
Santo Domingo de los Tsáchilas	4.088	4.181	3.834	3.887	4.263
Santa Elena	4.729	4.371	4.374	4.377	5.197
<b>Total empleo público</b>	<b>291.422</b>	<b>291.535</b>	<b>278.023</b>	<b>275.779</b>	<b>292.565</b>

**Fuente:** INEC (2024).

A nivel de provincias el 61,56% del empleo en el sector público se concentró en cinco provincias. La mayor cantidad de servidores públicos, alrededor de 86.657 promedio anual se ubicaron en Pichincha. Aproximadamente, 45.018 trabajadores públicos se concentraron en Guayas en ambos casos durante el período 2019 – 2023. En Manabí se emplearon en promedio 20.757 personas en el sector público y 23.554 empleados públicos entre las provincias de Azuay y Loja.

El Ministerio de Trabajo menciona que la densidad poblacional y la superficie territorial de las provincias, influyen en las necesidades del sector público respecto a la demanda laboral (Ministerio de Trabajo, 2021). Es decir, la concentración demográfica es determinante para el empleo en el sector público, se requiere una mayor cantidad de personal para cumplir con la prestación de servicios públicos.

**Tabla 2**

*Distribución del empleo por género en las provincias con mayor concentración de servidores públicos*

Provincia	Género	2019	2020	2021	2022	2023
Pichincha	Hombre	51,28%	50,28%	49,96%	50,49%	50,37%
	Mujer	48,72%	49,72%	50,04%	49,51%	49,63%
Guayas	Hombre	58,60%	57,87%	58,23%	59,42%	58,51%
	Mujer	41,40%	42,13%	41,77%	40,58%	41,49%
Manabí	Hombre	56,62%	56,24%	57,10%	57,94%	56,85%
	Mujer	43,38%	43,76%	42,90%	42,06%	43,15%
Azuay	Hombre	54,73%	54,20%	54,90%	53,45%	52,79%
	Mujer	45,27%	45,80%	45,10%	46,55%	47,21%
Loja	Hombre	61,66%	60,62%	59,99%	60,85%	58,62%
	Mujer	38,34%	39,38%	40,01%	39,15%	41,38%

**Fuente:** INEC (2024).

Sólo en la provincia de Pichincha se evidenció una participación igualitaria en el empleo del sector público según enfoque de género. En el resto de las provincias con mayor concentración de servidores públicos, fue evidente la preferencia por la contratación de hombres según la tabla 2. En Loja con el

60,35%, Guayas con el 58,52% y Manabí con el 56,95% en promedio anual del intervalo 2019 – 2023, fue donde se registró una mayor participación de los hombres en el sector público.

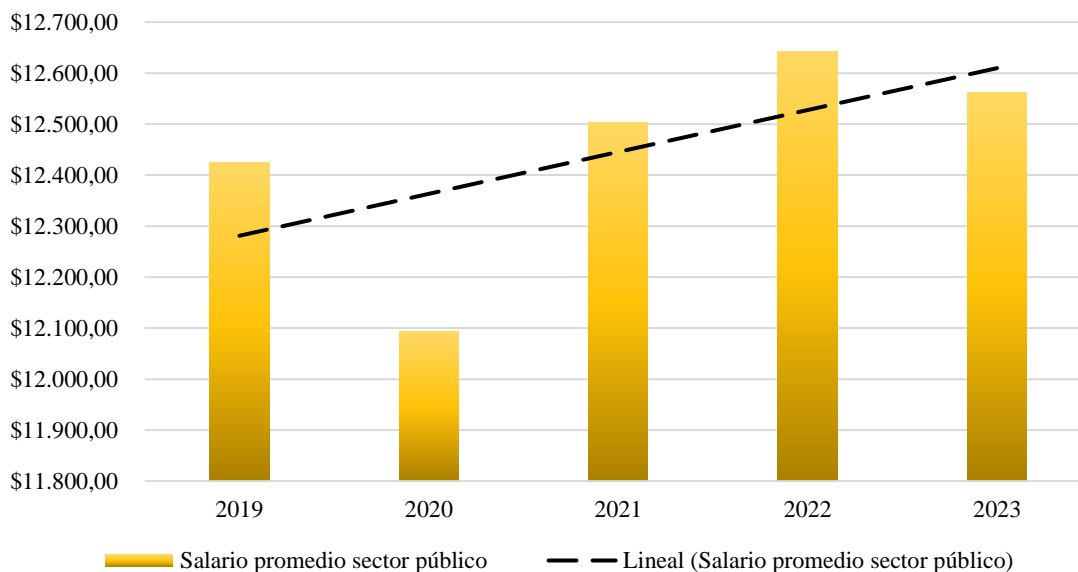
Cabe mencionar, que la disparidad en la contratación de trabajadores en el sector públicos de las provincias de Guayas y Manabí, responde a un fenómeno coyuntural causado por problemas sociales. Ministerio de Gobierno (2024), aunque desde el 2015 el Ministerio del Interior y la Policía Nacional han impulsado la igualdad de género, el aumento de las actividades de Grupos Delincuencia Organizada (GDO), ha obligado la priorización de la contratación de hombres en las provincias más afectadas.

