

Modelo de probabilidades con enfoque en el salario básico unificado de los trabajadores

Informe de investigación

Laura Solange Salinas Cuenca¹

Universidad Técnica de Machala – Ecuador
<https://orcid.org/0009-0005-9037-0914>
lau.salinasth25@gmail.com

Ruth Elizabeth Yaucán Caibe²

Universidad Técnica de Machala– Ecuador
<https://orcid.org/0009-0005-5914-8274>
ruthelizabethyaucaancaibe@gmail.com

Andrea del Cisne Vega Granda³

Universidad Técnica de Machala– Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-5091-5220>
avega@utmachala.edu.ec

John Alexander Campuzano Vásquez⁴

Universidad Técnica de Machala– Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-3901-3197>
jcampuzano@utmachala.edu.ec

RESUMEN

Objetivo: El estudio analiza los factores determinantes de los ingresos superiores al Salario Básico Unificado (SBU), en los trabajadores bajo relación de dependencia en la provincia de El Oro, Ecuador, durante el período 2021–2024. **Métodos:** Con un enfoque cuantitativo, paradigma positivista y diseño no experimental, se emplearon microdatos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo en Ecuador. Mediante un modelo Probit estimado por máxima verosimilitud con STATA 14, se identificaron variables con efectos significativos sobre la probabilidad de superar el SBU. **Resultados:** Se evidencia que el nivel educativo, la capacitación, la experiencia profesional, las horas de trabajo y la categoría ocupacional inciden positivamente en la probabilidad de obtener salarios más altos. En contraste, pertenecer al sector privado representa una desventaja frente al público. **Conclusión:** La educación superior y la capacitación continua son los principales determinantes del ingreso laboral en la provincia estudiada. Este estudio aporta evidencia empírica relevante para orientar políticas públicas, y reducir brechas salariales en cuanto al género expresado en la mayor probabilidad de obtener ingresos más altos, para fortalecer el capital humano y promover el empleo de calidad.

Palabras clave: mercado laboral; salarios; capital humano; educación.

Recibido: 21-10-25

Revisado: 16-11-25

Aceptado: 19-12-25

Probability model focusing on the Unified Basic Wage for workers

ABSTRACT

Objective: The study analyzes the determinants of income above the Unified Basic Wage (SBU) for dependent workers in El Oro Province, Ecuador, during the period 2021–2024. **Methods:** Using a quantitative approach, a positivist paradigm, and a non-experimental design, microdata from the National Survey of Employment, Unemployment, and Underemployment Survey (INEC, 2021; 2023; 2024) were employed. A Probit model estimated by maximum likelihood with STATA 14 was applied to identify variables with significant effects on the probability of exceeding the UBS. **Results:** Evidence shows that educational level, training, professional experience, working hours, and occupational category have a positive impact on the probability of obtaining higher wages. In contrast, belonging to the private sector represents a disadvantage compared to the public sector. **Conclusion:** Higher education and continuing training are the main determinants of labor income in the province studied. This study provides relevant empirical evidence to guide public policies that reduce gender wage gaps in terms of the greater probability of obtaining higher incomes, and to strengthen human capital and promote quality employment.

Keywords: Labor Market; Wages; Human Capital; Education.

¿Cómo citar este artículo? - How to cite this article?

Salinas, L., Yaucán, R., Vega, A. y Campuzano J. (2026). Modelo de probabilidades con enfoque en el salario básico unificado de los trabajadores. *Revista Visión Gerencial*, 25(1), pp. 50-66. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

¹ Estudiante de Economía, Universidad Técnica de Machala.

² Estudiante de Economía, Universidad Técnica de Machala

³ Magíster en Finanzas y Economía Empresarial, Docente Universidad Técnica de Machala.

⁴ Doctor en Ciencias Económicas, Docente e Investigador de la Universidad Técnica de Machala.

1. Introducción

Analizar el mercado laboral es clave para comprender los factores que impulsan las distintas dinámicas económicas de un país o región. En este sentido, la presente investigación, se centra en el análisis de los salarios que perciben los trabajadores en relación de dependencia de la provincia de El Oro, Ecuador, con énfasis en la evolución de sus factores explicativos.

La elección de la temática responde a la relevancia de los salarios como indicador económico de una región; a propósito de los señalado por Aguilera y Castro (2018): los salarios bajos podrían ser indicativos de empleos mal remunerados o de baja cualificación, mientras que salarios altos se asocian a trabajos de mayor cualificación.

El Salario Básico Unificado es una medida de referencia expresado en el valor que deberían recibir los empleados en relación de dependencia, modificado por disposición gubernamental. Este límite salarial se explica como una medida de protección para que las personas puedan cubrir sus necesidades básicas, como salud, alimentación o educación, añadiendo además los beneficios sociales de la seguridad social.

No obstante, tomando la premisa central de la economía “necesidades ilimitadas, recursos limitados”, se busca determinar los posibles factores por los cuales un trabajador bajo relación de dependencia, dentro de la provincia de El Oro, pueda percibir un salario mayor al básico establecido por la ley, con la premisa de que una percepción salarial más alta ayudaría a cubrir con mayor facilidad las necesidades básicas. La investigación además de servir como aporte literario también podría contribuir al desarrollo de políticas públicas, al identificar posibles anomalías en el mercado de trabajo orense, como brechas salariales o ineffectividad de las políticas actuales.

Específicamente, la finalidad investigativa, se centró en analizar la evolución de los factores explicativos de los ingresos salariales, comprendido desde el año 2021 hasta el 2024, y así determinar

cuáles son los factores por los cuales un trabajador orense, bajo relación de dependencia, percibe un salario mensual mayor al básico mediante la propuesta de un modelo de probabilidad Probit.

En cuanto al contexto geográfico, la investigación se centra en la provincia de El Oro, constituida por 14 cantones con un total de 714.592 habitantes, 21,5% de los cuales se encuentran asentados en zonas rurales y 78,5% en espacios urbanos. Esta provincia fue seleccionada debido a su trascendencia a nivel nacional, por el desarrollo de actividades primarias relacionadas con la agricultura, minería y pesca, además de su amplia vocación comercial (Instituto Nacional de Estadística y Censos -INEC- (2024).

2. Marco teórico

2.1. Aproximación al mercado laboral

A pesar de ser un fenómeno muy dinámico, Jiménez (2014) conceptualiza el mercado laboral o mercado de trabajo, como un espacio físico o virtual en el cual concurre gente que está dispuesta a trabajar (oferentes) y negocios u organizaciones (demandantes) que requieren de personal para el cumplimiento de distintas actividades económicas.

