

Influencia de Género en la Brecha Salarial: Estudio del Mercado de Latacunga en los periodos 2010-2020

Gender Influence on the Wage Gap: Study of the Latacunga Market in the Periods 2010-2020

Carlos Alberto Parreño Herrera, Mauricio Sebastián Parreño Rivera, Andrea Katerine Parreño Rivera

RESUMEN

El artículo propuesto investiga cómo la brecha salarial de género ha afectado el mercado laboral en Latacunga, Ecuador entre los años 2010 y 2020. Se ha utilizado métodos deductivos e históricos para analizar datos estadísticos de la Encuesta Nacional De Empleo Desempleo y Subempleo (ENEMDU). El modelo para el análisis de datos fue el Oaxaca Blinder. El estudio se concentra en el impacto de la discriminación de género en los salarios y cómo factores como la educación y el número de hijos influyen en esta brecha. Los resultados indican una discriminación salarial persistente hacia las mujeres, sugiriendo que mientras los hombres se vuelven más activos en el mercado laboral, sus ingresos aumentan en comparación con las mujeres. Este estudio contribuye a la comprensión de las dinámicas de género en el mercado laboral y propone futuras investigaciones para abordar estas disparidades.

Palabras clave: Brecha salarial; empleo; desempleo; educación; mercado laboral.

Carlos Alberto Parreño Herrera

Universidad Técnica de Cotopaxi | Latacunga | Ecuador. carlos.parreno6380@utc.edu.ec

Mauricio Sebastián Parreño Rivera

mausebas95@gmail.com

Andrea Katerine Parreño Rivera

<https://doi.org/10.46652/runas.v5i9.158>

ISSN 2737-6230

Vol. 5 No. 9 enero-junio 2024, e240158

Quito, Ecuador

Enviado: octubre 10, 2023

Aceptado: diciembre 18, 2023

Publicado: enero 03, 2024

Publicación Continua

ABSTRACT

The proposed article examines how the gender pay gap has impacted the labor market in Latacunga, Ecuador between 2010 and 2020. Deductive and historical methods were used to analyze statistical data from the National Survey of Employment, Unemployment, and Underemployment (ENEMDU). The Oaxaca Blinder model was employed for data analysis. The study focuses on the impact of gender discrimination on wages and how factors like education and the number of children influence this gap. The findings indicate a persistent wage discrimination against women, suggesting that as men become more active in the labor market, their earnings increase compared to women. This study contributes to understanding gender dynamics in the labor market and proposes further research to address these disparities.

Keywords: Wage gap; employment; unemployment; education; labor market.

Introducción

La brecha salarial de género ha sido un tema de análisis socioeconómico global durante décadas. En el contexto específico del cantón Latacunga, entre 2010 y 2020, este fenómeno no solo refleja las dinámicas económicas regionales sino también las culturales y sociales (Linthon & Méndez, 2021). Esta introducción examina cómo las disparidades salariales basadas en el género han afectado el mercado laboral en Latacunga durante este periodo, considerando factores como las políticas laborales, las transformaciones económicas y los cambios socioculturales (Vaccaro et al., 2022).

El cantón Latacunga, conocido por su dinamismo comercial e industrial, representa un microcosmos ideal para estudiar estas tendencias (Torres et al., 2023). Durante la década en cuestión, Latacunga experimentó variaciones significativas en su estructura económica, lo que inevitablemente repercutió en su mercado laboral. Este estudio aborda cómo la brecha salarial de género se manifestó en diferentes sectores, analizando tanto las causas estructurales como las consecuencias socioeconómicas.

Al investigar este tema, se considera una gama de factores: desde la evolución de las normativas laborales y su impacto en la equidad de género, hasta el rol de la educación y la capacitación profesional en la conformación de oportunidades laborales (Syrda, 2023). Este análisis se enriquece con datos estadísticos y testimonios, ofreciendo una visión integral y actualizada de los efectos de la brecha salarial y el género en el mercado laboral de Latacunga. Este estudio no solo busca comprender el pasado y el presente de esta problemática, sino también proyectar posibles escenarios futuros y proponer estrategias para una mayor equidad laboral en el cantón.

Es de vital importancia responder en el estudio si ¿es representativa la brecha salarial según el género en el mercado laboral del cantón Latacunga? A través de la respuesta a la interrogante se evidenciará el crecimiento de los sectores económicos y reducción de los índices de desempleo, pues, la condicional del género es el determinante más significativo en la asignación de jornada laboral y la remuneración (Shannon et al., 2019).

