ESTUDIOS SOCIALES Y EDUCACIÓN

DESIGUALDADES LABORALES Y EDUCACIÓN SUPERIOR:

Del diagnóstico socioeconómico a la articulación curricular



DESIGUALDADES LABORALES Y EDUCACIÓN SUPERIOR:

Del diagnóstico socioeconómico a la articulación curricular

Ciencias en Palabras Editorial
septiembre 2026

Copyright © Ciencias en Palabras Editorial

Copyright del texto © 2026 de Autores

International Publication Technical Data

Title: *Desigualdades laborales y educación superior: Del diagnóstico socioeconómico a la articulación curricular.*
Publisher: Ciencias en Palabras Editorial

Authors: Jéssica Del Consuelo Luzuriaga-Viteri, Cinthia Malena Rodríguez-Garcés, Roberto Carlos Santos-Suarez, José Leonardo Rodríguez-Molina, Jorge Washington Escobar-Pilataxi, Roberto Andrés Gonzabay-Mazza, Christian Washurg-Herrera, Willian Vladimir Rosillo-Toro, Jaime Carlos Mina-Párraga, María Isabel Guillén-Moreno, Rosanna Elizabeth Rivera-Castro, Pedro Napoleón Chara-Moreira, Jorge Leonardo Macías-Pérez, María Isabel Romero-Jara.

Format: PDF

Pages: 88 pág.

Size: A4 21x29.7cm

System Requirements: *Adobe Acrobat Reader*

Access Mode: *World Wide Web*

ISBN: 978-9907-9583-1-7

DOI: https://doi.org/10.68083/c27k3y63

Primera edición, año 2026. Publicado por Ciencias en Palabras Editorial.

Esta obra cuenta con el aval metodológico de **Ciencias en Palabras Editorial**, tras superar un riguroso proceso de revisión por pares ciegos bajo estrictos estándares de calidad, sin embargo, la veracidad y precisión de los datos son de absoluta responsabilidad de los autores.
Se autoriza su descarga y distribución gratuita para fines exclusivamente educativos y de divulgación académica, siempre que se reconozca la autoría original, no se comercialice y el contenido permanezca intacto.

Ciencias en Palabras Editorial

® Desigualdades laborales y educación superior: Del diagnóstico socioeconómico a la articulación curricular.

© **2026.** Jéssica Del Consuelo Luzuriaga-Viteri, Cinthia Malena Rodríguez-Garcés, Roberto Carlos Santos-Suarez, José Leonardo Rodríguez-Molina, Jorge Washington Escobar-Pilataxi, Roberto Andrés Gonzabay-Mazza, Christian Washurg-Herrera, Willian Vladimir Rosillo-Toro, Jaime Carlos Mina-Párraga, María Isabel Guillén-Moreno, Rosanna Elizabeth Rivera-Castro, Pedro Napoleón Chara-Moreira, Jorge Leonardo Macías-Pérez, María Isabel Romero-Jara.

Licencia y derechos de uso

Desigualdades laborales y educación superior: Del diagnóstico socioeconómico a la articulación curricular, se encuentra protegido y licenciado bajo los términos de una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0). Para consultar los detalles y el texto legal de esta licencia, visite: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es

Aviso importante: Material destinado exclusivamente para fines educativos y de divulgación académica.

Ciencias en Palabras Editorial
Primera edición

International Standard Book Number *(ISBN):* **978-9907-9583-1-7**

Prólogo

La presente obra reúne tres capítulos que abordan problemáticas vinculadas con el empleo, la equidad de género y la relación entre la educación superior y el entorno profesional. Los estudios que integran este libro parten de realidades concretas y emplean evidencia para analizar situaciones que tienen incidencia en las oportunidades laborales, las condiciones de participación en el mercado de trabajo y la pertinencia de la formación universitaria.

El primer capítulo, "La participación laboral femenina y los cambios en la estructura del empleo: Evidencia desde la economía laboral ecuatoriana", examina la presencia de las mujeres en el mercado laboral del Ecuador y los cambios registrados en la estructura del empleo. El análisis permite reconocer las condiciones que han acompañado la incorporación femenina a las actividades productivas, así como las transformaciones que han tenido lugar en el mercado laboral. El estudio aporta elementos para comprender las oportunidades y dificultades que enfrentan las mujeres en su trayectoria laboral dentro del contexto ecuatoriano.