### El salario promedio en el sector público del Ecuador

El Directorio de Empresas y Establecimientos registró en su base de datos que en Ecuador hubo en promedio 2.039 empresas del sector público (INEC, 2024). El Ministerio de Economía y Finanzas [MEF] (2024), reportó que por masa salarial en instituciones públicas se pagó en promedio anual \$5,6 mil millones de dólares durante el período 2019 – 2023. Se aclara, que se excluyen gastos ocasionales de personal, el salario de servidores públicos de elección popular y los salarios de trabajadores temporales.

### Gráfico 2

Salario promedio del sector público del Ecuador, período 2019 – 2023



**Fuente:** INEC (2024).

En el sector público el salario promedio anual del período 2019 – 2023 fue de \$12.445,38 dólares. La revisión por actividad económica en el sector público, mostró que las remuneraciones más altas corresponden al mantenimiento del orden público y la seguridad, con una media salarial de \$17.270,48 dólares. Mientras, las actividades de la administración pública general fueron las de menor remuneración salarial, con un promedio anual de \$11.165,89 dólares.

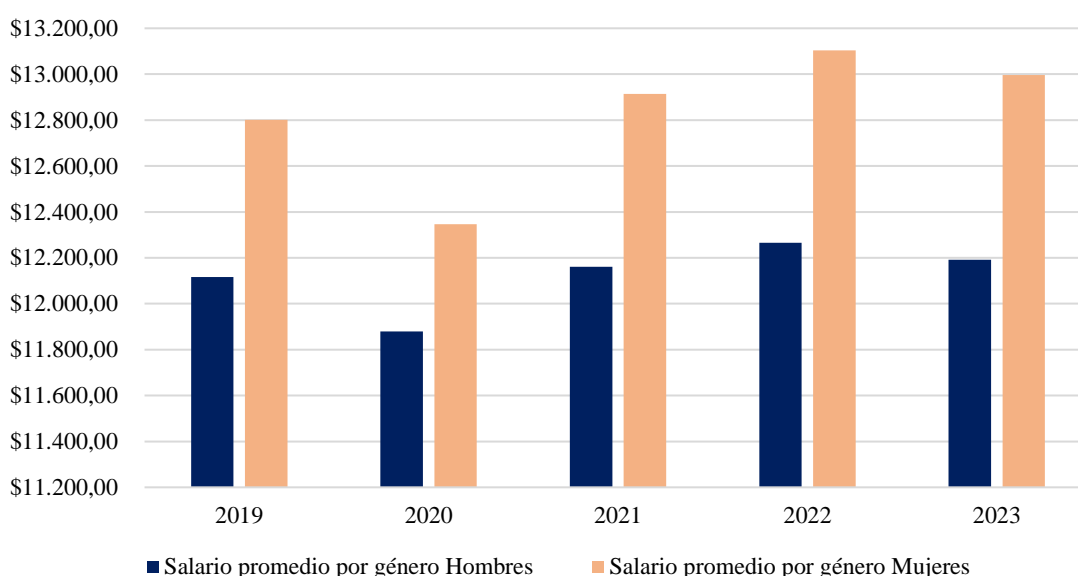
El análisis por actividad en el sector público establece un rango en el que la brecha salarial promedió el 54,67% en el intervalo 2019 – 2023. Se aclara, que el resultado corresponde a una media salarial sin

distinción de género; esto es, que existen diferencias significativas en la media salarial del sector público, de acuerdo a la actividad que realizan los trabajadores, teniendo una mayor ponderación aquellos que exponen su vida para precautelar la seguridad del territorio nacional.