Según González et al. (2022), el mercado laboral cumple un rol relevante en la sociedad, debido a que su mal funcionamiento podría ocasionar el decrecimiento económico de los países ante la escasez de empleos.

En concordancia al argumento anterior, Meneses et al. (2021) sostienen que, el mercado laboral y su comportamiento son claves para analizar el progreso y los retos en el bienestar social. Adicionalmente, subrayan que el mercado del trabajo no solo influye en los ingresos de los individuos y el bienestar individual y familiar, sino también es fundamental para el desarrollo económico y la equidad social. De hecho, su estudio oportuno permite entender los factores que

condicionan los salarios y las oportunidades de empleo.

En esta misma línea, López (2022) destaca que, la dinámica del mercado laboral está marcada por la competencia entre trabajadores por plazas limitadas, donde los salarios y las oportunidades laborales dependen de sus habilidades y formación. De esta forma, tanto las aptitudes personales como las desarrolladas con la experiencia influyen al momento de obtener un trabajo, además de otros factores como los métodos de búsqueda y la aplicación.

Por su parte, Cevallos et al. (2020) enfatizan que, en Ecuador, las medidas adoptadas hasta ahora no han logrado optimizar el mercado de trabajo. Esto se debe a que las medidas han centrado su atención únicamente en la flexibilidad del empleado como solución para mejorar los índices de empleo y reducir los índices de informalidad, ignorando que estas normativas, lejos de ayudar, perjudican la gestión empresarial su desarrollo y competitividad, al restringir la capacidad de las empresas para contratar y retener talento.

2.2. Determinantes salariales

Para explicar las diferencias salariales, se puede hacer mención a los distintos enfoques teóricos, entre los más reconocidos emerge la teoría del capital humano del economista Gary Becker (1964), quien plantea que los individuos como seres racionales efectúan inversiones en sí mismo a través de la educación y formación, esperando recibir un beneficio económico a futuro (Pérez y Castillo, 2016).

Jacob Mincer, en el año 1974 planteó la función de ingresos, como una ecuación en la cual los ingresos de una persona están basados en su educación y experiencia profesional (Carrasco y Castillo, 2021).

Por otro lado, la economista británica Joan Robinson en 1974 enfatizó que los recursos de capital y el talento humano de un país no surgen espontáneamente, sino que son moldeados por su estructura económica y su política, incluyendo las instituciones. Por

ello, en el mercado laboral, factores como la educación y la capacitación (gestionados tanto por el Estado como por el sector privado) juegan un papel clave en la productividad de los trabajadores y, por ende, en la determinación de los salarios (Oughton y Tobin, 2023).

2.3. Capital humano y educación

Sobre la variable educación, Burbano et al. (2024) sostienen que, la formación académica es un pilar esencial para el crecimiento personal y el progreso colectivo. Al capacitarse, los individuos no solo desarrollan competencias profesionales, sino también incrementan sus posibilidades de inserción laboral y movilidad social. Esta preparación influye directamente en su capacidad para acceder a empleos mejor remunerados.

De acuerdo con Quintero (2020), la teoría del capital humano sugiere que, en un mercado laboral competitivo los trabajadores buscan mejorar sus ingresos mediante decisiones racionales tales como invertir en educación y capacitación; al aumentar sus habilidades elevan su productividad, lo que en condiciones ideales se traduce en salarios más altos, acordes con su mayor preparación.

En consonancia a lo anterior, Moreira et al. (2024) afirman que el capital humano representa el conocimiento y las capacidades que poseen las personas, los cuales influyen directamente en su desempeño en el mercado laboral. Una mayor formación no solo incrementa las posibilidades de empleo y salarios, sino también impulsa la eficiencia económica y la competitividad. Su desarrollo depende tanto de la educación formal como de la experiencia práctica, factores clave que definen las dinámicas salariales y las oportunidades de crecimiento profesional.

2.4. Género y desigualdad salarial

Constante et al. (2023) caracterizan la brecha salarial como la diferencia de ingresos

entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares, con las mismas cualificaciones y condiciones, siendo el género el único factor diferenciador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres. No obstante, Sánchez et al. (2021) acentúan que, en Ecuador persiste una brecha de género en los ingresos, pese a los esfuerzos históricos de las mujeres por reivindicar sus derechos laborales.

En la misma línea, Linthon y Méndez (2022) destacan que, en Ecuador existen desafíos significativos en materia de equidad de género, especialmente en el ámbito laboral. Tomando como referencia el Índice Global de Brecha de Género (IGBG), el cual evalúa la paridad entre hombres y mujeres en 153 países, la nación ecuatoriana se ubica en el puesto 48 en igualdad de género. Sin embargo, la situación empeora al analizar aspectos específicos: por ejemplo, en oportunidades económicas para las mujeres el país ocupa el puesto 74, reflejando una marcada desigualdad salarial y de participación laboral; en educación la brecha es menor, ocupando el país el puesto 56. A nivel regional, según el IGBG, Ecuador está rezagado, posicionándose en el lugar 13 de 25 países evaluados en equidad de género (World Economic Forum, 2024). Estos datos evidencian la persistencia de barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a condiciones laborales justas.

2.5. Experiencia laboral y edad

Según la investigación desarrollada por Quito et al. (2021) el nivel educativo y los años de experiencia laboral tienen un impacto positivo en los ingresos, siendo la experiencia el factor con mayor predominio. Estos autores al analizar las diferencias salariales entre los sectores públicos y privados en Ecuador, determinaron que estas se explican tanto por las cualificaciones de los trabajadores como por prácticas discriminatorias en el mercado laboral, hacia el género o la edad.

De manera complementaria, Uriguen et al. (2021) señalan que factores como la experiencia laboral acumulada y la etapa profesional (edad), inciden directamente en la disparidad salarial junto con las condiciones económicas propias de cada territorio. De manera generalizada también destacan el rol de otras variables como el estado de salud y las oportunidades de acceso tecnológico, ambas variables interactúan para explicar el fenómeno complejo de las brechas salariales.

En la revisión literaria desarrollada por Romero y Franco (2022) se expone que la experiencia práctica acumulada durante años brinda mayor confianza al desempeñar las labores cotidianas y al momento de tomar decisiones en el trabajo, lo que se traduce en un incremento de la eficiencia laboral. Este conocimiento, obtenido directamente en el ámbito laboral, constituye un tipo de capital humano distinto al que se adquiere mediante la formación académica, aunque ambos resultan igualmente trascendentes.