El segundo capítulo, "Brecha salarial de género en Ecuador: Evidencia comparada con El Salvador", aborda las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres desde una perspectiva comparativa. El análisis de Ecuador y El Salvador permite identificar características de esta problemática y aproximarse a los factores asociados con las desigualdades salariales. La investigación resulta pertinente para la discusión sobre igualdad de oportunidades, condiciones laborales y participación económica de hombres y mujeres en contextos latinoamericanos.

El tercer capítulo, "Gestión de evidencias y articulación curricular: impacto de la educación superior frente a las asimetrías del entorno profesional", centra su atención en la relación entre la formación universitaria y las necesidades del ámbito profesional. El capítulo plantea la importancia de utilizar evidencias para fortalecer los procesos de planificación y actualización curricular, de manera que los conocimientos, habilidades y competencias desarrollados durante la formación superior mantengan correspondencia con las características y requerimientos del ejercicio profesional.

Los tres estudios mantienen una relación temática alrededor de las transformaciones que experimentan la educación y el trabajo. Las condiciones de acceso al empleo, las diferencias salariales y la correspondencia entre formación académica y desempeño profesional son aspectos que requieren análisis permanente, particularmente en sociedades donde las dinámicas económicas y laborales cambian con rapidez.

Esta publicación está dirigida a docentes, investigadores, estudiantes, profesionales y personas interesadas en comprender las relaciones entre educación, empleo y desarrollo social. Los aportes presentados pueden servir como referencia para futuras investigaciones, discusiones académicas y procesos orientados a mejorar las condiciones de formación y participación laboral.

El propósito de este libro es aportar al conocimiento desde investigaciones que parten de contextos específicos y que permiten acercarse a situaciones presentes en Ecuador y otros espacios de América Latina. Cada capítulo ofrece una mirada particular sobre los desafíos estudiados y aporta elementos para continuar profundizando en la construcción de una educación superior pertinente, mercados laborales con mayores condiciones de equidad y procesos de formación vinculados con las necesidades reales de la sociedad.

Los Autores.

Índice general

Prólogo V

CAPÍTULO I 8

La participación laboral femenina y los cambios en la estructura del empleo: Evidencia desde la economía laboral ecuatoriana. 8

"Female Labor Force Participation and Changes in the Structure of Employment: Evidence from the Ecuadorian Labor Economy" 8

Jéssica Del Consuelo Luzuriaga-Viteri 8

Cinthia Malena Rodríguez-Garcés 8

Roberto Carlos Santos-Suarez 8

José Leonardo Rodríguez-Molina 8

Jorge Washington Escobar-Pilataxi 8

CAPÍTULO II 35

Brecha salarial de género en Ecuador: Evidencia comparada con El Salvador. 35

The Gender Wage Gap in Ecuador: Comparative Evidence with El Salvador. 35

Roberto Andrés Gonzabay-Mazza 35

Christian Washburn-Herrera 35

Willian Vladimir Rosillo-Toro 35

Jaime Carlos Mina-Párraga 35

María Isabel Guillén Moreno 35

CAPÍTULO III 58

Gestión de evidencias y articulación curricular: impacto de la educación superior frente a las asimetrías del entorno profesional. 58

Evidence Management and Curriculum Articulation: The Impact of Higher Education in Addressing Asymmetries in the Professional Environment 58

Rosanna Elizabeth Rivera Castro 58

Pedro Napoleón Chara Moreira 58

Jorge Leonardo Macías Pérez 58

María Isabel Romero Jara 58

CAPÍTULO I

La participación laboral femenina y los cambios en la estructura del empleo: Evidencia desde la economía laboral ecuatoriana.

"Female Labor Force Participation and Changes in the Structure of Employment: Evidence from the Ecuadorian Labor Economy"

Jéssica Del Consuelo Luzuriaga-Viteri
Universidad de Guayaquil
jessica.luzuriagav@ug.edu.ec
https://orcid.org/0009-0003-2587-9402
Guayaquil – Ecuador

Cinthia Malena Rodríguez-Garcés
Universidad de Guayaquil
cinthia.rodriguezgar@ug.edu.ec
https://orcid.org/0009-0000-0033-9352
Guayaquil – Ecuador

Roberto Carlos Santos-Suarez
Universidad de Guayaquil
roberto.santoss@ug.edu.ec
https://orcid.org/0009-0000-8901-7172
Guayaquil – Ecuador