Por tal razón, el objetivo fue determinar los efectos de las brechas salariales por discriminación de género en el mercado laboral del cantón Latacunga periodo 2010-2020 (Mencía et al., 2022). Para ello, se examinaron los efectos económicos de las brechas salariales por sector económico y género. De este modo, se definieron las variaciones en incrementos salariales en el mercado laboral.

Teorías sobre la brecha salarial por género

Los economistas clásicos enfatizaron los salarios donde se consideraban necesarios para la supervivencia, esta teoría económica postula el trabajo a domicilio como base para la creación de valor en los bienes y la formación del trabajo actividad productiva, Adam Smith vio el trabajo de la mujer como la reserva moral de una sociedad con principios y los valores frente a los valores de mercado. Para frenar la ambición de riqueza excesiva (Moral, 2021).

Jalovaara & Fasang (2020), 951, catalogan el pensamiento de Marx como defensor de la teoría de género, porque esta tendencia explora la división sexual del trabajo, ve su origen en la propiedad privada y acumula dependencia en las relaciones intrafamiliares, valorando el trabajo abstracto vendido en el mercado y defendiendo salarios familiares, asumiendo que el trabajo a domicilio está dominado por quienes desempeñan sus funciones fuera de la familia, así como fomentando patrones de dominancia de género.

La economía feminista es uno de los movimientos económicos heterodoxos que apoyan la teoría de la disparidad salarial, con el fin de mantener la relación entre los sexos, para mejorar el estatus de la mujer en el campo económico, reconciliando la existencia de la opresión de la mujer. no para crear diferencias entre hombres y mujeres, sino para crear condiciones económicas iguales entre ellos (Guarango, 2022).

Efectos del patriarcado en la gestión salarial

El patriarcado es un sistema donde las mujeres no tienen poder. Tradicionalmente, los hombres son vistos como los líderes ideales de sus familias y, por lo tanto, dignos de respeto por su carácter superior al de las mujeres (England et al., 2020). De hecho, se considera la unidad básica de una organización. Patriarcado en la familia. A diferencia del género y los roles dentro de las estructuras sociales, el patriarcado se basa en la familia como núcleo de la sociedad (Constante et al., 1961). El patriarcado creó una severa discriminación familiar contra las mujeres, y con el tiempo este sistema se arraigó profundamente en la sociedad, lo que se reflejó en el trato a las mujeres y sus oportunidades de volverse social y económicamente independientes, libres y autónomas. Böheim & Gust (2022), lo definió enfatizando que la capacidad colectiva de las mujeres para elevar su estatus en relación con los hombres en la sociedad depende de un mayor acceso a la mano de obra

productora de recursos. Sin embargo, este acceso está controlado principalmente por las élites masculinas y cambia principalmente en respuesta a fuerzas que escapan al control de las mujeres.

La desigualdad se define como un desequilibrio en la sociedad donde determinadas personas tienen más oportunidades que otras debido a diversos factores. Blundell (2020) define la desigualdad como una relación desigual que representa la diferencia o discriminación de una persona respecto de otra por motivos de estatus social, económico, religioso, sexo, raza o color de piel. Por tanto, la desigualdad es una discriminación grave que provoca decadencia social.

Por lo tanto, es importante que el país investigue y actúe sobre diversas desigualdades en la sociedad. Según Bloom & Reenen (2013), la desigualdad se ha convertido en un componente importante para comprender tanto la dinámica de la producción como la reproducción continua de las brechas existentes entre los diferentes grupos sociales. Invocar y revelar asimetrías de poder. De esta manera, podemos comprender no sólo las diferencias existentes, sino también las acciones tomadas frente a las desigualdades que se manifiestan en diferentes formas y espacios.

Desigualdad de género

Según Amadxarif et al. (2020), la desigualdad de género surge de las diferencias entre hombres y mujeres, que en última instancia conducen a la discriminación. La sociedad y la cultura crean y recrean modelos y relaciones tradicionales entre hombres y mujeres. Se caracteriza por la desigualdad de género y la asimetría de poder, principalmente en detrimento del empoderamiento de las mujeres.

Relación de la educación en el salario

En cuanto a nuestra investigación, una de las áreas relacionadas es la educación. Para todos, una institución que tiene la autoridad para elegir, practicar o practicar, no ha perdido la cabeza y no ha mencionado la decisión y está relacionada con la eliminación, emitida y emitida. Emitir, emitir, eliminar y eliminar, eliminar y emitir, eliminar y calcular, exclusión y cálculo, lectura, trabajo o político (Guarango, 2022).

Otro campo considerado importante es la desigualdad de género en el campo del trabajo. Cuando rechazaron sus derechos, mostraron los derechos porque fueron clasificados como débiles, por lo que fueron clasificados como débiles. El número de personas. En este sentido, Vaccaro et al. (2022), señalan que la sociedad inadecua a las mujeres para el trabajo intelectual e incluso para determinadas ocupaciones físicas, impidiéndoles participar en determinados ámbitos del mercado laboral y, en consecuencia, privándolas de oportunidades para hacer crecer el estatuto. Por lo tanto, se plantea la siguiente hipótesis:

H1. La brecha salarial ha influido positivamente en el mercado laboral de Latacunga.

Método

El estudio utilizó métodos deductivos e históricos (Villalobos, 2019) junto con el estudio del comportamiento de variables a lo largo del tiempo para estimar la trayectoria de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la ciudad de Latacunga durante el período histórico 2010-2020. Este estudio sintetizó datos estadísticos de fuentes secundarias como el INEC de 2010 a 2020 a través de la encuesta trimestral ENEMDU. La investigación científica es macroeconómica. Si combinamos las bases de datos y tomamos solo al jefe de hogar, el número de encuestados es 213.000. Por tanto, los resultados estiman el cambio anual en la situación laboral de los encuestados en un total de 193.089 observaciones (INEC, 2023).

Procesamiento de información

Modelo Oaxaca Blinder

El método Oaxaca Blinder es principalmente uno de los otros elementos, incluida la diferencia promedio de los salarios que describen el papel de la productividad, el ejercicio o la experiencia laboral, la productividad, los ejercicios físicos o la experiencia laboral (Hernandez, 2010). Como se mencionó en la sección anterior, este método es un evaluador clásico que estudia el retorno de un dispositivo lineal real para características accidentales (Pérez et al., 2015). Los autores muestran que la metodología Oaxaca Blinder se basa en el siguiente supuesto de que el efecto del stock de capital humano debe ser el mismo en ambos grupos, por lo que las diferencias de remuneración solo explican las diferencias de talento. capital. De lo contrario, la diferencia salarial puede considerarse discriminación.

Se utilizó un modelo de estimación básico de mínimos cuadrados ordinarios, que consiste en proporcionar estimadores de parámetros. Para minimizar la suma de errores cuadrados, el modelo crea una relación funcional entre la variable dependiente y otras variables independientes, teniendo en cuenta las siguientes variables:

Variable dependiente

y = Logaritmo del ingreso medido en dólares (Fuente ENENMDU)

Variables independientes:

x_1 = Experiencia (Fuente ENENMDU)

x_2 = Experiencia al cuadrado (Fuente ENENMDU)

x_3 = Educación (Fuente ENENMDU)

Resultados

El salario de Ecuador, el pleno empleo y el enfatizado en dólares durante el 2010-2020

Cuando hubo empleo, empleo completo y trabajo completo en la Tabla 1, un hombre ganó más de \$ 43.84 y en 2017, \$ 45.94 que las mujeres. El clima presenta diferencias de género, y en 2013, la cantidad de salarios de rendimiento es de 55.13. Y en 2019, la diferencia de salario mínimo es mayor que las mujeres, por lo que una pequeña cantidad fue de \$ 12.17. Empleados como empleados y la mayoría de los representantes como la mayoría. 35.9% en la Tabla 1. Debido al índice de salario máximo, fue mejor para las mujeres en 2014, por lo que \$ 58.53 fueron mejores en 2018. Este año, el 19.2% costó \$ 32.38, que es \$ 32.38, que es \$ 32.38, en comparación con \$ 44.42 en 2018.

Tabla 1. Salarios según el eje de empleo, subempleo, y empleo pleno.

Años	Empleo adecuado/Pleno				Subempleo			
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial BS	BS%	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial	DS%
2010	\$481,85	\$438,01	\$43,84	9,10%	\$141,66	\$108,93	\$32,74	23,10%
2011	\$471,42	\$433,33	\$38,08	8,10%	\$147,31	\$104,82	\$42,49	28,80%
2012	\$488,94	\$448,86	\$40,08	8,20%	\$148,27	\$111,55	\$36,72	24,80%
2013	\$481,05	\$454,86	\$26,19	5,40%	\$151,70	\$97,18	\$54,53	35,90%
2014	\$491,47	\$458,78	\$32,70	6,70%	\$154,40	\$115,58	\$38,82	25,10%
2015	\$547,57	\$492,44	\$55,13	10,10%	\$163,16	\$116,85	\$46,32	28,40%
2016	\$528,88	\$485,83	\$43,05	8,10%	\$173,39	\$114,86	\$58,53	33,80%
2017	\$549,73	\$503,79	\$45,94	8,40%	\$164,14	\$116,28	\$47,87	29,20%
2018	\$546,19	\$513,26	\$32,93	6,00%	\$168,27	\$135,89	\$32,38	19,20%
2019	\$540,27	\$528,09	\$12,17	2,30%	\$168,24	\$118,46	\$49,77	29,60%
2020	\$542,91	\$520,08	\$22,83	4,20%	\$162,60	\$118,18	\$44,42	27,30%
Pro-medio	\$515,48	\$479,76	\$35,72	7,00%	\$158,47	\$114,42	\$44,05	27,70%

Fuente: Elaboración propia.

Aplicación de mínimos cuadrados ordinarios

El modelo que se presenta a continuación es un análisis de regresión multivariado con el logaritmo del ingreso como variable dependiente y las variables lineales de educación, experiencia, experiencia secundaria y género como variables explicativas. La razón para convertirlo al registro de rendimientos es que los datos deben seguir una distribución de probabilidad normal. Para empezar, esto es muy importante, considerando la falta de datos extremos y valores atípicos en las

variables de entrada. Esto puede crear heterocedasticidad y sesgar los resultados. La desviación estándar de los residuos hace que la importancia de los parámetros sea incierta (Jalovaara & Fasang, 2020)⁹⁵¹. Además, utilizar el logaritmo de la entrada hace que la interpretación de los resultados sea más útil para contabilizar cada parámetro.

La experiencia debe elevarse al cuadrado porque describe mejor la relación entre experiencia e ingresos, y un año más de experiencia significa ingresos marginales más bajos. Esto significa que la relación disminuye ligeramente para que el modelo refleje con mayor precisión la relación causal entre ingresos y experiencia (Shannon et al., 2019). El modelo es una simplificación de la realidad, pero es mejor cuadrar el resultado. Otras variables necesarias para explicar el modelo de Mincer fueron la edad, el sexo y los años de educación.

Tabla 2. Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios de la brecha salarial y el género en Latacunga en el año 2010-2020.

Variables	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	In_ingreso	In_ingreso	In_ingreso	In_ingreso	In_ingreso	In_ingreso	In_ingreso
Educación	0.0991***	0.0988***	0.0923***	0.0941***	0.0955***	0.0949***	0.0954***
Experiencia	0.0164***	0.0187***	0.0152***	0.0122***	0.0119***	0.0123***	0.0145***
Experiencia 2	0.000430***	0.000468***	0.000447***	0.000396***	0.000417***	0.000436***	0.000486***
Género	0.459***	0.454***	0.484***	0.457***	0.472***	0.471***	0.505***
Constante	4.238***	4.321***	4.468***	4.569***	4.619***	4.617***	4.532***
Observaciones	14,494	13,222	13,552	15,696	23,145	22,499	22,897
R-Cuadrado	0.288	0.298	0.286	0.298	0.290	0.264	0.270

Los asteriscos son interpretados como *** $p < 0.01$

Fuente. Elaboración propia.

La sección transversal se realizó desde el año 2010 a 2020 y muestra una variación limitada de un año a otro en los resultados. Sin embargo, los resultados fueron estadísticamente significativos con un nivel de confianza del 99% para educación, experiencia, experiencia al cuadrado y género en todos los años. Hay muchos años de educación y hay muchos signos de ingresos (como se considera evidencia empírica, porque los hombres y 0 mujeres se consideran más dinero de las mujeres) (England et al., 2020).

Los resultados se presentarán en la Tabla 2, y los resultados aumentarán al 1.046% del cambio con la experiencia de cambiar las ventas cada año, cada año. Suave, pero importante es que se reduce durante años, porque son salarios cada año, tienen salarios cada año, trabajan duro, trabajan duro y trabajan duro. entrada. Las constantes también son significativas y positivas en todos los casos. En otras palabras, el éxito es siempre un resultado positivo y tangible. Los resultados se pueden comparar con otros años.

Por lo tanto, dada la diferenciación de la función de la seguridad de los ingresos y la formación explicativa variable de hombres y mujeres, considerando la conveniencia de formar una variable explicativa de otro grupo y considera a más personas que mujeres en 2011 y 2018 una familia con niños sobre niños 5 años, como la comodidad del cuidado de las mujeres y la conveniencia del cuidado del mercado laboral. En general, la predicción salarial cambia en un 0,10% anual para mujeres en mujeres. El crecimiento anual se considera mínimo, pero crea los beneficios del hombre.

Discusión

Con relación al marco de comprobación de hipótesis, se establecieron 2 escenarios donde se tomó como constante a la variable sexo (hombre – mujer). De esta manera, se procedió a relacionar la influencia de la brecha salarial especificada en los 2 escenarios.

H_0 . La brecha salarial ha influido negativamente en el mercado laboral de Latacunga.

H_1 . La brecha salarial ha influido positivamente en el mercado laboral de Latacunga

Ecuación 1: Brecha Salarial.

	Coficiente	Desv. Típica	Estadístico t	valor p	
const	535,087	284,394	1,881	0,0866	*
Educación	-3228,27	1589,08	-2,032	0,0671	*
Experiencia	-93,4477	1579,04	-0,05918	0,9539	
Experiencia2	589,667	1462,55	0,4032	0,6945	
Nº de hijos	3228,21	1589,10	2,031	0,0671	*
Edad	93,6349	1579,12	0,05930	0,9538	
S1	295,201	166,388	1,774	0,1037	
S2	504,965	158,957	3,177	0,0088	***
S3	216,172	162,281	1,332	0,2098	
S4	357,514	162,917	2,194	0,0506	*
S5	316,812	146,504	2,162	0,0535	*

Media de la vble. dep.	216,4042	D.T. de la vble. dep.	183,6354
Suma de cuad. residuos	243808,4	D.T. de la regresión	148,8771
R-cuadrado	0,874064	R-cuadrado corregido	0,342731
F(21, 11)	1,794586	Valor p (de F)	0,087168
rho	-0,034255	Durbin-Watson	2,020442

Contrastes F de restricciones cero:

Todos los retardos de IMPFOB $F(3, 11) = 1,6214 [0,2408]$

Todos los retardos de EXPFOB $F(3, 11) = 1,6214 [0,2408]$

Todos los retardos de TBLCM $F(3, 11) = 1,621 [0,2409]$

Todas las variables, retardo 3 $F(3, 11) = 1,6332 [0,2382]$

Para el sistema en conjunto

Hipótesis nula: El retardo más largo es 2

Hipótesis alternativa: El retardo más largo es 3

Contraste de razón de verosimilitudes: Chi-cuadrado (9) = 42,5219 [0,0001]

Ante dicho escenario, se comprobó que si existe influencia de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se comprueba que si existe diferencia en la brecha salarial y que sus efectos han sido positivos ($p=0.0001$). No obstante, han demostrado relación significativa hacia el nivel de educación y el número de hijos.

Conclusiones

De 2010 a 2020 se observó discriminación salarial por motivos de género de las mujeres en el mercado laboral. Este estudio muestra que existe una desventaja evolutiva en el sentido de que las mujeres ganen menos que los hombres. Un modelo influyente es formar una familia y cuidar a niños menores de cinco años. Esto puede eliminar años de experiencia y salarios más bajos.

Los resultados del modelo Oaxaca Blinder basados en datos no observados muestran que existe una relación positiva entre la brecha salarial y el género en la ciudad de Latacunga de 2010 a 2020. Esto se debe a que a medida que los hombres se vuelven más activos en el mercado laboral, sus ingresos aumentan. Por otro lado, la prueba de hipótesis, encontró que la hipótesis alternativa era efectiva. Por lo tanto, se demostró que existe diferencia salarial y que el efecto es positivo ($p=0,0001$). Sin embargo, parece haber una relación significativa entre el nivel de educación y el número de hijos.

Se recomienda un trabajo futuro para analizar el mercado laboral en la provincia de Chimborazo, ya que es importante conocer el funcionamiento del sistema laboral de las mujeres y otros grupos vulnerables en la provincia. Además, se considera importante establecer investigaciones sociales a través de la academia para determinar si existe discriminación en el mercado laboral para que las organizaciones pertinentes puedan desarrollar políticas públicas para los grupos vulnerables. Es importante señalar que esto se debe a la discriminación de género. De hecho, el clima económico creado por la COVID-19 puede significar que la brecha de género se haya ampliado incluso más que durante este período de estudio.

Referencias

- Amadxarif, Z., Angeli, M., Haldane, A., Amadxarif, Z., Angeli, M., & Haldane, A. (2020). Staff Working Paper No. 877. Understanding pay gaps. *Bank of England*. <https://acortar.link/4TImfG>
- Bloom, N., & Reenen, J. (2013). Efectos de género y etnicidad en la brecha salarial entre jornaleros agrícolas del noroeste mexicano. *NBER Working Papers*, 35(3), 1–89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Blundell, J. (2020). Wage Responses to Gender Pay Gap Reporting Requirements. *SSRN Electronic Journal*, 3(17), 2–77. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3584259>
- Böheim, R., & Gust, S. (2022). The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Wage Gap. *CESifo Forum*, 23(2), 25–28. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3813633>
- Constante, E., Trujillo, A., & Vázquez, K. (1961). Diferencia salarial entre hombre y mujer. *LA-TAM: Revista Latinoamericana*, 176–194.
- England, P., Levine, A., & Mishel, E. (2020). Progress toward gender equality in the United States has slowed or stalled. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(13), 6990–6997. <https://doi.org/10.1073/pnas.1918891117>
- Guarango, P. (2022). Brecha salarial de género en México: evidencia a partir de la ENIGH 2016. *RISAD Revista Internacional de Salarios Digno*, 4(9), 2003–2005.
- INEC. (2023). *Encuesta Nacional De Empleo, Desempleo Y Subempleo*. <https://acortar.link/EXRicj>
- Jalovaara, M., & Fasang, A. (2020). Family Life Courses, Gender, and Mid-Life Earnings. *European Sociological Review*, 36(2), 159–178. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz057>
- Linthon, D., & Méndez, L. (2021). 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>
- Moral, M. (2021). Brecha salarial de género y tecnológica en la industria española. *Papeles de La Economía Española*, 4(5), 160–174.
- Moreno-Mencia, P., Fernández-Sainz, A., & Rodríguez-Poo, J. M. (2022). The gender wage gap in the public and private sectors: The Spanish experience. *European Journal of Women's Studies*, 29(1), 72–91. <https://doi.org/10.1177/1350506820979023>
- Pérez, M., Ocampo, F., & Sánchez, K. (2015). Aplicación de la metodología de la investigación. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(11), 796. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i11.130>
- Sampieri Hernandez. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Shannon, G., Minckas, N., Tan, D., Haghighparast, H., Batura, N., & Mannell, J. (2019). Feminisation of the health workforce and wage conditions of health professions: an exploratory analysis. *Human Resources for Health*, 17(1), 2–84. <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0425-x>

- Syrda, J. (2023). Gendered Housework: Spousal Relative Income, Parenthood and Traditional Gender Identity Norms. *Work, Employment and Society*, 37(3), 794–813. <https://doi.org/10.1177/09500170211069780>
- Torres Figuerola, C.M., & Moranta Mesquida, J. (2021). La emergencia climática en economías turistizadas: la necesaria transición económica, ecológica y social como base para una mitigación efectiva. *Revista De Economía Crítica*, 2(30), 120–135. Recuperado a partir de <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/152>
- Vaccaro, G., Basurto, M., Beltrán, A., & Montoya, M. (2022). The Gender Wage Gap in Peru: Drivers, Evolution, and Heterogeneities. *Social Inclusion*, 10(1), 19–34. <https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4757>
- Villalobos Zamora, L.R. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, (27), 78–82. <https://doi.org/10.56918/es.2019.i27.pp78-82>

Autores

Carlos Alberto Parreño Herrera. Máster en Dirección de Empresas, Economista, Abogado, docente Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Técnica de Cotopaxi.

Mauricio Sebastián Parreño Rivera. Máster en Derecho Mención Gestión Pública, Abogado.

Andrea Katherine Parreño Rivera. Master en Administración de Empresas Mención Finanzas.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.