La información documental de la masa salarial desagregada por género, se encontró que en el sector público se pagó en promedio anual del período 2019 – 2023 alrededor de \$2,9 mil millones de dólares a los hombres; mientras, a las mujeres \$2,6 mil millones de dólares. Estos valores, se contrastaron con la participación por género promedio anual, los resultados se exponen en la figura 3.

### Gráfico 3

Media salarial por género en el sector público del Ecuador, período 2019 – 2023



**Fuente:** INEC (2024).

El salario promedio de los hombres en el sector público durante el período 2019 – 2023 fue de \$12.122,63 dólares anuales. En el caso de las mujeres se promedió \$12.832,38 dólares anuales. De forma descriptiva, se prueba que existe una brecha salarial que en el período de estudio promedió el 5,85% a favor de las mujeres, como se demuestra en el gráfico 3. Se aclara, que en estos resultados no se considera la media salarial de los altos niveles jerárquicos, en ellos, existe mayor presencia de los hombres; por lo cual, si se consideraría, la dispersión de los datos fuese mayor.

En la figura también se observó, que en el período 2023 se produjo un ajuste en el salario promedio de hombres y mujeres en el sector público. En el caso, de la media salarial de los hombres se redujo en \$73,63 dólares; mientras, en las mujeres la disminución fue de \$108,32 dólares. Aunque, en dicho período la media salarial de las mujeres continuó superando al de los hombres, un mayor ajuste salarial evidencia cierto rasgo de discriminación por género.

La media salarial en el sector público es más alta que en el sector privado, considerando, que en este último pueden producirse distorsiones implícitas en el deterioro de la calidad del empleo. (Quito, López, Ponce, Álvarez, & Río, 2021). Desde el 2017 se impulsó una política de ajuste del gasto público, el nivel de endeudamiento fue el argumento usado para justificar el ajuste salarial.

**Tabla 3**

*Media salarial por actividades del sector público del Ecuador 2019 – 2023*

Actividad / sector	Media salarial 2019 - 2023		Brecha salarial
	Hombres	Mujeres	
Administración pública	\$10.779,49	\$11.828,37	-9,73%
Servicios sanitarios, educativos, culturales y otros servicios	\$12.693,00	\$12.026,75	5,25%
Regulación de la actividad económica	\$13.133,91	\$13.700,45	-4,31%
Relaciones exteriores	\$17.102,69	\$16.393,99	4,14%
Actividades de defensa	\$ 9.248,99	\$12.091,59	-30,73%
Mantenimiento del orden público y de seguridad	\$16.371,80	\$18.809,49	-14,89%
Planes de seguridad social de afiliación obligatoria	\$17.065,65	\$15.936,14	6,62%

**Fuente:** INEC (2024).

La tabla 3 presenta las medias salariales por actividades del sector público, correspondientes al período 2019 – 2023 en Ecuador. Los resultados negativos expresan que la brecha salarial por género es a favor de la mujer; es decir, el 66,7% de las instituciones públicas ponderan en términos generales con un mejor salario al trabajo desempeñado por las mujeres.

De acuerdo con la actividad, el rango de la brecha salarial a favor de las mujeres muestra una elevada dispersión, los valores fluctúan entre el 4,31% y el 30,73%. En estas circunstancias, la discriminación salarial no es exclusivamente por factores de género, sino, también responde a la complejidad de las labores desempeñadas. Criterio que contrasta, con las actividades en las que la brecha salarial es a favor de los hombres, el rango presenta una relativa estabilidad, las diferencias oscilan entre el 4,14% y el 6,62%.

La brecha salarial por género también se correlaciona con el nivel de participación de la mujer en el sector público. En actividades con mayor presencia de hombres la brecha salarial es a favor de la mujer, cuando la participación de las mujeres es mayor, la brecha salarial es a favor de los hombres. De ese modo, el Estado ha procurado alcanzar un equilibrio entre participación y ponderación salarial; sin embargo, la igualdad de condiciones se pierde en los ajustes salariales.

### **Prueba ANOVA**

En los resultados anteriores se estableció que la brecha salarial con enfoque de género en el sector público favorece a las mujeres, obteniendo en el período 2019 – 2023 una media salarial 5,85% mayor a la de los hombres. La prueba ANOVA se realiza para determinar la existencia de diferencias significativas entre las medias y varianzas de los salarios de hombres y mujeres.