José Leonardo Rodríguez-Molina
Universidad de Guayaquil
jose.rodriguezmo@ug.edu.ec
https://orcid.org/0009-0009-2802-9992
Guayaquil – Ecuador

Jorge Washington Escobar-Pilataxi
Universidad de Guayaquil
jorge.escobarp@ug.edu.ec
https://orcid.org/0009-0000-3533-0411
Guayaquil – Ecuador

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue analizar la participación laboral femenina, considerando sus barreras, transformaciones y los cambios en la estructura del empleo por sector y género en el Ecuador durante el período 2016–2024. La metodología se desarrolló bajo un diseño mixto, mediante análisis documental de estadísticas de la ENEMDU y del REES, fuentes oficiales del INEC. El estudio tuvo un alcance descriptivo–explicativo e incorporó datos mensuales para la estimación de modelos econométricos con variables numéricas y categóricas, lo que permitió controlar efectos estacionales. Los resultados evidencian una brecha de participación laboral promedio del 17,62% y una alta concentración del empleo de baja calidad en el sector privado (62%). Asimismo, las pruebas econométricas confirmaron cambios significativos en la estructura del mercado laboral por género y sector ($p < 0,05$), evidenciando persistentes desigualdades estructurales que limitan el acceso de las mujeres a empleos de calidad.

Palabras clave: Participación laboral femenina, Brecha de género, Mercado laboral, Empleo.

ABSTRACT

The objective of this study was to analyze female labor force participation, considering its barriers, transformations, and changes in the employment structure by sector and gender in Ecuador during the period 2016–2024. The methodology was developed under a mixed-methods design through documentary analysis of statistics from ENEMDU and REES, official data sources provided by the National Institute of Statistics and Census (INEC). The study had a descriptive–explanatory scope and incorporated monthly data for the estimation of econometric models with numerical and categorical variables, allowing seasonal effects to be controlled. The results revealed an average labor force participation gap of 17.62% and a high concentration of low-quality employment in the private sector (62%). Likewise, econometric tests confirmed significant changes in the labor market structure by gender and sector ($p < 0.05$), highlighting persistent structural inequalities that limit women's access to quality employment.

Keywords: Female labor force participation, Gender gap, Labor market, Employment.

Introducción

La integración de la mujer al mercado laboral ecuatoriano ha sido objeto de la política económica en las últimas décadas. Desde la promoción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que fomentan la igualdad de género en el número 5 y el trabajo decente asociado al crecimiento económico en el número 8 han fundamentado las normas constitucionales que regulan la inclusión laboral de la mujer. La reducción de la discriminación laboral de género es importante porque una mayor participación de la mujer en actividades productivas contribuye a mejorar la calidad de vida de las familias.

Las investigaciones para comprender las perturbaciones que afectan el mercado laboral con base en el género han generado un amplio debate, considerando que la decisión de las empresas para contratar un trabajador no siempre se basa en la experiencia laboral y el nivel de educación (Goldin, 2024). En este aspecto, Iñiguez (2025) menciona que en los últimos años se ha avanzado en la reducción de las desigualdades en la participación de la mujer en el mercado laboral, pero, la brecha persiste y se mantiene en un 20%.

La inclusión de la mujer en las actividades productivas se ha caracterizado por el desarrollo de tareas simples o de baja relevancia, por lo cual, la mayoría de los cargos importantes en una empresa siguen siendo ejecutadas por los hombres (Pachano & Molina, 2022). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2025), el 60% de las mujeres en América Latina no tiene un trabajo estable, lo que genera incertidumbre en la contribución a la satisfacción de las necesidades económicas del hogar.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) señaló que entre 2016 – 2024 las mujeres representaron el 51% de la población en el Ecuador; sin embargo, sólo el 42% de ellas formó parte de la Población Económicamente Activa (PEA) (2026). La situación se agrava porque en los informes de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) (2026), se menciona que el 32,8% del empleo adecuado en la última década fue desarrollado por las mujeres, añadiendo que el 46,7% de aquellas que no pudieron conseguir un trabajo estable estuvieron subempleadas.

Durante el 2020 – 2021 la crisis sanitaria por el virus que provocó el COVID-19 derivado en pandemia causó una crisis económica global afectando las tendencias en la generación de empleo en el sector público y privado (Alfaro & Jeong, 2020). Méndez & Linthon (2025), señalan que el PIB real del Ecuador entre 2020 – 2021 experimentó variaciones negativas y positivas alrededor del 8% lo que evidenció la vulnerabilidad de la economía a los shocks globales que acentuaron el deterioro en la calidad del empleo por la desaceleración de la inversión pública y privada.

