



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL

DIFERENCIA SALARIAL ENTRE POBLACIÓN INDÍGENA Y NO  
INDÍGENA DEL ECUADOR, CASO PROVINCIA DE IMBABURA

CHACHA CARDENAS EDISON JAVIER  
ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

MACHALA  
2020



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL

DIFERENCIA SALARIAL ENTRE POBLACIÓN INDÍGENA Y NO  
INDÍGENA DEL ECUADOR, CASO PROVINCIA DE IMBABURA

CHACHA CARDENAS EDISON JAVIER  
ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

MACHALA  
2020



# UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN EN GESTIÓN  
EMPRESARIAL

EXAMEN COMPLEXIVO

DIFERENCIA SALARIAL ENTRE POBLACIÓN INDÍGENA Y NO INDÍGENA DEL  
ECUADOR, CASO PROVINCIA DE IMBABURA

CHACHA CARDENAS EDISON JAVIER  
ECONOMISTA CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

SERRANO ORELLANA BILL JONATHAN

MACHALA, 21 DE FEBRERO DE 2020

MACHALA  
21 de febrero de 2020

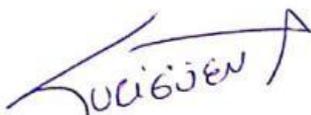
**Nota de aceptación:**

Quienes suscriben, en nuestra condición de evaluadores del trabajo de titulación denominado DIFERENCIA SALARIAL ENTRE POBLACIÓN INDÍGENA Y NO INDÍGENA DEL ECUADOR, CASO PROVINCIA DE IMBABURA, hacemos constar que luego de haber revisado el manuscrito del precitado trabajo, consideramos que reúne las condiciones académicas para continuar con la fase de evaluación correspondiente.



---

SERRANO ORELLANA BILL JONATHAN  
0703529842  
TUTOR - ESPECIALISTA 1



---

URIGUEN AGUIRRE PATRICIA ALEXANDRA  
0701884652  
ESPECIALISTA 2



---

BARRENO PEREIRA DANY HUMBERTO  
0703863092  
ESPECIALISTA 3

Fecha de impresión: viernes 21 de febrero de 2020 - 10:03



# Trabajo Complexivo\_Chacha

*por* Edison Chacha

---

**Fecha de entrega:** 11-feb-2020 11:50a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 1255531373

**Nombre del archivo:** SALARIAL\_ENTRE\_POBLACI\_N\_IND\_GENA\_Y\_NO\_IND\_GENA\_DEL\_ECUADOR.docx  
(632.46K)

**Total de palabras:** 2561

**Total de caracteres:** 13599

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, CHACHA CARDENAS EDISON JAVIER, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado DIFERENCIA SALARIAL ENTRE POBLACIÓN INDÍGENA Y NO INDÍGENA DEL ECUADOR, CASO PROVINCIA DE IMBABURA, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 21 de febrero de 2020



CHACHA CARDENAS EDISON JAVIER  
0705592376



## **RESUMEN**

El presente trabajo trata sobre la diferenciación salarial que existe en la población indígena y no indígena de la provincia de Imbabura. Según las etnias y educación académica se fija un salario para indígenas, afro ecuatorianos, mestizo, montubios, blancos y otros. Los indígenas son los más afectados en cuanto a diferenciación salarial son los indígenas. El objetivo de la investigación es analizar diferenciación salarial que existió entre población indígena y no indígena del Ecuador durante la década del 2006-2016, caso provincia de Imbabura. La metodología utilizada para el presente trabajo la investigación documental, basada en revisión y análisis de artículos científicos, revisión de datos estadísticos en la páginas Web del Gobiernos como: Ministerio de Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, ficha de la provincia de Imbabura y trabajos similares. Mediante la investigación se puede concluir que en Ecuador aún existe diferenciación laboral que con el pasar del tiempo se ha ido disminuyendo con la colaboración del gobierno.

Palabras claves: Diferenciación salarial, discriminación laboral, etnias, salarios., mercado laboral.