Finalmente, Pérez et al. (2025) sostienen como a medida que las personas envejecen, su nivel de ingresos tiende a aumentar debido a la mayor experiencia acumulada. Sin embargo, este crecimiento no es proporcional, ya que cada año adicional de experiencia tiene un impacto menor en los ingresos. Esto se debe a que, con el paso del tiempo, la productividad individual también suele disminuir, lo que limita el efecto positivo de la experiencia.

2.6. Ocupaciones profesionales y tipo de empleo

Para Vázquez (2024), comprender hacia dónde se dirigen las oportunidades laborales es clave para que los futuros profesionales puedan prepararse con antelación, adquiriendo las habilidades que el mercado exigirá en los próximos años. Por esta razón, resulta fundamental mantenerse informado sobre los sectores que experimentarán un mayor crecimiento y demanda de especialistas.

Desde la perspectiva de Grigera y Nava (2021) existe una mayor probabilidad que el panorama laboral en América Latina no se caracteriza tanto por un desplazamiento masivo de profesionales debido a la tecnología, sino por un aumento progresivo del subempleo y la inestabilidad en las ocupaciones calificadas. Es decir, consideran que, en lugar de anticipar una desaparición generalizada de puestos de trabajo, es más realista proyectar un escenario donde se reduzcan las oportunidades laborales de alto nivel, incrementándose en cambio la informalidad y la vulnerabilidad contractual.

En contraste, Kolade y Owoseni (2022) destacan que los mercados del futuro requerirán de trabajadores con mayor autonomía que adopten la automatización y logren transmitir a través de esta su creatividad.

2.7. Jornada laboral y remuneración

En el ámbito laboral, el Código de Trabajo de Ecuador señala que la carga horaria diaria no podrá superar las 8 horas, con un límite semanal de 40 horas. Este régimen aplica salvo que existan normativas específicas que modifiquen dicha disposición. Para el cálculo de este tiempo, se entiende que las horas laborales corresponden al período en que el profesional permanece en funciones, sujeto a la supervisión de sus superiores o empleador, y ejecutando las labores encomendadas, cualquier tipo de hora extra deberá ser debidamente reconocida (Vinuela et al., 2021).

En concordancia a lo anterior, Cangas et al. (2022) y en referencia a que la jornada ordinaria en Ecuador está limitada legalmente a 8 horas diarias y 40 semanales, señala que si un trabajador excede estas horas tiene derecho a una compensación económica adicional, ya sea mediante el pago de horas suplementarias o extraordinarias, según el momento en que se realicen las labores adicionales.

2.8. Sector ocupacional: Empleo público y privado

Según Gunderson, citado por Ballesteros (2021) en el sector público, los salarios no se rigen por límites presupuestarios, sino por factores políticos. Es decir, la masa salarial de los empleados públicos dependerá en su capacidad de competencia contra otros grupos de interés, por un mayor porcentaje del presupuesto público, así como de la presión fiscal que los contribuyentes estén dispuestos a soportar. A diferencia del empleo privado, donde los sueldos responden principalmente a la productividad y las ganancias, en el sector público, influyen las prioridades gubernamentales.

En un análisis realizado por Zambrano y Sánchez (2015) se menciona que, en América Latina, la desigualdad salarial en el sector privado sigue siendo un problema recurrente. Destacan que, a menudo, los sueldos no reflejan la productividad de los empleados ni compensan el alza de precios en la economía. Para enfrentar esto, algunos gobiernos han implementado políticas como el ajuste del salario mínimo, que inicialmente mejora los ingresos de los trabajadores. No obstante, con el tiempo, estas medidas pueden tener un efecto contraproducente dado que, al aumentar los costos laborales, muchas empresas reducen sus contrataciones, generando desempleo.

Según la investigación de Carrillo et al. (2018), si se equipararan los ingresos de los trabajadores del sector privado con los del público, se reduciría el número de hogares en situación de pobreza, ya que más familias podrían costear la canasta básica. Sin embargo, esta nivelación salarial también incrementaría la desigualdad en la distribución general de los ingresos.

2.9. El Salario en Ecuador

El salario mínimo es una política laboral clave que surge en el siglo XIX, cuando varios países europeos implementaron por primera vez un piso salarial legal. Su objetivo era

proteger a los trabajadores de abusos y asegurar ingresos básicos para una vida decente, marcando un precedente en la regulación del mercado laboral y la fijación de salarios (Delgado, 2024).

Una conceptualización básica en torno a este término es ofrecida por Pacheco et al. (2020) quienes hacen énfasis que, en Ecuador, el salario mínimo legal se denomina Salario Básico Unificado (SBU) y, este representa la remuneración mínima obligatoria que un trabajador debe recibir de su empleador por la jornada laboral cumplida.

Destacando las bases legales del salario mínimo en Ecuador, se hace énfasis a la Constitución de la República del Ecuador que en su artículo 328 hace elocuencia a que la remuneración hacia los trabajadores deberá ser justa a través de un salario digno que les permita cubrir sus necesidades básicas y las de su familia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

En el artículo 81 del Código de Trabajo se plantea que los sueldos y salarios serán definidos libremente, pero estos no podrán ser inferiores al mínimo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005).

Nociones expuestas por Villaroel y Medina (2022) señalan que las remuneraciones con el paso del tiempo han ido evolucionando en cuantías exponenciales, siendo considerada la remuneración de Ecuador como una de las mejores de América Latina debido a la adopción del dólar. Esta moneda confiere a los salarios en Ecuador una mayor estabilidad en su poder de compra, a diferencia de otras monedas regionales que sufren devaluaciones constantes, como el Bolívar venezolano o el peso argentino.

El Gráfico N° 1 enfatiza la evolución que ha tenido el SBU en Ecuador en la última década.

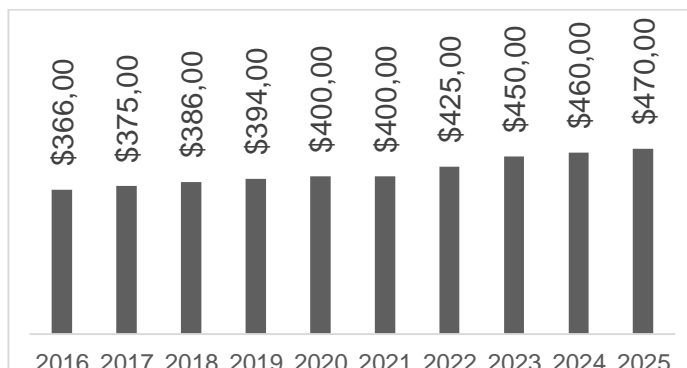


Gráfico N° 1. Evolución del Salario Básico Unificado en Ecuador, 2016-2025. Fuente. Elaborado con información del Banco Central del Ecuador (2025).

Desde el año 2016 hasta el 2019 el SBU ha tenido aumentos progresivos, siendo inelástico entre los años 2020 y 2021 ante la presencia del Covid-19 y las medidas de incentivo empresarial, considerando que un incremento salarial sería contraproducente ante la reactivación económica. Con la entrada al poder del Expresidente de la República de Ecuador Guillermo Lasso, existió un aumento progresivo de 25 dólares entre los años 2022 y 2023, lo cual se detuvo con su salida de la presidencia (Delgado, 2024). Luego, desde el año 2024, aumentó en 10 dólares bajo el mandato del Presidente Daniel Noboa Azín.

3. Metodología

El presente estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, sustentado en el paradigma positivista, el cual según Herrera (2024) se fundamenta en la observación empírica, la verificación de leyes o principios y la identificación de relaciones causales entre fenómenos o variables. Bajo este enfoque, se busca explicar objetivamente el comportamiento de las variables involucradas mediante el uso de técnicas estadísticas que permiten medir y analizar patrones observables.

El nivel de investigación adoptado, de acuerdo con Bernal (2022), permitió establecer vínculos explicativos entre dos o más variables, considerando una variable dependiente (o explicada) y un conjunto de variables independientes (o explicativas), con el propósito de determinar el grado de influencia que estas ejercen sobre la primera. En este caso, la variable dependiente se asoció a la probabilidad de alcanzar determinado nivel salarial, mientras que las variables independientes incluyen el género, el nivel educativo, la edad, la experiencia laboral, la participación en cursos de capacitación, las horas de trabajo, la categoría y el grupo ocupacional. Este planteamiento permitió observar cómo el efecto probabilístico de cada factor varía en el tiempo y contribuye a la configuración del ingreso laboral.

El diseño de investigación correspondió al no experimental, caracterizado por la ausencia de manipulación deliberada de las variables de estudio. Según Landero (2021), en este tipo de diseño el investigador se limita a observar los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural, sin intervenir en ellos, con el objetivo de describir sus relaciones y efectos tal como se manifiestan en la realidad empírica.

El método de investigación aplicado fue el analítico-sintético, el cual combina dos procesos complementarios. El análisis permite descomponer el fenómeno en sus elementos constitutivos para examinar cada uno de ellos por separado, mientras que la síntesis integra los resultados parciales en una visión holística que posibilita comprender el fenómeno en su totalidad (López et al., 2023). Para el tratamiento estadístico de los datos se empleó el modelo econométrico Probit, estimado mediante el método de máxima verosimilitud (MV). Este procedimiento, ampliamente difundido en modelos con

variable dependiente dicotómica, resulta apropiado cuando se trabaja con muestras extensas. El método de MV estima los coeficientes del modelo Probit, identificando las variables que maximizan la probabilidad de éxito o de ocurrencia de un determinado evento (Gómez, 2020).

Se aplicaron técnicas de estadística inferencial, las cuales según Veiga et al. (2020)— posibilitan realizar generalizaciones sobre una población a partir del análisis de una muestra representativa. En este contexto, el modelo Probit se fundamenta en una función de distribución acumulada normal, lo que permite estimar la probabilidad de que una variable dependiente binaria adopte uno u otro valor en función de los cambios en las variables independientes (Gujarati y Porter, 2010).

De forma general, el modelo se expresa como:

$$P(Y_i=1)=\Phi(\beta_0+\beta_1X_1+\beta_2X_2+...+\beta_kX_k)$$

donde $P(Y_i=1)$ representa la probabilidad de ocurrencia del evento de interés, Φ denota la función de distribución normal acumulada, y β_i los parámetros estimados mediante máxima verosimilitud.

El instrumento utilizado para procesar datos fue el software estadístico de STATA versión 14, el cual facilitó el uso de técnicas estadísticas y econométricas. Los datos empleados para la estimación probabilística fueron extraídos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). En la tabla 1 se ofrece una mejor explicación sobre el origen de los datos y la población encuestada por el INEC referentes a los trabajadores con relación de dependencia localizados en la Provincia de El Oro, Ecuador.

Tabla N° 1. Población encuestada y origen de los datos

Año	Muestra	Hombres	Mujeres	Origen
2021	6.736 datos	4.164	2.572	INEC (2021)
2022	7.195 datos	4.328	2.867	INEC (2022)
2023	7.391 datos	4.521	2.870	INEC (2023)
2024	7.102 datos	4.193	2.909	INEC (2024)

Fuente: Elaborado por autores a partir del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2021, 2022, 2023 y 2024).

4. Resultados y discusión

que facilitará la interpretación de los resultados obtenidos.

Antes de proceder a la exposición del modelo Probit para cada año, se presenta la codificación de las variables (Tabla N° 2), lo

Tabla N° 2. Codificación de las Variables

Nombre de la Variable	Codificación
Género	Mujer: 0 Hombre: 1
Posee título universitario	No: 0 Sí: 1
Edad	Cuantitativa discreta
Años de experiencia profesional	Cuantitativa discreta
Asiste a cursos de capacitación	No: 0 Sí: 1
Horas de trabajo principal	Cuantitativa discreta
Grupo	0: Otro grupo 1: Profesionales científicos e intelectuales
Categoría de ocupación	0: Público 1: Privado

Nota. Los profesionales científicos e intelectuales se refieren a la categoría ocupacional que incluye a las personas cuyas tareas consisten en aplicar sus conocimientos científicos o intelectuales, o encargarse de la enseñanza sistemática de dichos conocimientos. Fuente: Elaborado por autores.

Tabla N° 3. Efectos marginales de las variables explicativas (2021-2024)

Variable	2021		2022		2023		2024	
	DY/DX	P> Z	DY/DX	P> Z	DY/DX	P> Z	DY/DX	P> Z
Género	7,20%	0,0000	7,72%	0,0000	7,34%	0,0000	8,24%	0,0000
Posee título universitario	13,85%	0,0000	13,50%	0,0000	14,46%	0,0000	12,87%	0,0000
Edad	0,20%	0,0000	0,21%	0,0000	0,23%	0,0000	0,20%	0,0000
Años de experiencia profesional	0,37%	0,0000	0,33%	0,0000	0,32%	0,0000	0,39%	0,0000
Asiste a cursos de capacitación	32,19%	0,0000	28,59%	0,0000	36,22%	0,0000	35,32%	0,0000
Horas de trabajo principal	0,95%	0,0000	1,08%	0,0000	1,11%	0,0000	1,14%	0,0000
Grupo	14,80%	0,0000	13,81%	0,0000	15,62%	0,0000	10,32%	0,0000
Categoría de ocupación	-38,16%	0,0000	-36,13%	0,0000	-37,28%	0,0000	-35,15%	0,0000

Fuente: Elaboración de los autores.

Los efectos marginales presentados en la Tabla N° 3 se obtuvieron a partir del modelo Probit mediante el método de máxima verosimilitud, utilizando la función de distribución normal acumulada. En términos econométricos, los coeficientes estimados en un modelo Probit no pueden interpretarse directamente como cambios en la probabilidad, por lo que se calculan los efectos marginales, que expresan la variación promedio en la probabilidad de que un individuo perciba un salario superior al SBU ante un cambio unitario en la variable explicativa, manteniendo las demás constantes. En variables dicotómicas, el efecto marginal refleja la diferencia en la probabilidad entre las dos categorías (por ejemplo, hombres y mujeres). Las probabilidades que se muestran en la tabla representan, por tanto, el cambio porcentual en la probabilidad de obtener un salario superior al básico asociado a cada variable. Dichas variaciones permiten identificar la magnitud y dirección del impacto de cada factor sociodemográfico y laboral sobre la probabilidad estimada, siendo valores positivos aquellos que incrementan la probabilidad de superar el SBU y negativos los que la reducen. Efectuando un análisis individual de los efectos marginales de las variables explicativas, es posible denotar lo siguiente.

Género: Entre los años 2021 y 2022, el efecto del género del trabajador mostró un leve incremento, manteniéndose alrededor del 7% (7,20% – 7,72%), lo que implica que los hombres tuvieron una probabilidad aproximadamente 7% mayor que las mujeres de percibir un salario superior al básico, disminuyendo ínfimamente para el año 2023. Sin embargo, en año 2024 este efecto superó la barrera del 7%, alcanzando un 8,24%, lo que evidencia una brecha de género en ascenso a favor de los hombres. Esto es consistente con los resultados de Salazar y Varela (2023) quienes expresan que la brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador se agravó en el periodo post pandemia, en contraste a los dos años previos al COVID-19; de manera porcentual, entre el periodo pre y

post pandemia, las mujeres obtuvieron una reducción del 18,4% en sus ingresos, esta disminución fue de 4 puntos porcentuales mayor al de los hombres.

Título universitario: Poseer un título universitario ha presentado una tendencia volátil en este periodo de estudio, siendo mayor en el año 2023 cuando la probabilidad de obtener un salario superior al básico alcanzó el umbral del 14,46%, después de una leve disminución en el año 2022. Pese a que en el año 2024 este efecto tendría una caída llamativa, llegando a su límite inferior del 12,87%, estos resultados denotan que poseer un título universitario aumenta la probabilidad de obtener un salario mayor al básico, aunque con claras fluctuaciones. Edad: La probabilidad de la variable edad ha seguido una tendencia de lento crecimiento desde el año 2021 al 2023, pasando del 0,20% al 0,23%, volviendo en al año 2024 al efecto inicial del 0,20%. Estos coeficientes en particular denotan la influencia positiva pero baja de la edad hacia la obtención de salarios mayores al básico. En este aspecto, el estudio de Bastidas (2023) particularmente denotó que existen mayores dificultades para el grupo etario de los 20-24 años, dado que son más propensos a no alcanzar el salario básico a fin de mes.

Experiencia profesional: Entre los años 2021 y 2023 el efecto ha ido en retroceso, pasando la probabilidad de 0,37% a 0,32%, con una leve mejoría en el año 2024 al elevarse a 0,39%. Este leve efecto, podría ser reflejo como por cada año adicional de experiencia los trabajadores acrecientan su probabilidad de lograr un salario mayor al básico, lo cual podría ser considerado como leve o limitado en el caso de la provincia de El Oro. En otros contextos como en la ciudad de Cuenca, según los investigadores Zambrano et al. (2019), por cada año adicional de experiencia profesional del trabajador, su probabilidad de ingreso superior se acrecenta en un 6%.

Capacitación: La asistencia a cursos de capacitación mostró un efecto volátil a lo largo del periodo. De forma general, en el año 2023 esta variable representó la más alta

probabilidad (36,22%), luego de alcanzar su punto más bajo en el año 2022 (28,59%). No obstante, este efecto volvería a disminuir en el año 2024 pero sin ser muy distante del obtenido en el año anterior, denotando la alta influencia positiva de llevar a cabo cursos y demás actividades de capacitación. En este sentido, el informe expuesto por Durán (2025) precisa que los programas de capacitación y emprendimiento dirigidos hacia los jóvenes de países con ingresos medios y bajos, denotan impactos positivos en indicadores tales como el empleo y los ingresos.

Horas de trabajo principal: Este factor mantuvo un crecimiento lineal del año 2021 al 2024, pasando su probabilidad de 0,95% a 1,14%; ello refleja que, para aumentar levemente las posibilidades de lograr un salario mayor al básico, los trabajadores recurren al cumplimiento de horas extras. Un caso relacionado, que ilustra la relación entre las horas de trabajo y los ingresos, lo expone Caiza et al. (2021) al señalar que, en el periodo de confinamiento derivado de la pandemia, se produjo una desaceleración de la producción que a su vez redujo las horas laborales y los ingresos de los trabajadores.

Grupo ocupacional: El efecto de esta variable ha sido volátil con el paso de los años, disminuyendo en el año 2022 (13,81%), para posteriormente aumentar en el año 2023

(15,62%) y volver a disminuir en el año 2024 (10,32%). Ante estos resultados, pertenecer al grupo de los profesionales científicos o altamente capacitados incrementa las posibilidades de lograr salarios más altos al básico. Este resultado se encuentra cohesionado con la teoría del capital humano, a través del cual se explica que una mayor inversión en educación y especialización profesional se traduce en mayores ingresos (Sandoval y Hernández, 2018).

Categoría de ocupación: De forma consistente en los cuatro años, pertenecer al sector privado se asoció a una menor probabilidad de obtener ingresos superiores al básico en comparación con el sector público. En el año 2024 esta brecha llegó hasta el 35,15%, es decir, los trabajadores del sector privado presentaban un 35,15% de menor probabilidad de ganar un salario mayor al básico en comparación a los trabajadores públicos. Este resultado coincide con la investigación realizada en años previos por Quito et al. (2021), al tomar como referencia los años 2008, 2013 y 2018; durante dicho periodo el autor denotó la existencia de una brecha significativa entre los trabajadores del sector público y el privado.

Año	Número de Observaciones	χ^2 de Hosmer-Lemeshow	Grados de Libertad	Valor p
2021	6,736	0.67	8	0,7156
2022	7,195	3.27	8	0,1954
2023	7,391	0.76	8	0,8581
2024	7,102	4.22	8	0,1214

El Test de Hosmer-Lemeshow es una medida de bondad de ajuste utilizada en modelos de regresión con variable dependiente dicotómica, como en este caso el modelo *Probit*. Este test resulta fundamental para evaluar la capacidad predictiva global del modelo y garantizar la validez de las

inferencias realizadas a partir del mismo (Gujarati y Porter, 2010).

Para interpretar los resultados del Test de Hosmer-Lemeshow hay que tener en cuenta su prueba de hipótesis que establece lo siguiente:

Valor $p > 0,05$: No rechazar $H_0 \rightarrow$ No hay evidencia estadística para afirmar que el modelo tenga mal ajuste.

Valor $p \leq 0,05$: Rechazar $H_0 \rightarrow$ Existe evidencia de que el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos

Los valores p en los 4 modelos correspondientes a los 4 años de análisis fueron mayores a 0,05, por ende, se puede afirmar que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Estos resultados en particular permiten corroborar la hipótesis alternativa de

significancia de las variables independientes seleccionadas para explicar las probabilidades que un trabajador bajo relación de dependencia obtenga un salario mayor al básico. Prosiguiendo con la validación del modelo, se hace hincapié en las pruebas del estadístico de clasificación y de la curva ROC, que permitirán reconocer el nivel de acierto del modelo en el análisis de los casos.

Tabla N° 4. Test de Hosmer-Lemeshow

Año	Número de Observaciones	χ^2 de Hosmer-Lemeshow	Grados de Libertad	Valor p
2021	6,736	0.67	8	0,7156
2022	7,195	3.27	8	0,1954
2023	7,391	0.76	8	0,8581
2024	7,102	4.22	8	0,1214

Estadístico	2021	2022	2023	2024
Sensibilidad	90,51%	91,97%	87,18%	90,05%
Especificidad	51,52%	56,01%	59,93%	54,36%
Valor Predictivo Positivo	82,49%	83,88%	81,62%	81,80%
Valor Predictivo Negativo	68,26%	73,71%	69,61%	70,58%
Tasa Falsos Positivos Reales	48,48%	43,99%	40,07%	45,64%
Tasa Falsos Negativos Reales	9,49%	8,03%	12,82%	9,95%
Tasa Falsos Positivos Clasificados	17,51%	16,12%	18,38%	18,20%
Tasa Falsos Negativos Clasificados	31,74%	26,29%	30,39%	29,42%

Fuente: Elaborado por autores.

Los cuatro modelos Probit muestran una capacidad predictiva alta y estable a lo largo del periodo analizado, con un porcentaje de clasificación correcta superior al 70%, es decir, de cada 10 casos que analiza, predice aproximadamente 8 de forma adecuada. El mejor desempeño se observa en el año 2022

(81,67%), mientras que en los años 2023 y 2024 presentaron ligeras variaciones (78,22% y 79,16%, respectivamente). Esta consistencia sugiere que los predictores incluidos en los modelos son adecuados para explicar la variable dependiente (Tabla N° 5).

Tabla N° 5. Estadísticos de Clasificación de los modelos Probit

Estadístico	2021	2022	2023	2024
Sensibilidad	90,51%	91,97%	87,18%	90,05%
Especificidad	51,52%	56,01%	59,93%	54,36%
Valor Predictivo Positivo	82,49%	83,88%	81,62%	81,80%
Valor Predictivo Negativo	68,26%	73,71%	69,61%	70,58%
Tasa Falsos Positivos Reales	48,48%	43,99%	40,07%	45,64%
Tasa Falsos Negativos Reales	9,49%	8,03%	12,82%	9,95%
Tasa Falsos Positivos Clasificados	17,51%	16,12%	18,38%	18,20%
Tasa Falsos Negativos Clasificados	31,74%	26,29%	30,39%	29,42%
Correctamente Clasificados	79,44%	81,67%	78,22%	79,16%

Fuente: Elaborado por autores.

El área bajo la curva ROC (Gráfico N° 2) confirma la alta capacidad discriminativa de los modelos, observando puntualmente como todos los valores superan el 80%. Como en el caso anterior, se observa que existe un mayor nivel de discriminación en los coeficientes del año 2022, con ligeras caídas

en los años 2023 y 2024, pero sin ser drásticas, reafirmando la solidez y estabilidad del modelo para predecir las probabilidades de que un trabajador bajo relación de dependencia obtenga un salario mayor al básico.

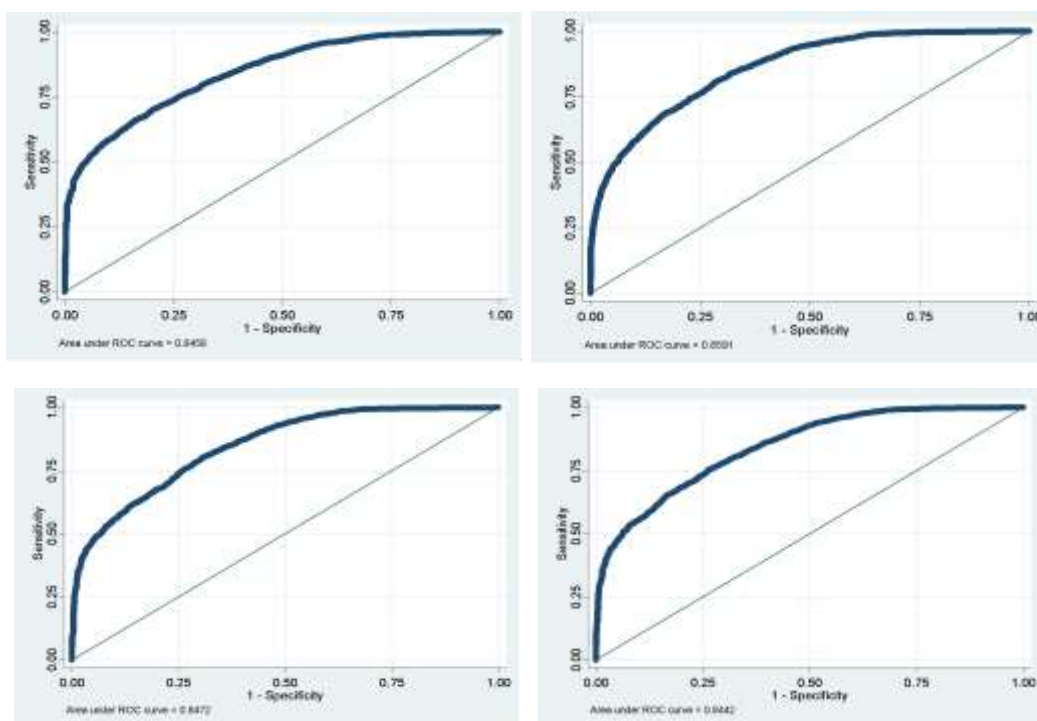


Gráfico N° 2. Niveles de discriminación de los modelos Probit. Fuente: Elaborado por autores.

5. Conclusiones

El análisis efectuado mediante los modelos Probit, evidenció que los ingresos laborales en la provincia de El Oro entre los años 2021 y 2024 estuvieron determinados por un conjunto de factores sociodemográficos y laborales. Los resultados mostraron que variables como el género, el nivel educativo, la edad, la experiencia, la capacitación profesional, horas de trabajo, pertenecer al grupo de profesionales científicos y la categoría de ocupación, tuvieron un efecto significativo en la probabilidad de obtener un salario por encima del básico.

Se constató que la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha mantenido, favoreciendo a los primeros, mientras que los empleados del sector público mantuvieron una clara ventaja salarial sobre los del sector privado. Estas diferencias pueden reflejar desigualdades estructurales en el mercado laboral de la provincia. Además, el estudio destacó que la formación continua y la posesión de un título de tercer nivel son determinantes clave para mejorar los ingresos, es decir, se constata la teoría del capital humano en este contexto de estudio.

En relación con el objetivo planteado, se concluye que la probabilidad de obtener un salario mayor al básico no depende únicamente de factores individuales como la edad, educación, o la experiencia, sino también de elementos estructurales vinculados con la categoría, grupo y condiciones del empleo. Estos hallazgos sugieren la necesidad de fortalecer las políticas públicas orientadas a reducir las brechas salariales de género, incentivar la educación superior y técnica y promover programas de capacitación laboral.

Entre las limitaciones del estudio, se menciona que el análisis se centró únicamente en El Oro, por ende, existe la dificultad de extrapolar los resultados hacia otras provincias. Futuras investigaciones podrían ampliar el enfoque, incorporando comparaciones con otras provincias o evaluando el impacto de otras variables, con su respectivo sustento teórico. En cualquier

caso, este trabajo contribuye a entender mejor la dinámica salarial en la provincia orense y ofrece resultados empíricos para diseñar estrategias que impulsen un mercado laboral más equitativo en el país.

6. Referencias

- Aguilera, A., y Castro, D. (2018). Calificación laboral y desigualdad salarial: un ejercicio metodológico por conglomerados. *Economía: teoría y práctica*(49).
<https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/492018/aguilera>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo.
https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Ballesteros, A. (2021). Análisis de la brecha salarial entre el sector público y el sector privado en Costa Rica: evidencia hallada con base en las encuestas de hogares del 2006 y 2016. *Revista De Ciencias Económicas*, 39(1), 25-56.
<https://doi.org/10.15517/rce.v39i1.47624>
- Banco Central del Ecuador. (2025). Precios, Salario y Mercado Laboral.
https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Administracion/bi_menuSalarios.html
- Bastidas, R. (2023). Modelo econométrico para determinar los factores que inciden en la probabilidad de que una persona reciba un ingreso laboral inferior al salario mínimo, Ecuador 2021. Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador.
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/aee45fca-c890-4314-9347-48a161ae18c4/content>
- Bernal, C. (2022). Metodología de la Investigación (Cuarta ed.). Pearson Educación. <https://0e10vvkyl-y-https>

- ebooks7--24-
 com.itmsp.museknowledge.com/stage.
 aspx?il=yypg=yed=
- Burbano, P., Burbano, P., y Burbano, Z. (2024). Educación, capital humano y desarrollo territorial. *HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación*, 8(1), 169-195. <https://doi.org/10.61154/holopraxis.v8i1.3462>
- Caballero, L., Quivio, R., Gutiérrez, S., Andia, M., Huerta, J., Huamán, J., y Justiniano, L. (2024). Herramienta Stata en el análisis de datos cuantitativos en estudiantes de posgrado en Perú. *European Public y Social Innovation Review*(9), 1-19. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-802>
- Caiza, J., Salas, M., Guevara, C., y Ramírez, J. (2021). Identificación de factores de vulnerabilidad de los trabajadores autónomos y en relación de dependencia en tiempos de COVID-19 en el Ecuador. *Cuestiones Económicas*, 31(3). <https://estudioeconomicos.bce.fin.ec/index.php/RevistaCE/article/view/369/270>
- Cangas, L., Salazar, L., y Iglesias, J. (2022). Explotación laboral en el sector público ecuatoriano de la salud. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2997>
- Carrasco, F., y Castillo, R. (2021). Human capital and job opportunities according to educational level in Perú. *Universidad Ciencia Y Tecnología*, 25(110), 48-57. <https://doi.org/10.47460/uct.v25i110.475>
- Carrillo, P., Buenaño, E., López, A., y Vásquez, F. (2018). Las brechas salariales público-privado e índices de bienestar: un análisis de microsimulación para Ecuador. *Analítica*, 15(1). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7291143.pdf>
- Cevallos, K., Córdova, C., y Campuzano, J. (2020). Índice de eficiencia del mercado laboral, revisión para Ecuador desde el reporte WEF 2018. *Sur Academia*, 13(7), 65-76. <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/suracademia/article/view/621/1066>
- Constante, E., Trujillo, A., Vázquez, J., Mendoza, G., y Rivas, D. (2023). Diferencia salarial entre hombre y mujer: Gender Wage Gap. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(4), 176-194. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1206>
- Delgado, M. (2024). Evolución del salario básico unificado en Ecuador: Análisis de la última década. *Revista Social Fronteriza*, 4(2), e42223. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(2\)223](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(2)223)
- Durán, N. (2025). El impacto de los programas de capacitación. *Libertad y Desarrollo*. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2025/06/SIE-324-El-impacto-de-los-programas-de-capacitacion-y-propuestas-para-fortalecer-el-sistema-mayo25.pdf>
- Gary S. Becker, 1964. "Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition," NBER Books, National Bureau of Economic Research, Inc, number beck-5, March.
- Gómez, A. (2020). Modelo de máxima verosimilitud. *Libre Empresa*, 17(2), 121-138. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2020v17n2.8027>
- González, G., Tovar, M., y Vargas, J. (2022). La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: Un estudio exploratorio. *Revista Andina de Educación*, 6(1), 1-9. <https://doi.org/10.32719/26312816.2022.6.1.2>
- Grigera, J., y Nava, A. (2021). El futuro del trabajo en América Latina: crisis, cambio tecnológico y control. *El trimestre económico*, 88(352), 1011-1042. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i352.1242>
- Gujarati, D., y Porter, D. (2010). *Econometría* (Quinta ed.). Mc Graw Hill educación. <https://fvela.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/10/econometria-damodar-n-gujarati-5ta-ed.pdf>
- Herrera, C. (2024). Paradigma Positivista. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*,

- 12(24), 29-32.
<https://doi.org/10.29057/icea.v12i24.12660>
- Huamán, J., Treviños, L., y Medina, W. (2022). Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23), 27-47. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual-2021/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador. (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual-2022/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador. (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual-2023/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador. (2024). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-anual/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos - INEC- (2024). Resultados de El Oro. Censo Ecuador. https://www.censoecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Info_El-Oro.pdf
- Jiménez, A. (2014). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. Dossier Tendencias 2015. [https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano\(Demografia%20Laboral\).pdf](https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano(Demografia%20Laboral).pdf)
- Kolade, O., y Owoseni, A. (2022). Employment 5.0: The work of the future and the future of work. *Technology in Society*, 71. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.102086>
- Landero, D. (2021). Investigación experimental y no experimental. Tesis de Maestría, Instituto de Estudios Superiores de Chiapas Universidad Salazar, Ciencias de la Salud en Formación en Docencia. <https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/6102aa6750ff4/tareas/9252cbda265c7f789a59cbc8557cc217investigacion%20experienciamntal.pdf>
- Linthon, D., y Méndez, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1), 1-25. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- López, A. (2022). Uso de internet y mercado laboral: evidencia de la búsqueda de empleo en Ecuador 2018-2019. *Tendencias*, 23(1). <https://doi.org/10.22267/rtend.222301.190>
- López, R., Sánchez, S., Quintana, M., y Gómez, V. (2023). Valoraciones teóricas sobre el concepto de analítica del aprendizaje. *Mendive*. *Revista De Educación*, 22(1). <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/3699>
- Meneses, K., Córdova, G., y Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista Economía y Política*(33), 1-34. <https://doi.org/10.25097/rep.n33.2021.01>
- Moreira, L., Castillo, J., Ortiz, P., y Maldonado, Á. (2024). Impacto de la inversión en capital humano sobre el crecimiento económico: Una comparación entre Ecuador v Perú entre Ecuador y Perú. *Revista de Economía del Caribe*(34), 1-46. <https://doi.org/10.14482/ecoca.34.785.145>
- Oughton, C., y Tobin, D. (2023). Joan Robinson: una de las primeras teóricas del crecimiento endógeno. *Cambridge Journal of Economics*, 47(5), 943-964. <https://doi.org/10.1093/cje/bead032>
- Pacheco, J., Llor, M., y Pico, A. (2020). Salario básico unificado y el nivel socioeconómico de santa ana en el período 2007–2017. *ECA Sinergia*, 11(3), 7-18.

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226599>
- Pérez, D., y Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- Perez, J., Arroyo, M., Porta, L., y Osore, J. (2025). Retornos de la educación en los entornos laborales para los trabajadores formales e informales en la región Junín: 2016 -2021. *Revista de Economía del Caribe*(34), 1-33. <https://doi.org/10.14482/ecoca.34.357.968>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v35n88/2448-6655-ane-35-88-239.pdf>
- Quito, B., López, M., Ponce, P., Álvarez, J., y Del Río, M. (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. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.2941>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336>
- Romero, G., y Franco, M. (2022). Experiencia laboral como factor clave en la calidad educativa de carreras técnicas y tecnológicas relacionadas con el campo administrativo. *Cultura, Educación y Sociedad*, 13(2), 233-248. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.13.2.2022.13>
- Salazar, G., y Varela, M. (2023). Brecha de ingreso laboral en el Ecuador por discriminación, en pre y post pandemia: corrección de error por sesgo de selección. *Revista Economía*, 75(121), 41-58. <https://doi.org/10.29166/economia.v75i121.4136>
- Sánchez, P., Uriguen, P., y Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, 8(1), 48-55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Sandoval, J., y Hernández, G. (2018). Crítica a la teoría del capital humano, educación y desarrollo socioeconómico. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(2), 137-160. <https://doi.org/10.15359/rep.13-2.7>
- Sumba, M., y León, L. (2025). Determinantes de la estructura salarial de la población económicamente activa en la provincia de El Oro. *Sociedad y Tecnología*, 8(3), 564-582. <https://doi.org/10.51247/st.v8i3.588>
- Urigen, P., Martínez, J., y Carrión, V. (2021). Diferencias Salariales y Segregación Ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 129-144. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1454>
- Vázquez, R. (2024). El mercado laboral actual: ¿una visión de futuro? *Investigación: cultura, ciencia y tecnología*(32), 45-54. https://dialnet.unirioja.es/servlet/ejemplar?codigo=681803&info=open_link_ejemplar
- Veiga, N., Otero, L., y Torres, J. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2). <https://doi.org/10.2916/inter.7.2.10>
- Villarreal, J., y Medina, V. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. *Revista científica Sociedad y Tecnología*, 5(S1), 184-199. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242>
- Vinueza, N., Barcos, I., y Arreaga, G. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 1-20. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2698>

- World Economic Forum (2024). Global Gender Gap Report 2024.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>
- Zambrano, G., Ramirez, K., Mendoza, M., Pambabay, J., Bauz, S., y Nieto, J. (2019). Modelización Econométrica mediante mínimos cuadrados ordinarios para la detección de factores determinantes del salario en la ciudad de Cuenca-Ecuador. *Matemática*, 17(1).
<https://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/matematica/article/view/540>
- Zambrano, M., y Sanchez, D. (2015). Factores determinantes del salario del sector privado en el Ecuador para el año 2014: Un caso de estudio en la ciudad de Guayaquil. *Cuadernos de Economía*, 38(108), 139-151.
<https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2015.06.001>