Cabe mencionar, que la pandemia del 2020 acentuó la transformación en la demanda laboral respecto a la evaluación de los perfiles de quienes postulan a una plaza de trabajo, aumentando las exigencias sobre las competencias específicas para desarrollar determinadas tareas. En este sentido, la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) (2025), señala que en la última década en promedio anual el 57% de los títulos de tercer nivel fueron obtenidos por mujeres. Ante estos indicadores, se evidencia que la participación laboral de la mujer es un problema de discriminación de género.

El problema no se limita a la desigualdad en la participación de la mujer en el mercado laboral, se extiende a la remuneración salarial que en la última década promedió $35 dólares menos que los hombres, lo que supone una brecha salarial de género del 4% aproximadamente (Mora, Chuchuca, Herrera, Salazar, & Cedeño, 2025). La evidencia empírica fundamenta los siguientes cuestionamientos: ¿Cuál ha sido la participación de la mujer en el mercado laboral ecuatoriano entre 2016 – 2024? ¿Qué cambios en la estructura del empleo por sector público y privado se han producido en el mismo período?

El objetivo en la presente investigación es analizar la participación laboral femenina: barreras, transformaciones y cambios en la estructura del empleo por sector y género en el Ecuador (2016 – 2024). El estudio de la participación laboral femenina es importante porque aporta a la evaluación de las políticas de inclusión laboral y reducción de la discriminación de género. Contribuye a través de un análisis estadístico a la formulación de estrategias para que las familias mejoren sus ingresos debido a una mayor participación de la mujer en actividades productivas en el sector público o privado. También se justifica porque revisa los fundamentos teóricos y las políticas, normas o reformas en materia laboral.

Desde una perspectiva metodológica, la investigación se justifica por la aplicación de un enfoque mixto en el desarrollo de un estudio descriptivo-explicativo. Este abordaje permite profundizar en la comprensión de los hechos que caracterizan los cambios en la estructura del empleo por sector y género en el Ecuador (2016-2024); cabe destacar que la participación laboral en el país ha sido analizada previamente por autores como Pachano y Molina (2022), Bucaram et al. (2023) y Méndez y Linthon (2025).

Marco Teórico

Participación laboral, empleo y discriminación de género en el mercado laboral

La participación laboral mide el porcentaje de la población que se encuentra en edad de trabajar y que forma parte del mercado laboral donde interactúa con las empresas o el Estado (Vélez, Flores, & Zambrano, 2020). En este sentido, la participación laboral contribuye al

análisis de la PEA porque facilita la desagregación del empleo aplicando diferentes perspectivas, entre ellas el género o el sector de la economía público o privado. Desde este punto de vista, es un indicador que evalúa las restricciones o barreras que afecta la estructura del mercado laboral.

Un concepto asociado a la participación laboral es la discriminación, que, adquiere un enfoque de género cuando la aplicación de restricciones no se fundamenta en el stock de conocimientos o la experiencia laboral de los postulantes (Ramos, 2021). Según Pachano & Molina (2022), la discriminación laboral es el trato desigual e injusto que reciben los trabajadores al evaluar su aporte al desarrollo de una tarea comúnmente por prejuicios relacionados con el género, etnia o nacionalidad que influye sobre la remuneración salarial.

Una persona empleada u ocupada es aquella que realiza una actividad que aporta a la producción de un bien o servicio con la expectativa de percibir una remuneración salarial (González, Ramírez, Serdán, Morales, & Scaffy, 2022). Bajo el enfoque del empleo como indicador económico mide la cantidad o porcentaje de personas que constituyen la PEA y que se encuentran ocupadas en el período de referencia a cambio o no de una remuneración igual, mayor o menor a un Salario Básico Unificado (SBU), lo que se explica las clasificaciones del empleo en adecuado y subempleo.

Los fenómenos socioeconómicos que causan las distorsiones en el mercado laboral y que fomentan las desigualdades económicas se pueden corregir a través de las políticas de igualdad de género y de inclusión laboral, que son las estrategias que aplica el Estado para garantizar los derechos de hombres y mujeres e impulsar el desarrollo económico (Quiroz, Navarrete, Loor, & Tóala, 2023). Para analizar los cambios en la estructura del empleo por sector económico público y privado, y con base en el género para medir la participación laboral femenina se utilizó los datos recopilados del ENEMDU y el Registro de Estadístico de Empleo de la Seguridad Social (REES).