**Tabla 4**

*ANOVA de un factor*

Origen de las variaciones	Suma de cuadrados	Grados de libertad	Promedio de los cuadrados	F	Probabilidad	Valor crítico para F
Entre grupos	1259369	1	1259369	23,473156	0,0012801	5,3176551
Dentro de los grupos	429211,65	8	53651,456			
<b>Total</b>	1688580,6	9				

**Fuente:** elaboración propia.

La tabla 4 muestra que el resultado de la ANOVA fue del 0,13% contrastado con el nivel de significancia estándar 5%, determinó que existen diferencias significativas entre las medias salariales de hombres y mujeres. En el largo plazo, la diferencia reflejada en la brecha salarial del sector público condiciona el consumo de hombres y mujeres. En esta situación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

### **CONCLUSIÓN**

Las políticas de inclusión de la mujer han permitido que en el sector público se reduzca la brecha salarial a favor de los hombres. En el período 2019 – 2023 el Estado concedió mayor ponderación al esfuerzo laboral de las mujeres; circunstancias en las que la brecha salarial fue a favor de ellas. Sin embargo, el estudio permite concluir que dar una mayor ponderación al trabajo femenino fue a costo de una menor participación en diferentes actividades de este sector.

Una menor participación de la mujer en el sector público no obedeció a factores coyunturales; se observó que la tendencia en el período fue estable; respondiendo a circunstancias de la estructura del Estado ecuatoriano. Se probó que la diferencia en las brechas salariales es significativa a partir de un análisis de las medias en los salarios de hombres y mujeres; por lo que, se puede pronosticar que en el largo plazo el consumo de los hombres puede condicionarse frente a un mayor poder adquisitivo de las mujeres dentro del sector público, aclarando que estas conclusiones no consideran niveles jerárquicos, sino que es un análisis en términos generales.

## REFERENCIAS

Antón, J., Vera, J., Rodríguez, J., & Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes Económicos*, 4(9), 47 - 67. Obtenido de [https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes\\_Economicos/article/view/49](https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/49)

BCE. (2024). Micrositio de información económica. Obtenido de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Catalogo/IEMensual/Indices/m2038122021.htm>

Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., & Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(102), 680 - 692. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890874>

Guanga, D. (2023). Políticas de inclusión laboral de las mujeres en el sector privado en el Ecuador, desde la Constitución del 2008. *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(4), 412 - 428. Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1227>

Guillen, M., & Ortíz, C. (2022). Impacto de la escolaridad en las brechas salariales por género en Ecuador durante 2010-2020. *Revista Ad- Gnosis*, 11(11), 1 - 23. Obtenido de <https://publicaciones.americana.edu.co/index.php/adgnosis/article/view/553/780>

INEC. (2024). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas/>

Linthon, D., & Méndez, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1), 1 - 25. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmef/v17n1/2448-6795-rmef-17-01-e706.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2024). El Presupuesto General del Estado. Obtenido de <https://www.finanzas.gob.ec/el-presupuesto-general-del-estado/>

Ministerio de Gobierno. (2024). Ministerio del Interior y Policía Nacional impulsan la igualdad de género. Obtenido de <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/ministerio-del-interior-y-policia-nacional-impulsan-la-igualdad-de-genero/>

Ministerio de Trabajo. (2021). Boletín Anual de Trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/BoletinAnual2020ok.pdf>


Muñoz, K., & Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222 - 232. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000300222&script=sci_arttext)

Ontaneda, D. (2020). Diferencias regionales en el ingreso laboral y el papel de la educación, informalidad laboral y el sector público. El caso de Ecuador. *Paradigma Económico*, 12(1), 59 - 107. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4315/431564803005/431564803005.pdf>

Quito, B., López, M., Ponce, P., Álvarez, J., & Río, M. d. (2021). Revisión comparativa de la brecha de ingresos entre el sector público y privado en Ecuador desde las políticas de equiparación. *Contaduría y administración*, 66(4), 1 - 25. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8153389>

Sánchez, P., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48 - 55. Obtenido de <https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/544>

Secretaría de Comunicación de la Presidencia de la República del Ecuador. (2024). Mujeres alcanzan mayor participación política y económica en Ecuador. Obtenido de <https://www.presidencia.gob.ec/mujeres-alcanzan-mayor-participacion-politica-y-economica-en-ecuador-audio/>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .