

LA BRECHA SALARIAL

DE GÉNERO. UNA INTERACCIÓN COMPLEJA DE CAUSAS ESTRUCTURALES Y ORGANIZACIONALES

THE GENDER PAY GAP. A COMPLEX INTERACTION OF STRUCTURAL AND ORGANIZATIONAL CAUSES

Germania Bertila Vivanco-Vargas¹

E-mail: gerviv69@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9653-567X>

Juan Alcívar Sarango-Rodríguez¹

E-mail: juan.a.sarango@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5016-1142>

¹ Universidad Metropolitana. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vivanco-Vargas, G. B., & Sarango-Rodríguez, J. A. (2026). La brecha salarial de género. Una interacción compleja de causas estructurales y organizacionales. *Revista Episteme & Praxis*, 4(3), 133-143.

Presentación: 17/06/2026

Aceptación: 29/08/2026

Publicación: 01/09/2026



RESUMEN

Este artículo presenta una revisión sistemática de la evidencia científica sobre la brecha salarial de género en Ecuador y la región andina durante el período 2018-2025, siguiendo la metodología PRISMA 2020. Se consultaron artículos referenciados en revistas nacionales e internacionales de bases de datos de SciELO, Redalyc, Latindex y Google Scholar. Se incluyeron estudios empíricos en español o inglés que analizaron directamente la desigualdad retributiva. De los 52 estudios iniciales, tras eliminar duplicados y aplicar criterios, 13 fueron los estudios que conformaron la síntesis. Los resultados muestran una brecha salarial no ajustada de entre 20 % y 35,6 % en perjuicio de las mujeres. Las descomposiciones econométricas revelan que menos de la mitad se explica por factores observables (educación, experiencia, ocupación) y que persiste un componente residual significativo atribuible a la discriminación de género. Pese a las garantías constitucionales y a los Convenios 100 y 111 de la OIT, la falta de fiscalización efectiva mantuvo la desigualdad casi inalterada hasta la promulgación de la Ley de Igualdad Salarial de 2024, que introduce instrumentos de control aún no evaluados. Se concluye que la brecha salarial de género en Ecuador y la región andina es persistente, multidimensional y con un alto componente discriminatorio; por lo que la eficacia de la ley dependerá de su implementación rigurosa y de estudios futuros con un enfoque interseccional que orienten e implementen políticas públicas basadas en evidencia.

Palabras clave:

Brecha salarial, igualdad salarial, discriminación salarial, género, mujeres.

ABSTRACT

This article presents a systematic review of the scientific evidence on the gender wage gap in Ecuador and the Andean region during the period 2018-2025, following the PRISMA 2020 methodology. Articles referenced in national and international journals from the SciELO, Redalyc, Latindex and Google Scholar databases were consulted. Empirical studies in Spanish or English that directly analyzed wage inequality were included. Of the 52 initial studies, after eliminating duplicates and applying criteria, 13 studies comprised the synthesis. The results show an unadjusted wage gap ranging from 20% to 35.6% to the detriment of women. Econometric decompositions reveal that less than half is explained by observable factors (education, experience, occupation) and that a significant residual component attributable to gender discrimination persists. Despite constitutional guarantees and ILO Conventions 100 and 111, the lack of effective oversight kept inequality almost unchanged until the enactment of the 2024 Equal Pay Act, which introduces control instruments that have not yet been evaluated. It is concluded that the gender pay gap in Ecuador and the Andean region is persistent, multidimensional, and has a high discriminatory component; therefore, the effectiveness of the law will depend on its rigorous implementation and future studies with an intersectional approach that guide and implement evidence based public policies.

Keywords:

Pay gap, equal pay, wage discrimination, gender, women.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres constituye una de las manifestaciones más persistentes y documentadas de la discriminación de género en el ámbito laboral a escala global. A pesar de los avances normativos y de la creciente conciencia social sobre la necesidad de alcanzar la equidad, la brecha salarial de género continúa siendo un desafío estructural que trasciende las fronteras geográficas y los niveles de desarrollo económico (Antón et al., 2020; Linthon & Méndez, 2022). El Ecuador no constituye una excepción a esta realidad, dado que las mujeres ecuatorianas perciben, en promedio, remuneraciones considerablemente inferiores a las de sus pares varones, incluso cuando desempeñan trabajos de igual valor o magnitud y poseen niveles de formación equivalentes o superiores al de los hombres (Pachano & Molina, 2021).

La magnitud de esta disparidad ha sido cuantificada de manera rigurosa por diversos estudios empíricos. Tal es así que, Linthon & Méndez (2022) mediante la aplicación de la técnica de descomposición Oaxaca-Blinder a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2024) calcularon una brecha salarial no ajustada del 35,6 % en contra de las mujeres. De ese porcentaje total, menos de la mitad logra explicarse por diferencias en capital humano o por la segregación ocupacional, mientras que el componente residual, atribuible a factores discriminatorios no observables, resulta estadísticamente significativo y revela la profundidad del problema. En esa misma línea, Sánchez (2021) estimaron que la brecha oscilaba entre el 20 % y el 35 % según el sector económico y el nivel ocupacional analizado, y advirtieron que solo el 33 % de las mejores plazas laborales en América Latina se encontraban ocupadas por mujeres.