## **ABSTRACT**

This paper is about the salary differentiation that exists in the indigenous and non-indigenous population of the province of Imbabura. According to ethnic groups and academic education, a salary is set for indigenous, Afro-Ecuadorian, mestizo, montubios, whites and others. The indigenous are the most affected in terms of salary differentiation are the indigenous. The objective of the research is to analyze salary differentiation that existed between indigenous and non-indigenous population of Ecuador during the 2006-2016 decade, in the case of Imbabura province. The methodology used for this work is documentary research, based on review and analysis of scientific articles, review of statistical data on the Government's web pages such as: Ministry of Labor, National Institute of Statistics and Census, record of the province of Imbabura and similar jobs. Through the investigation it can be concluded that in Ecuador there is still work differentiation that over time has been decreasing with the collaboration of the government.

Keywords: Salary differentiation, labor discrimination, ethnicities, wages, Labor market.

## ÍNDICE GENERAL

<b>RESUMEN</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>2</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>DESARROLLO</b>	<b>6</b>
<b>Discriminación laboral</b>	<b>6</b>
<b>Discriminación salarial en Ecuador</b>	<b>6</b>
<b>Diferenciación de Salarios en Ecuador</b>	<b>7</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>9</b>
<b>Diferenciación salarial de los habitantes indígenas y no indígenas de la provincia de Imbabura</b>	<b>9</b>
<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>13</b>
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>14</b>

## INTRODUCCIÓN

La discriminación en el mercado laboral es y será un tema que siempre está presente en la literatura económica a nivel mundial, siempre dentro de las características de la discriminación estará el factor socioeconómico del trabajador, el cual será determinante para su remuneración laboral. Considerando el género etnia, edad, ocupación, nivel académico, labor o función a desempeñar entre otras. La desigualdad del ingreso laboral puede ser causada por la diferencia de nivel educativo de los participantes en el mercado laboral o por discriminación potencial (Arpi-Mayta y Arpi-Quilca 2018). En la actualidad aún existen características que resalta la presencia de una brecha que tiene su origen en el carácter étnico de la población.

En los siguiente países de América (Guatemala, Ecuador, Perú, Bolivia, Brasil, Chile, Paraguay), se estima que las minorías étnicas representan un 38% de las etnias mayoritarias. En el caso de Bolivia un trabajador con etnia indígena recibe 53.8% menor al salario básico, en Ecuador menos un 42.6% y en Guatemala 40.80% menos. Esta relación se la realiza directamente con los trabajo eres o indígenas de cada país antes mencionado. (Arpi-Mayta y Arpi-Quilca 2018).

La discriminación laboral surge por los prejuicios socio económicos como se menciona en u inicio, el origen étnico es origen de la discriminación por pertenecer aun grupo minorista. Este lleva a los empleadores a no cumplir con los salarios establecidos. En el caso de Ecuador la población indígena representa el 20% a la minoría étnica siendo la mayor proporción en América Latina (Botello - Peñaloza 2015).

En Ecuador los indígenas no tienen buenas oportunidades laborales debido al ´prejuicio social y raciales que existente en el país. Se cataloga al indígena como agricultor que no puede desempeñar un cargo administrativo en una empresa, y cuando se da el caso la diferencia salarial es notable en comparación con los no indígenas o mestizo. Es por dicha razón que este trabajo tiene como objetivo

principal, determinar las diferencias salariales que existen en Ecuador entre los indígenas y no indígenas, caso de estudio específico Provincia de Imbabura.

En la provincia de Imbabura según el INEC 2010, el 25% de la población son indígenas que se dedican a realizar distintos tipos de trabajos, desde trabajar la tierra como agricultores hasta desempeñar cargos administrativos en empresas públicas y privadas, en las diferentes ciudades de la provincia de una manera eficiente y responsable.

Los salarios son fijados por el gobierno y la cámara de empleadores de Ecuador, con la finalidad de fijar un salario básico unificado que beneficie a los empleados y empleadores, desde 2006 se vio en notable incremento de sueldos de manera progresiva año a año, con beneficios para el empleado y más responsabilidades para el patrono, Pero sin embargo no se cumple a cabalidad cuando estos rubros, los más afectados son los indígenas del Ecuador con un estimado de 5% menos que el salario normal.

El objetivo de esta investigación es analizar diferenciación salarial que existió entre población indígena y no indígena del Ecuador durante la década del 2006-2016, caso provincia de Imbabura. La metodología utilizada para el presente trabajo la investigación documental, basada en revisión y análisis de artículos científicos, revisión de datos estadísticos en la páginas Web del Gobierno como: Ministerio del Trabajo, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, ficha de la provincia de Imbabura y trabajos similares.

Una de las soluciones para que no se presente la discriminación salarial es, que El Estado, dentro de sus programas sociales y de lucha contra la pobreza, debería potenciar la participación de las organizaciones indígenas locales, puesto que estas se encuentran más familiarizadas con las necesidades de esta población. Es indispensable que el Gobierno, como parte fundamental de la política de crecimiento y desarrollo, impulse una política educativa que contribuya de manera cuantitativa y cualitativa al mejoramiento de la formación del capital humano, ya que a través de la capacitación laboral es factible contribuir a la reducción de la pobreza.

## **DESARROLLO**

La nueva Constitución de la República del Ecuador (2008) establece como objetivo social el Buen Vivir (en quechua, *sumak kawsay*) de las personas, de los colectivos y de la sociedad en su conjunto; Buen Vivir que se basa no sólo en él, sino sobre todo en él, en el vivir bien, en el vivir a plenitud.

### **Discriminación laboral**

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo”. La discriminación en el mercado laboral se caracteriza por un trato desigual a personas igualmente productivas por sus características observables tales como raza, etnia o género, recibiendo por esta característica distintiva un salario diferente (Cerquera-Losada, Arias-Barrera y Prada-Hernández 2020). Dentro de la discriminación laboral tenemos a la desigualdad de ingreso en el mercado laboral, esto está relacionado con la fuerza de trabajo, nivel educativo la edad, sexo, y el lugar de residencia del empleado (Araújo-Freitas 2015).

La discriminación laboral es definida como el trato diferencial que recibe un trabajador del otro, sin considerar su capacidad de trabajo sin derecho alguno, el factor socioeconómico es un detonante que es relacionado con el nivel académico de la persona. El nivel académico en alguno delos caso puede ser la posibilidad para obtener un empleo de calidad. En la década de 2007 a 2016 en Ecuador se ha incrementado el nivel académico de básica general y bachillerato significativamente de un 91% a 96.2% y del 51.25 al 71.3% respectivamente. Para 2016 ya existía un 73.4% de mujeres y un 69.4% de hombres que asistían a un institución educativa a la cual estaban cursando un bachillerato. (Albuja-Echeverría y María 2018).

### **Discriminación salarial en Ecuador**

Según López-Lapo y Sarmiento-Castillo (2019), “La Teoría del Capital Humano expone que la desigualdad en los ingresos laborales se debe a diferentes factores,

entre estos la productividad y la educación”. Explicando que las habilidades y conocimientos de los empleados o trabajadores con la parte predominante en las actividades económicas de un país.

Para Castro-Lugo, Huesca-Reynoso y Zamarrón-Otzuca (2015) la discriminación laboral se ve reflejado en las mujeres y en trabajadores que pertenecen a una minoría, los cuales están preparados y capacitados al igual a los demás tanto en formación academia y experiencia laboral. La discriminación es recibida desde la contratación, cuando realizan un ascenso, sus condiciones de trabajo no son equitativas en comparación con los demás trabajadores.

Según Rodríguez – Pérez y Limas-Hernández (2016), la diferencia salarial es más malta según el género y el mercado laboral, las mujeres tienen una remuneración más baja que los hombres. Si es verdad que en la actualidad existen menos diferenciaciones pero aun esta esa brecha abierta.

Según (Ortiz-Valverdi 2017).la discriminación laboral se ve reflejada en el salario y por lo negral en mujeres, esto se da cuando ellas ejercen actividades que los hombres realizan y son desprestigiadas y según contribuyen en menor proporción que los hombre a la empresa.

Además, los salarios son fijados de acuerdo a la calidad del trabajo de manera progresiva y de acuerdo al esfuerzo de cada uno de los individuos (Galtés-Galeano 2015), este es uno de los motivos por el cual los patronos realizan la diferenciación salarial en sus empleados.

### **Diferenciación de Salarios en Ecuador**

Cuando se habla de diferenciación salarial es una brecha existente que se ve reflejado en el salario que recibe el trabajador, el cual, no está de acuerdo a sus funciones desempeñadas en la empresa o puesto de trabajo. Los empresarios ellos crean sus propios salarios según el desempeño y la jerarquización que ellos asignan o establecen. Esto afecta directamente a los individuos que trabajan para ellos y su

entorno socioeconómico, lo cual causando una varianza en el algoritmo entre la empresa y sus colaboradores.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, Se observa el incremento salarial en un 121,25% del año 2006 al 2016, esto surgió debido a las políticas gubernamentales impuestas en dicho periodo, obligando a los empleadores a pagar un salario básico unificado e impelente la obligatoriedad de la afiliación al el seguro social de los empleados por parte del empleador (Tamayo, Palacios y Puebla 2018).

El salario básico unificado (SBU) en Ecuador es fijado por el ministerio del Trabajo, al cual deben acogerse el sector público y el sector privado, está fijado bajo la base de 8 horas diarias, 40 horas a la semana. Con excepciones de los contratos que se dar por seis meses por única vez. Bajo las condiciones antes mencionados se encuentran las siguientes grupos de trabajos; sector doméstico, sector agrícola y sector de maquilas. Desde 2006 el Salario Básico Unificado (SBU), ha incrementado de manera gradualmente y significativamente hasta la actualidad (Torrens-Pérez y Real-Goya 2019).

Gráfico 1. Evolución del salario en Ecuador de 2006 a 2016



Fuente: (Tamayo, Palacios, & Puebla, 2018).

En 2006 el salario básico unificado estaba establecido en 160 dólares, el cual fue incrementado progresivamente hasta llegar a 366 dólares en 2016. Teniendo en esa década un incrementó 206 dólares en el SBU. (Astudillo 2016). El ministro de

Trabajo Berrezueta consideró que existían alrededor de 23 sectores donde no estaban establecidos salarios básicos, cómo era el caso del sector agrícola, el servicio doméstico, industrial entre otros.

## **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada en el presente trabajo de investigación es de carácter documental, Según la investigación documental aporta a definir de manera específica las características que se han presentado en otras investigaciones similares, con este tipo de investigación se recopila información relevante que aporta con la solución del caso a investigar, ya que la información se la encuentra en libros, documentos, revistas, periódicos, sitios web, entre otras fuentes de características documental. En este caso específico se recopiló información mediante la revisión y análisis de artículos de revistas, revisión de documentos y estadísticas en páginas web gubernamentales relacionadas al tema, para obtener información real y relevante.

### **Diferenciación salarial de los habitantes indígenas y no indígenas de la provincia de Imbabura**

Imbabura pertenece al grupo de las provincias de región Sierra del Ecuador, según los datos estadísticos de INEC 2010 la provincia tenía 398.244 habitantes con una proyección de crecimiento de habitantes de un 1.63% anual. Auto identificado como Mestizos, Indígena Afro ecuatorianos, Blancos, Montubios y otros. Representando la población indígena un 25% del total de la población.

Tabla 1. Tabla de salario de 2006 s 2016 en Ecuador

2006	160 dólares
2007	170 dólares
2008	200 dólares
2009	218 dólares
2010	240 dólares
2011	264 dólares
2012	292 dólares
2013	318 dólares
2014	340 dólares
2015	354 dólares
2016	366 dólares

Elaborado por: El autor

Tabla 2. Diferenciación salarial en población indígena y no indígena de la provincia de Imbabura

POBLACIÓN	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Indígena	-58.90	-53.01	-47.71	-42.94	-38.64	-34.78	-31.30	29.74	-29.44	-27.97	26.57
Mestizos	-12.30	-11.07	-9.96	0.00	0.00	2.89	3.18	3.50	3.85	4.23	4.65
fro ecuatoriano	-29.30	26.37	-23.73	0.00	0.00	1.50	1.65	1.73	1.75	1.84	1.93
Blancos	4.56	6.84	7.52	8.28	9.10	10.01	11.02	2.12	13.33	14.66	16.13
Montubios	-15.08	-13.57	-12.21	-10.99	-9.89	0.00	2.50	2.50	2.50	2.50	2.50

Elaborado por : el autor

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censo

Los datos de la tabla 2. Demuestra la diferenciación que ha existido durante la década de 2006 al 2016 en los ciudadanos indígena y no indígena de la provincia de Imbabura. En el año 2006 existía un -58% de diferencia de salario recibidos por los ciudadanos indígenas en teniendo como base de cálculo el Salario Básico Unificado establecido por el gobierno para ese año, de la misma manera los mestizos reciben como sueldo – un 12% del sueldo oficial, los afroecuatorianos recibían un -29% del salario oficial, los montubios -15% el salario oficial y los blancos recibían un 4.56% más del salario oficial de aquel año. A Partir de ese año el gobierno empezó una ardua tarea, la cual fue hacer respetar y se le cancele como mínimo a todos los ciudadanos ecuatorianos que realizaban una actividad en calidad de empleados un Salario Básico Unificado de \$160,00 dólares americanos. Con esta medida regulatoria en los siguientes años decrecen los porcentajes de diferenciación salarial, pero aun así se mantiene la discriminación y diferenciación salarial para los indígenas. Para 2009 es cuando los mestizos y afroecuatorianos empiezan a recibir sus primeros salarios básicos unificados sin tener diferenciación al oficial. Los montubios empiezan a recibir su salario oficial a partir de 2011.

En 2016 los empleados indígenas recibían – 26,56% del salario básico unificado esto es en el área de la agricultura y servicios domésticos. En cuanto a los mestizos percibían hasta un 4,65% más del salario establecido de aquel año. Los afroecuatoriano un 1.93% más de salario básico unificado, los blancos perciben hasta un 16.13% más del salario básico unificado y los montubio recibían 2.5% más del salario básico unificado oficial.

En la actualidad aún se reflejan diferenciación de salario en la población indígena de la provincia de Imbabura y demás provincial del Ecuador, los ciudadanos alegan que esto se debe a la discriminación social y la falta de preparación académica que existe aún en las diferentes etnias del país.

Tabla 3. Ejemplo caso 2014

Como se considera (etnia)	Ingreso Promedio			Ingreso Promedio de Hombres como porcentaje del ingreso promedio de las mujeres de la misma etnia	Ingreso Promedio de las Mujeres como porcentaje del ingreso promedio de los Hombres de la misma etnia
	Hombres	Mujeres	Totales		
Indígena	331,81	233,29	298,54	142,23%	70,31%
Afroecuatoriano	454,34	383,22	427,68	118,56%	84,35%
Negro	443,03	384,94	422,71	115,09%	86,89%
Mulato	439,66	344,68	406,63	127,55%	78,40%
Montubio	361,27	315,49	350,95	114,51%	87,33%
Mestizo	548,22	435,34	505,7	125,93%	79,41%
Blanco	775,9	522,02	682,38	148,63%	67,28%
Otro, cua	644	982	728,5	65,58%	152,48%
<b>Total</b>	<b>518,26</b>	<b>413,05</b>	<b>479,51</b>	<b>125,47%</b>	<b>79,70%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

Fuente: (Cabrera - Montecé, Espinoza Piguave y Mazaira - Rodríguez 2016)

Según la tabla en 2014, el promedio de ingresos de los indígenas era 298.53 dólares, mientras que las personas blancos tenían mayor ingreso promedio el cual era 682.38 dólares. Al momento de realizar la separación para determinar si los hombre y mujeres tener la mis diferenciación salarial, se determina que las mujeres independientemente a la etnia que pertenecen reciben menos salario que los hombre. En los bancos existe la mayor diferenciación entre hombre y mujeres, ellas reciben un 67.28 % del salario que recibe un hombre blanco. La segunda diferenciaciones salario en los indígenas, las mujeres reciben un 70.31% del salario que recibe un hombre indígena. Entonces se determina que la diferenciación salarial es entre género, se da entre los que más perciben salario que son los blancos y los que menos percibe que son los indígenas (Cabrera - Montecé, Espinoza Piguave y Mazaira - Rodríguez 2016).

## CONCLUSIÓN

En Ecuador el mercado laboral no está actuando con equidad en cuanto a salarios, ya que existen diferenciales entre la población indígena y no indígena. Los más afectados con la diferenciación salarial son los indígenas, cual ha disminuido luego de 2006 cuando se tomó medidas por parte del el gobierno de hacer cumplir con el pago de un salario básico unificado y beneficio al trabajador por parte de sus empleadores.

Tomado como referencia al año antes mencionado la población no indígena se ha percibido los salarios referenciales al establecido por la Ley, pero más sin embargo, mediante la investigación se ha podido constatar que en el año 2006 los indígenas percibían menos de 50% del salario básico o unificado, mientras que los montubios, mestizos y afro ecuatorianos recibían menos un 24% y 12%. Con el pasar del tiempos e ha ido regulando, pero en el caso de los indígenas aún no se está cumpliendo, se les cancela hasta un 20% menos del salario básico unificado este, es caso específico de la provincia de Imbabura.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Albuja-Echeverría, Wilson, y Enríquez-Rodríguez María. «Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016.» *Convergencia* 25, n° 78 (2018): 13-41.
- Araújo-Freitas, Alan. «La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano cultural y social.» *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* LX, n° 223 (2015): 287-315.
- Arpi-Mayta, Roberto, y Luis Arpi-Quilca. «Desigualdad del ingreso laboral y nivel educativo entre grupos étnicos en el Perú.» *Comuni@cción* 9, n° 1 (2018): 56-67.
- Astudillo, Giovany. *EL COMERCIO*. 15 de Diciembre de 2016. <https://www.elcomercio.com/actualidad/salariobasicounificado-salario-minimo-ecuador-inflacion.html>.
- Botello Peñaloza, Héctor Alberto. «Determinantes de la discriminación racial en el mercado laboral en Ecuador, 2010-2012\*.» *Equidad & Desarrollo* 24 (2015): 9-30.
- Cabrera - Montecé, Diana-Sharom, Edwin Ulises Espinoza Piguave, y Zahily Mazaira Mazaira - Rodríguez. «DIFERENCIAS SALARIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE GÉNEROS Y ETNIAS EN EL ECUADOR.» *Revista Científica ECOCIENCIA* 3, n° 4 (2016): 1-26.
- Castro-Lugo, David, Luis Huesca-Reynoso, y Nathalia Zamarrón-Otzuca. «Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011.» *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 24, n° 47 (2015): 50-80.

- Cerquera-Losada, Oscar, Cristian Arias-Barrera, y Juan Prada-Hernández. «La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas.» *Ánfora* 27, n° 48 (2020): 113-136.
- Galtés-Galeano, Indira. «Diferenciación salarial y productividad en Cuba.» *Economía y Desarrollo* 153, n° 1 (2015): 108-125.
- INEC. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. 2020. [www.inec.gob.ec](http://www.inec.gob.ec).
- López-Lapo, Jorge, y Germania Sarmiento-Castillo. «Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy1.» *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3, n° 29 (2019): 70-85.
- Ortiz-Valverdi, Nicole Montserrat. «Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo.» *Población y Desarrollo*. 23, n° 44 (2017): 2 - 15.
- Rodríguez - Pérez, Reyna Elizabeth, y Myrna Limas-Hernández. «El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015.» *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)* 27, n° 49 (2016): 122-150.
- Tamayo, Drichelmo, Juan Palacios, y David Puebla. «Heterogeneidad en los puestos de trabajo y la reducción de la desigualdad salarial en Ecuador.» *Analítica, Revista de análisis estadístico*, 15, n° 1 (2018): 7-36.
- Torrens-Pérez, María Elena, y Gabriela Real- Goya. «SALARIO MÍNIMOS Y NECESIDADES VITALE.» *Revista ECA Sinergia* 10, n° 3 (2019).