Este fenómeno no se limita a una mera diferencia numérica en las remuneraciones, sino que refleja la existencia de estructuras sociales, culturales y organizacionales profundamente arraigadas que perpetúan la discriminación económica de género. La brecha salarial constituye, en realidad, la manifestación más visible de un entramado complejo de desigualdades que incluyen la segregación ocupacional vertical y horizontal, la infravaloración sistemática de los trabajos tradicionalmente feminizados, la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres, la limitada presencia femenina en puestos directivos y de alta responsabilidad, y la pervivencia de estereotipos de género que condicionan tanto las decisiones de contratación como los procesos de promoción profesional (Antón et al., 2020; Linthon & Méndez, 2022; Pachano & Molina, 2021).

En este sentido, Antón et al. (2020) demostraron que estos factores operan de manera diferenciada en el sector

público y en el privado, aunque la brecha salarial de género está presente en ambos ámbitos, es significativamente más acentuada en el sector privado, donde la fijación de salarios goza de mayor discrecionalidad y los mecanismos de control resultan menos efectivos. No obstante, incluso en el sector público, teóricamente sometido a mayores exigencias de transparencia, se han documentado disparidades salariales injustificadas entre hombres y mujeres que desempeñan idénticos cargos, tal como evidenció el reporte de remuneraciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pasaje (2023).

La conciencia sobre esta problemática no es nueva, y tampoco lo es la respuesta del ordenamiento jurídico. La Constitución de la República del Ecuador (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) en sus artículos 11, 33, 70, 325, 326 y 331, consagró un amplio bloque de garantías orientadas a prohibir la discriminación, asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y establecer el principio fundamental de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración. En el plano internacional, Ecuador ratificó el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (Organización Internacional del Trabajo, 1951) y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (Organización Internacional del Trabajo, 1958), adquiriendo con ello obligaciones vinculantes en materia de eliminación de la discriminación salarial por razón de género (Jaramillo & Villalva, 2022).

Sin embargo, como han señalado Pachano & Molina (2021), a pesar de este andamiaje constitucional y convencional, la realidad empírica muestra que las mujeres siguen enfrentando condiciones salariales desiguales. La causa de esta aparente paradoja ha sido identificada por Buele & Espinoza (2023) en el hecho de que el reconocimiento formal de los derechos, aun siendo un paso imprescindible, no resulta suficiente, a partir de que la ausencia prolongada de mecanismos efectivos de fiscalización, sanción y seguimiento administrativo vació de operatividad a los principios constitucionales, convirtiéndolos en declaraciones programáticas de limitada eficacia transformadora.

Este diagnóstico constituye uno de los fundamentos sociológicos para la promulgación, en 2024, de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, un cuerpo normativo específicamente diseñado para colmar el vacío instrumental que había lastrado la efectividad de la legislación precedente. La nueva ley introduce, por primera vez en el ordenamiento ecuatoriano, herramientas concretas de control como la Mesa Sectorial, el Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad Salarial y la obligación empresarial de reportar información desagregada por sexo, e incorpora incentivos como la certificación de cumplimiento para aquellas entidades que acrediten prácticas equitativas. Desde una perspectiva económica y social, estas medidas también

se vinculan con el fortalecimiento de la sostenibilidad de la economía familiar, ya que la igualdad salarial favorece una distribución más equitativa de los ingresos, incrementa el bienestar de los hogares y contribuye a la reducción de las desigualdades estructurales que afectan el desarrollo social y económico (Burgo-Bencomo et al., 2025). No obstante, al tratarse de una norma de reciente aprobación, carece aún de evaluaciones de impacto que permitan determinar si sus disposiciones están logrando, o lograrán, los efectos deseados. Esta situación pone de relieve la necesidad de examinar, mediante herramientas metodológicas rigurosas, el estado actual de la evidencia científica sobre la desigualdad salarial de género en Ecuador, con el propósito de contar con una base empírica sólida que permita valorar la pertinencia y el potencial de las nuevas medidas adoptadas.

En virtud de lo antes expuesto, surge la necesidad de realizar una revisión sistemática que permita identificar, evaluar críticamente y sintetizar la evidencia científica publicada sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres en Ecuador y ampliarlo a la región andina durante el período 2018-2025. Se ha optado por este estudio temporal porque cubre tanto los años inmediatamente anteriores a la promulgación de la Ley de 2024 como el inicio de su implementación, lo que ofrece un panorama adecuado para contextualizar la situación previa y los primeros indicios de cambio.

El objetivo de esta revisión es, por tanto, analizar la evidencia científica publicada entre 2018 y 2025 sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres en Ecuador y la región andina, con el fin de dimensionar la magnitud de la brecha, identificar los factores que la determinan, valorar la efectividad de las respuestas normativas y contribuir, desde la evidencia, a orientar futuras políticas públicas y líneas de investigación. Ahora bien, los resultados obtenidos como parte de acciones investigativas realizadas, tributan de manera directa al proyecto de investigación “Fundamentos epistemológicos del neoconstitucionalismo latinoamericano. Aciertos y desaciertos en su regulación jurídica y aplicación práctica en Ecuador” (Medina et al., 2021). El mismo pertenece a la carrera de Derecho de la Universidad Metropolitana Sede Machala.

Para garantizar el rigor, la transparencia y la reproducibilidad de la revisión, se ha seguido la declaración PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic reviews and MetaAnalyses*) 2020 (Page et al., 2021), que constituye el estándar internacional más actualizado para el reporte de revisiones sistemáticas. Al sistematizar el conocimiento disponible, se aspira a proporcionar una comprensión más precisa de un fenómeno complejo y a sentar las bases para avanzar hacia una sociedad más justa e inclusiva, en la que las oportunidades y las recompensas económicas se distribuyan de manera equitativa, sin distinción de género.

MATERIALES Y MÉTODOS

La presente revisión sistemática se diseñó y ejecutó según la propuesta de Page et al. (2021) con el uso de la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) como guía, donde se plantean un conjunto actualizado de directrices que promueven la transparencia, la reproducibilidad y el rigor metodológico en la elaboración de revisiones sistemáticas. La lista de verificación completa de PRISMA 2020, compuesta por 27 ítems, fue cumplimentada y junto con el diagrama de flujo se ilustra el proceso de selección de los estudios. A continuación, se describen en detalle cada uno de los componentes metodológicos empleados, en concordancia con los ítems del 6 al 18 de la mencionada declaración.

Los criterios de inclusión y exclusión fueron definidos de manera explícita antes de iniciar el proceso de búsqueda, tal como lo estipula PRISMA 2020 para evitar sesgos de selección. Se consideraron elegibles todos los artículos originales que presentaran datos empíricos, ya fueran de naturaleza cuantitativa, cualitativa o mixta, sobre la brecha salarial de género en Ecuador y la región andina. El período de publicación se delimitó entre enero de 2018 y mayo de 2025, con el propósito de capturar la evidencia más reciente y, al mismo tiempo, abarcar un lapso suficiente que permitiera identificar tendencias y evaluar el impacto de las reformas normativas implementadas en el país. Solo se incluyeron trabajos redactados en español o inglés, y se exigió el acceso al texto completo para poder realizar una extracción de datos fiable.

Por el contrario, se excluyeron de manera sistemática editoriales, cartas al editor, artículos de opinión, tesis no publicadas, documentos legales y cualquier otro tipo de publicación que no contuviera análisis empírico original o que no abordara específicamente la desigualdad salarial desde una perspectiva de género en el contexto ecuatoriano. Esta definición rigurosa de los criterios buscó garantizar que los hallazgos de la revisión descansaran exclusivamente sobre evidencia científica de calidad.

La búsqueda bibliográfica se llevó a cabo entre los meses de enero y septiembre de 2025 en las siguientes bases de datos SciELO, Redalyc, Latindex y Google Scholar. Se optó por estas fuentes debido a su amplia cobertura de la literatura científica latinoamericana y su reconocida indexación. La estrategia de búsqueda combinó términos controlados y libres, utilizando operadores booleanos para maximizar la sensibilidad y la especificidad de los resultados.

En la búsqueda se emplearon los siguientes métodos: brecha salarial, igualdad salarial, discriminación salarial, género, mujeres y Ecuador, región andina. En Google Scholar, dada su limitación para filtros complejos, se empleó una versión simplificada de la ecuación y se revisaron

manualmente los primeros 60 resultados. Adicionalmente, se aplicaron filtros automáticos por año de publicación (2018-2025) y, cuando fue posible, por idioma. No se establecieron restricciones por tipo de diseño, con el fin de capturar la totalidad de la evidencia empírica disponible. La búsqueda fue complementada mediante el rastreo manual de las listas de referencias de los estudios finalmente incluidos, una técnica recomendada por PRISMA 2020 para identificar trabajos relevantes que pudieran no haber sido capturados por las bases de datos electrónicas.

La selección de los estudios se realizó en dos fases, con la participación de dos revisores independientes. En la primera fase, ambos revisores examinaron de forma autónoma los títulos y resúmenes de todos los estudios únicos obtenidos tras la eliminación de duplicados, utilizando los criterios de elegibilidad preestablecidos. Aquellos estudios que a juicio de al menos uno de los revisores resultaban potencialmente pertinentes fueron promovidos a la segunda fase. En esta segunda etapa, se procedió a la lectura del texto completo de los artículos para confirmar su elegibilidad definitiva.

Las discrepancias que surgieron durante cualquiera de las dos fases fueron resueltas mediante discusión y consenso entre los dos revisores; en los casos en que no se alcanzó un acuerdo inmediato, se recurrió a la opinión de un tercer investigador con experiencia en la temática. Todo el proceso de selección quedó documentado en el diagrama de flujo PRISMA 2020, que detalla el número de estudios identificados, los duplicados eliminados, los estudios tamizados, los excluidos y los finalmente incluidos en la síntesis.

La extracción de los datos relevantes de cada estudio incluido se efectuó mediante un formulario estandarizado, diseñado específicamente para esta revisión y piloteado con dos artículos antes de su aplicación definitiva. Dos revisores extrajeron de manera independiente la información, y las posibles diferencias fueron cotejadas y corregidas mediante consenso.

Las variables recogidas comprendieron: autores y año de publicación, diseño metodológico, tamaño y fuente de la muestra, medida principal de brecha salarial (por ejemplo, brecha no ajustada, brecha ajustada, diferencias porcentuales), factores analizados como determinantes de la brecha (capital humano, segregación ocupacional, discriminación, roles de cuidado, sector público o privado) y

los principales hallazgos de cada investigación. Cuando la información presentada en los artículos resultó insuficiente o ambigua, se contactó a los autores correspondientes para solicitar aclaraciones, aunque esta circunstancia se presentó en contadas ocasiones.

Dada la heterogeneidad de los diseños metodológicos de los estudios incluidos que abarcaron desde análisis econométricos hasta estudios cualitativos y revisiones documentales, no se aplicó una herramienta única de evaluación del riesgo de sesgo, tal como permite PRISMA 2020 cuando la naturaleza de la revisión no lo exige. No obstante, se realizó una valoración crítica de la calidad de cada estudio atendiendo a la claridad en la descripción de la metodología, la representatividad de las muestras (en los estudios cuantitativos) y la coherencia entre los objetivos y las conclusiones. Esta evaluación se utilizó para ponderar la interpretación de los hallazgos, pero no se empleó como criterio de exclusión, puesto que el objetivo de la revisión fue sintetizar toda la evidencia disponible, señalando, cuando fuera pertinente, las limitaciones metodológicas de los trabajos originales.

La síntesis se llevó a cabo mediante un enfoque narrativo, estructurando los hallazgos en tres ejes temáticos que emergieron de la lectura de los estudios: la magnitud de la brecha salarial de género en Ecuador, los factores determinantes identificados y la efectividad del marco normativo para combatir la desigualdad. Se optó por una síntesis narrativa en lugar de un metaanálisis debido a la considerable diversidad en las medidas de brecha salarial utilizadas (brecha no ajustada, brecha ajustada por descomposición Oaxaca-Blinder, diferencias porcentuales), así como a la disparidad en los diseños de investigación y las poblaciones estudiadas.

Por último, todo el proceso metodológico se sintetizó en el diagrama de flujo PRISMA 2020, que muestra el recorrido desde los 52 estudios iniciales hasta los 13 estudios finalmente incluidos. De los 52 estudios identificados, 28 fueron eliminados por duplicado, lo que dejó 24 para el tamizaje por título y resumen. Estos 24 se evaluaron a texto completo, descartándose 11 por razones como la ausencia de datos empíricos sobre Ecuador, la región andina o la falta de un análisis centrado en la brecha salarial de género. Los 13 estudios que superaron todas las fases constituyen la base empírica de esta revisión sistemática, tal y como se muestra en la figura 1.

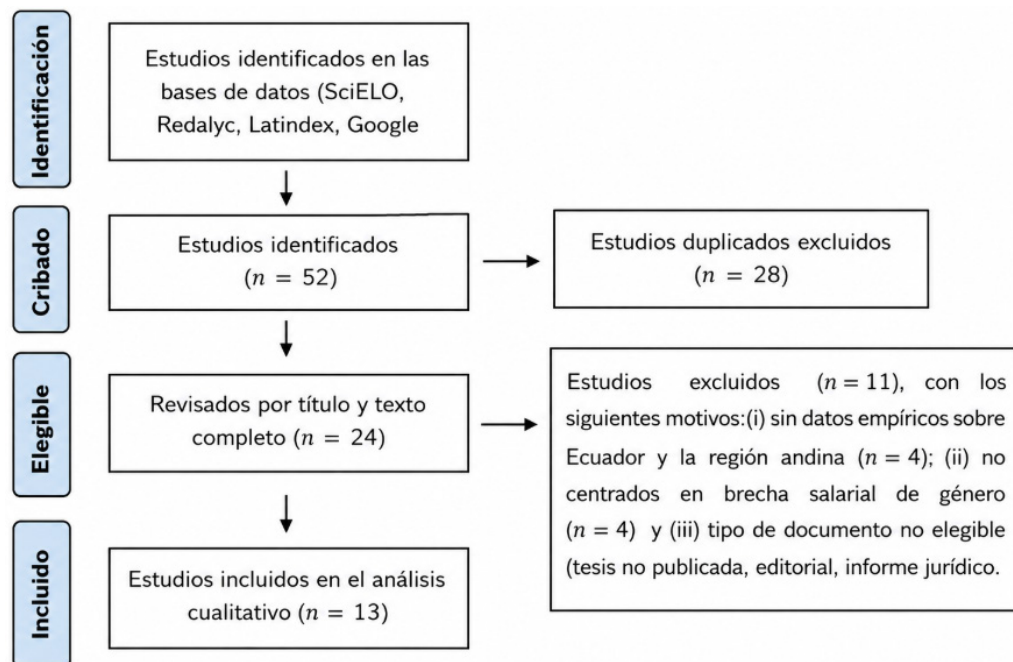


Figura 1. Flujo PRISMA (2020).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El cuerpo de estudios que sustenta esta revisión confirma, desde múltiples ángulos, la naturaleza estructural y persistente de la brecha salarial de género. Los trabajos de Tamayo et al. (2018) y Linthon & Méndez (2022), mediante descomposiciones de la varianza y del método Oaxaca-Blinder con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU, 2024), muestran que la desigualdad salarial entre hombres y mujeres no se explica completamente por diferencias en capital humano o por la heterogeneidad de las empresas. Mientras que Tamayo et al. (2018) advierten que la brecha de género subsistió incluso durante un período de reducción de la desigualdad general (2010-2015).

Por su parte, Linthon & Méndez (2022), cuantifican una brecha no ajustada del 35,6 % y demuestran que un componente considerable, atribuible a discriminación, permanece sin explicar. Esta evidencia cuantitativa nacional se complementa con la lectura interseccional de Espinoza et al. (2019), quienes, a partir de ecuaciones de Mincer, revelan que las mujeres pertenecientes a minorías étnicas perciben salarios aún más bajos que los hombres blancos-mestizos, lo que indica la existencia de una discriminación múltiple que profundiza la brecha.

La dimensión regional y los mecanismos subyacentes se argumentan con los aportes de Cáceres & Urbina (2024); y Tarazona et al. (2025) en Perú. Por su parte Vásquez (2019), desde un enfoque mixto en Bolivia, identifica los estereotipos de género y la carga desproporcionada de trabajo de cuidado como factores explicativos centrales, anticipando así, lo que los datos ecuatorianos confirman.

Con posterioridad, Cáceres & Urbina (2024) elevan este hallazgo a una lógica transnacional, mediante un panel VAR bayesiano aplicado a los países de la Comunidad Andina, demuestran que la desigualdad salarial obedece a determinantes estructurales compartidos, citando entre ellos la segregación laboral y la diferenciación educativa, lo que refuerza la idea de que no se trata de una anomalía local sino de un fenómeno regional arraigado. A ello se suma Tarazona et al. (2025), quienes demuestran que la brecha se amplifica con la edad debido a efectos acumulativos del ciclo de vida, un resultado que advierte sobre la necesidad de leer la desigualdad en clave de trayectoria vital también en Ecuador.

El estudio en profundidad del mercado laboral ecuatoriano se completa con los análisis sectoriales y ocupacionales. Tal es así que, Antón et al. (2020) evidencian que la brecha es significativamente mayor en el sector privado que en el público, y que tanto la segregación vertical como la horizontal explican una parte sustancial de la diferencia, aunque permanece un núcleo discriminatorio no explicado. Por otra parte, Sánchez (2021) precisa que las mujeres ganan sistemáticamente menos que los hombres incluso con niveles educativos iguales o superiores, y que su baja representación en puestos directivos y su concentración en sectores de menor remuneración agravan la disparidad. Estos resultados encuentran eco en los hallazgos más recientes de Caria & Yepez (2025) mediante técnicas de matching, revelan que la desigualdad se profundiza en condiciones de informalidad y subempleo, añadiendo precariedad a la segregación ya documentada. En paralelo, Iñiguez (2025), con datos de la Encuesta

Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2024), ratifica la vigencia de la brecha y confirma que el trabajo de cuidado no remunerado sigue operando como un determinante estructural, en sintonía con lo señalado años atrás por Pachano & Molina (2021); y Vásquez (2019). La perspectiva jurídico-doctrinal refuerza la insuficiencia de la respuesta normativa. Jaramillo & Villalva (2022) analizan la legislación nacional y los convenios internacionales ratificados por Ecuador, concluyendo que la ausencia de mecanismos de fiscalización y sanción eficaces condena las garantías formales a la inoperancia.

Asimismo, Buele & Espinoza (2023) profundizan esta crítica al señalar que, pese al sólido marco neoconstitucional ecuatoriano, los principios de igualdad devienen simbólicos sin políticas públicas activas y herramientas de exigibilidad. Pachano & Molina (2021) coinciden en que la discriminación laboral persiste debido a la falta de aplicación efectiva de las normas y a la vigencia de estereotipos culturales. Elocuente resulta, en este contexto, el reporte del GAD del Cantón Pasaje (2023): una diferencia de 83,56 dólares mensuales entre una trabajadora social y un trabajador social con idéntico cargo expone, a escala microscópica, la pervivencia de prácticas retributivas injustificadas incluso en el sector público, donde la regulación y la transparencia son mayores.

La evidencia proveniente de Colombia (Pérez et al., 2024) proporciona un matiz interseccional que enriquece la lectura del caso ecuatoriano. Su hallazgo de que la brecha se incrementa a mayor nivel educativo —un efecto techo de cristal— advierte que la igualdad formal en el acceso a la educación no se traduce automáticamente en igualdad salarial; por el contrario, la disparidad puede acentuarse en los estratos de mayor cualificación, lo que exige análisis más finos dentro del propio Ecuador. En conjunto, los estudios confluyen en un diagnóstico robusto: la brecha salarial de género es significativa, multidimensional, resistente a los marcos normativos vigentes y modulada por factores como la informalidad, la edad, el nivel educativo y la división sexual del trabajo. Esta convergencia empírica otorga a la revisión una base sólida para discutir los límites de las respuestas estrictamente legales y la urgencia de evaluar el impacto de iniciativas como la Ley de Igualdad Salarial de 2024.

Los estudios cuantitativos coinciden en que la brecha salarial de género en Ecuador es significativa. Linthon & Méndez (2022) calcularon una brecha no ajustada del 35.6%, mientras que Sánchez (2021) la sitúan entre el 20% y el 35% según el sector. La descomposición de Oaxaca-Blinder revela que una parte sustancial de la brecha se explica por factores observables (educación, experiencia, sector), pero el componente no explicado, atribuible a discriminación sigue siendo considerable.

Factores determinantes de la brecha salarial: una interacción compleja de causas estructurales y organizacionales

La evidencia reunida en esta revisión sistemática identifica múltiples causas que interactúan y se refuerzan mutuamente en la configuración de la brecha salarial de género en Ecuador, tal como se muestra en la figura 1. Un primer factor, de carácter aparentemente paradójico, es el capital humano: a pesar de que el nivel educativo de las mujeres ha aumentado de forma sostenida durante el período analizado, esta mejora no se ha traducido en una equiparación salarial equivalente, lo que indica que la formación académica, por sí sola, no constituye un mecanismo suficiente para contrarrestar las desventajas estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral (Sánchez, 2021).

Un segundo factor, estrechamente vinculado al anterior, es la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal: aquí las mujeres continúan sobrerrepresentadas en sectores de baja remuneración, como los servicios, el cuidado y la administración, y, al mismo tiempo, permanecen subrepresentadas en puestos directivos y de alta responsabilidad, donde las retribuciones son significativamente superiores (Antón et al., 2020). Esta distribución desigual del empleo opera como un mecanismo que canaliza a las mujeres hacia posiciones con menores perspectivas salariales y de promoción.

Un tercer factor, que emerge con especial nitidez en los estudios que emplean técnicas de descomposición econométrica, es la discriminación directa: aun después de controlar estadísticamente todas las variables observables, educación, experiencia, horas trabajadas, sector de actividad y tipo de ocupación. Este componente es un residual de la brecha que no puede ser explicado por diferencias legítimas de productividad y que, por tanto, debe atribuirse a prácticas discriminatorias en la fijación de salarios, en la contratación y en la promoción profesional (Espinoza et al., 2019; Linthon & Méndez, 2022; Sánchez, 2021).

A estos determinantes se suma un cuarto factor de naturaleza estructural, la división sexual del trabajo no remunerado: las responsabilidades domésticas y de cuidado, que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, limitan su disponibilidad para incorporarse a jornadas laborales completas, restringen sus posibilidades de formación continua y obstaculizan el acceso a puestos que exigen una dedicación horaria intensiva o disponibilidad para viajes, lo que repercute directamente en sus trayectorias salariales (Pachano & Molina, 2021; Sánchez, 2021; Vásquez, 2019).

Un quinto factor relevante a juicio de estos investigadores es el sector de empleo, la brecha salarial es significativamente mayor en el sector privado que en el público, aunque en ambos ámbitos subsisten diferencias injustificadas

(Antón et al., 2020). El caso documentado del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Pasaje (2023), sobre la lista de la remuneración mensual por puesto, permite observar que, para el cargo de trabajador social, una mujer (Castillo Alaña Nohelia Melissa) en este cargo recibe una remuneración de \$ 984,00 mensuales, pero un hombre (Chuquimarca Velez Wagner José), con el mismo cargo recibe una remuneración \$1,067.56. Dejando en evidencia la brecha salarial existente en una institución pública como el GAD del Cantón Pasaje.

Estos cinco factores conforman un entramado complejo que trasciende las explicaciones unidimensionales y exige intervenciones integrales y multifactoriales capaces de actuar simultáneamente sobre los planos económico, cultural y normativo.

En otro orden de ideas, varios estudios analizan el impacto de la normativa, Jaramillo & Villalva (2022) concluyen que, pese a las garantías constitucionales y los convenios internacionales, la falta de mecanismos de implementación efectiva ha mantenido la desigualdad. Buele & Espinoza (2023) argumentan que el neoconstitucionalismo ecuatoriano proporciona el marco idóneo, pero su eficacia depende de políticas públicas activas. La recién promulgada Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Ecuador. Asamblea Nacional, 2024), aún no cuenta con evaluaciones empíricas incluidas en la revisión, pero los estudios previos sugieren que su éxito radicará en la implementación de mecanismos de control y sanción.

La presente revisión sistemática tuvo como objetivo analizar la evidencia científica publicada entre 2018 y 2025 sobre la igualdad salarial entre hombres y mujeres en Ecuador y la región andina. Los resultados obtenidos confirman, con un nivel de convergencia sólido, que la brecha salarial de género constituye un fenómeno estructural que ha permanecido activo durante todo el período analizado. La interpretación conjunta de los trece estudios incluidos permite afirmar que la desigualdad retributiva no es un hecho aislado ni coyuntural, sino la manifestación de un entramado de factores subjetivos y objetivos que operan de manera simultánea y se refuerzan mutuamente.

Al interpretar los hallazgos en el orden en que fueron presentados, se observa que la magnitud cuantitativa de la brecha, estimada con rigor por Linthon & Méndez (2022); y Sánchez (2021), se sitúa en torno a un 35 % en contra de las mujeres. El dato relevante no es únicamente la cifra, sino el hecho de que una proporción considerable de esa diferencia, atribuible a discriminación no explicada por variables productivas, aparece de forma recurrente en estudios que emplean metodologías y distintas fuentes de datos.

Estos resultados concuerdan con los trabajos previamente publicados. La segregación ocupacional, tanto vertical

como horizontal, es señalada de manera unánime como un factor fundamental de la desigualdad. Por su parte, Antón et al. (2020) demostraron que las mujeres continúan concentradas en sectores de menor remuneración y que su acceso a puestos directivos permanece restringido, diagnóstico que coincide plenamente con lo argumentado por Espinoza et al. (2019); y Sánchez (2021).

A ello se le suma la carga desproporcionada de trabajo no remunerado, documentada por Pachano & Molina (2021) y también presente en la evidencia regional aportada por Vásquez (2019), que actúa como un obstáculo estructural para la dedicación plena de las mujeres al mercado laboral y para su proyección profesional. Sin embargo, el hallazgo más preocupante que emerge de esta triangulación de fuentes es que, incluso después de controlar estadísticamente estas variables, subsiste un componente residual de discriminación que los modelos econométricos no consiguen explicar y que, por tanto, debe atribuirse a sesgos de género profundamente arraigados en las prácticas de contratación, promoción y remuneración salarial.

La evidencia cualitativa y jurídica recogida complementa este panorama al poner de relieve las limitaciones del marco normativo ecuatoriano hasta la promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres (Ecuador. Asamblea Nacional, 2024).

A la luz de estos resultados, se comprende por qué las políticas exclusivamente normativas, desprovistas de seguimiento y sanción, resultaron históricamente insuficientes. La nueva Ley de 2024 representa una respuesta legislativa que, al menos desde la normativa, se dirige a satisfacer ese vacío instrumental, a partir de crearse la Mesa Sectorial, el Sistema Nacional para la Calificación de la Igualdad Salarial y los mecanismos de certificación y reporte obligatorio. No obstante, la ausencia de estudios de impacto jurídico-social posteriores a su promulgación constituye una laguna de conocimiento que esta revisión no puede subsanar y que plantea interrogantes legítimos sobre su efectividad real.

Las limitaciones de la presente revisión deben ser consideradas al ponderar sus conclusiones. En primer término, el número de estudios incluidos es reducido, lo que refleja la escasa producción científica específica sobre la brecha salarial de género en Ecuador y la región andina durante el período analizado. En segundo lugar, la mayoría de los trabajos empíricos se basan en los datos de la ENEMDU (2024), una encuesta de indudable valor pero que, como toda fuente secundaria, impone restricciones en cuanto a la profundidad de las variables disponibles y a la periodicidad de su actualización.

En tercer lugar, no fue posible realizar una evaluación formal del riesgo de sesgo debido a la heterogeneidad de los diseños metodológicos, lo que impide descartar por

completo la influencia de sesgos de publicación o de selección en los resultados agregados. Adicionalmente, la ausencia de estudios cualitativos que recojan la experiencia subjetiva de las mujeres frente a la discriminación salarial limita la comprensión del fenómeno en su dimensión vivencial. No obstante, la consistencia de los hallazgos sobre estudios con diferentes metodologías y contextos, se sugiere que estas limitaciones no invalidan las conclusiones principales.

Desde el punto de vista práctico, la evidencia reunida sugiere que cualquier intervención dirigida a cerrar la brecha salarial de género debe trascender el reconocimiento normativo y articularse con políticas activas de inspección laboral, incentivos a la transparencia salarial empresarial y campañas de sensibilización orientadas a desmontar los estereotipos que infravaloran el trabajo de las mujeres. La certificación de igualdad salarial prevista en la Ley de 2024 ecuatoriana podría convertirse en una herramienta de gran utilidad si se implementa con rigor y se difunde adecuadamente entre empleadores y trabajadores ecuatorianos, pero su eficacia dependerá de una voluntad política sostenida y de recursos institucionales suficientes.

En el plano teórico, esta revisión contribuye a consolidar un cuerpo de evidencia que muestra que la desigualdad salarial de género es un fenómeno multicausal que no se agota en las diferencias de capital humano, y que exige enfoques analíticos capaces de capturar la interacción entre factores económicos, culturales y jurídicos. La perspectiva interseccional, apenas esbozada en el estudio de Espinoza et al. (2019), emerge como una línea de investigación especialmente prometedora para desentrañar cómo el género se articula con la etnia, la clase social o la ubicación geográfica en la producción de desigualdades salariales más profundas.

En resumidas cuentas, los resultados de esta revisión sistemática muestran que la brecha salarial de género en Ecuador y la región andina es real, cuantificable y estructural. Las pruebas que respaldan esta conclusión provienen de estudios que emplean métodos diversos y que, sin embargo, coinciden en señalar la existencia de un componente discriminatorio significativo que no se explica por diferencias legítimas en la productividad de las trabajadoras.

La normativa ecuatoriana y andina ha sido a lo largo de los años necesaria pero no suficiente para eliminar la brecha salarial, y el potencial de las nuevas leyes para lograrlo dependerá de que los mecanismos de control que se introducen se apliquen con efectividad y se sometan a una evaluación periódica e independiente adaptada a cada contexto social. Queda abierta, por tanto, la tarea

de monitorear la evolución de estos indicadores en los años venideros y de diseñar investigaciones que, con un enfoque interseccional y combinando métodos cuantitativos y cualitativos, profundicen en la comprensión de un problema que, como ha quedado demostrado, no cede ante declaraciones formales de igualdad.

CONCLUSIONES

La evidencia científica publicada entre 2018 y 2025, analizada mediante una revisión sistemática de 13 estudios, permite afirmar que la brecha salarial de género en Ecuador y la región andina es un fenómeno persistente, multidimensional y estructural. Las mujeres perciben remuneraciones sistemáticamente inferiores a las de los hombres, con una brecha no ajustada que oscila entre el 20 % y el 35,6 %, incluso cuando comparten niveles educativos, experiencia y ocupaciones similares o equivalentes.

El estudio posibilitó identificar los factores que determinan e influyen en esta desigualdad, los cuales son múltiples y se refuerzan entre sí, siendo: la segregación ocupacional vertical y horizontal, la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres, la discriminación directa en la fijación de salarios y en los procesos de promoción, y la debilidad de los mecanismos de fiscalización estatal. Las descomposiciones econométricas revelan que un componente significativo de la brecha no se explica por variables productivas, lo que apunta a prácticas discriminatorias arraigadas, más acentuadas en el sector privado pero también presentes en el sector público, como lo ilustra el caso del GAD del Cantón Pasaje.

La perspectiva regional, aportada por los estudios sistematizados como el de Cáceres & Urbina (2024) para la Comunidad Andina y Tarazona et al. (2025) para Perú, confirma que la brecha salarial de género responde a patrones estructurales compartidos y se agrava con la edad, la informalidad y la división sexual del trabajo, lo que exige respuestas articuladas más allá de las fronteras nacionales. En el caso de Ecuador, se recomienda evaluar periódicamente el impacto de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres mediante estudios empíricos que monitoreen la evolución de la brecha salarial en los sectores público y privado, así como fortalecer los sistemas de inspección laboral y transparencia salarial e incentivar la certificación de igualdad salarial en las empresas. Se concluye que, la brecha salarial de género no cede ante declaraciones formales de igualdad; su eliminación requiere un compromiso sostenido del Estado, el sector productivo y la sociedad en general, así como una producción científica continua que oriente las decisiones hacia una equidad real y mensurable.

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. <https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes-Economicos/article/view/49/47>
- Buele Rebolledo, M. L., & Espinoza-Espinoza, J. (2023). Neoconstitucionalismo como nueva visión del Estado de derecho. En J. Espinoza Espinoza (Comp.), *Neoconstitucionalismo y tutela de los derechos fundamentales en el siglo XXI* (pp. 17–39). Editorial Exced.
- Burgo-Bencomo, O. B., López-Vera, J. G., & Morán-Molina, G. G. (2025). *Economía familiar sostenible: cómo convertir la eficiencia en bienestar*. Sophia Editions.
- Cáceres, N., & Urbina, D. A. (2024). Determinantes de la desigualdad en la Comunidad Andina: Evidencia desde un panel VAR bayesiano. *Lecturas de Economía*, 99, 23–49. https://revistas.udea.edu.co/public/journals/recursos_html/le-Html/le-n99/0120-2596-le-99-209.html
- Caria, S., & Yopez, J. (2025). The intersection between traditional roles and a fragmented labor market: A propensity score matching analysis of gender wage gap in Ecuador. *Journal of Economic Studies*, 52(4), 633–654. <https://doi.org/10.1108/JES-01-2024-0002>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial No. 449. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2024). *Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*. Registro Oficial Suplemento No. 481. https://www.uasb.edu.ec/observatorio-pyme/wp-content/uploads/sites/6/2024/02/registro_oficial_-_ley_organica_para_la_igualdad_salarial.pdf
- Ecuador. Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Anual 2023*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EM-PLEO/2023/anual/Boletin_tecnico_anual_enero-diciembre_2023.pdf
- Espinoza Estrella, B., Villaruel Meythaler, R., & Quintana Saldarriaga, Y. (2019). Discriminación salarial ecuatoriana por razón de género y autoidentificación. *Revista Economía*, 71(113), 45–59. <https://doi.org/10.29166/economia.v71i113.2089>
- Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pasaje. (2023). *La remuneración mensual por puesto*. <https://drive.google.com/file/d/1xnEfH0W7GFNtZt3G96dAP-qrmwdYtgpKE/view>
- Jaramillo Vargas, M. I., & Villalva Fonseca, D. G. (2022). Igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo en el ámbito público y privado. *Universidad y Sociedad*, 14(S6), 437–447. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3475>
- Linthon-Delgado, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), e706. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Medina, R., Valarezo, J., & Romero, C. (2021). Fundamentos epistemológicos del neoconstitucionalismo latinoamericano: Aciertos y desaciertos en su regulación jurídica y aplicación práctica en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 213–225. <https://doi.org/10.51247/st.v4iS1.130>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)*. <https://www.ilo.org/es/media/325491/download>
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)*. https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NOR-MLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256
- Pachano Zurita, A. C., & Molina Torres, M. V. (2021). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179–186. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L. A., Stewart, L. A., Thomas, J., Tricco, A. C., Welch, V. A., Whiting, P., Moher, D., Yepes-Nuñez, J. J., Urrutia, G., Romero-García, M., & Alonso-Fernández, S. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *PLoS Medicine*, 18(3), e1003583. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1003583>
- Sánchez Cañar, P. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48–55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>

- Tamayo, D. A., Palacios, J. C., & Puebla, D. (2018). Heterogeneidad en los puestos de trabajo y la reducción de la desigualdad salarial en Ecuador. *Analítica: Revista de Análisis Estadístico*, 15(1), 7–36. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7291142>
- Tarazona Jiménez, J. J., Yslado Méndez, R. M., Huamán Maguiña, L. L., Beltrán Castillo, K. del P., & Figueroa Delgado, I. G. (2025). Evolución de la brecha salarial de género en el Perú. *Revista InveCom*, 5(2), e502044. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13334737>
- Vásquez Fernández, B. J. (2019). Percepción sobre la brecha salarial de género en la ciudad de Tarija–Bolivia. *YACHANA Revista Científica*, 8(2), 13–26. <http://revistas.ulvr.edu.ec/index.php/yachana/article/view/595>

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

Germania Bertila Vivanco-Vargas, Juan Alcívar Sarango-Rodríguez: Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción, revisión y edición.

Declaración ética:

El estudio se desarrolló respetando los principios éticos de la investigación científica. La participación de los sujetos fue voluntaria y se obtuvo el consentimiento informado de los participantes. Se garantizó la confidencialidad, el anonimato y el respeto a los derechos de poblaciones consideradas vulnerables.