El capital humano y la discriminación laboral de género

Desde la escuela clásica del pensamiento económico hasta las diversas escuelas contemporáneas han considerado a la mano de obra como uno de los principales factores de producción. Sin embargo, la perspectiva acerca de este factor evolucionó, por lo cual, pasó de ser un recurso condicionado a la fuerza física a un factor en el que se puede invertir para incrementar su productividad (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides, 2020). De acuerdo con Bachiller (2023), la inversión en educación o capacitación de la mano de obra ayuda a alcanzar cierto nivel de especialización, por lo que, el factor es más productivo lo que impulsa crecimiento y desarrollo económico en el mediano – largo plazo (Robledo & Robledo, 2022).

La productividad de la mano de obra es el resultado de la inversión en la especialización del trabajador, pone en evidencia las destrezas para desarrollar tareas específicas en el menor tiempo posible de manera eficiente, por lo que, representa para la empresa una forma de reducir los costos de producción Albuquerque et al. (2024). Pero, la productividad de la mano de obra no se limita a la inversión en la profesionalización, también abarca la salud y otras habilidades adquiridas de forma empírica, es decir, con la experiencia.

Desde la perspectiva de Fuentes et al. (2020a), la inversión en el capital humano no puede ser considerada como un gasto, dado que los recursos destinados a este propósito tienen un beneficio económico, es decir, hay retorno que registra en el aumento del ingreso salarial (Malament, 2023). Al existir retorno deja de ser un gasto y se transforma en inversión, además, el aumento de las capacidades cognitivas del trabajador es ilimitado, por lo cual, el decrecimiento de la productividad se evidencia únicamente en el largo plazo, cuando por efecto de los años el cuerpo envejece.

Según Fuentes et al. (2020b), el capital humano representa la suma de habilidades adquiridas por el trabajador a través de la inversión en la profesionalización y con la experiencia en el mercado laboral, lo que es, altamente valorado por las empresas dado las expectativas de productividad asociadas (Quinteros, 2020). La inversión en capital humano produce beneficios económicos para el trabajador que permite satisfacer sus necesidades para alcanzar un mejor estándar de vida y para la empresa que aumenta la competitividad a través de la reducción de los costos.

El estudio del capital humano implicó el desarrollo de otros conceptos como el de discriminación laboral para explicar las preferencias de las empresas por la mano de obra proporcionada por los hombres por sobre el talento de las mujeres. Según Fuentes et al. (2020c), la discriminación laboral de género es el trato desigual que afecta a las mujeres con base en la percepción de que su debilidad física implica mayores costos y retornos más bajos, por lo cual, tienden a preferir la mano de obra de los hombres por los bajos costos y el mayor retorno (Bucaram, Quinde, Quinde, & Vera, 2023).

Por otra parte, Fernández & Lousada (2022), comprobó que para justificar los prejuicios que caracterizan la discriminación laboral de género, los empleadores utilizan datos estadísticos como la base de su decisión. Probablemente, no exista la intención de menospreciar el talento de las mujeres, pero, los marcados estereotipos derivan en el trato desigual (Linthon & Méndez, 2022). En este aspecto, las limitaciones de una información efectiva sobre el postulante a la plaza de trabajo se suplen con la información estadística histórica, lo que conlleva a la discriminación.

García y Oviedo (2024), menciona que la discriminación no sólo implica el trato desigual con base al género, se extiende a los prejuicios que derivan en malos tratos con base en las diferencias étnicas y religiosas (Iñiguez, 2025). Las expectativas de las empresas son muy altas, principalmente, en puestos trascendentes para la actividad económica, por lo que, la consulta de los datos históricos sobre la productividad de determinados segmentos poblacionales siempre influye sobre las decisiones de contratación de trabajadores.

Barreras y transformaciones impulsadas por la política laboral en el Ecuador

De acuerdo con la ganadora del Premio Nobel, Claudia Goldin (2020), históricamente los empleadores han mostrado su preferencia para ocupar a los hombres en diferentes tareas, lo que ha llevado a las mujeres a enfrentar barreras que evidencian la inflexibilidad laboral (Torero & Martel, 2024). La demanda laboral se ha caracterizado por los prejuicios que influyen en las decesiones de contratación de los empleadores, los cuales, justifican una mayor ocupación de mano de obra masculina debido a las expectativas de rendimiento laboral según su género.

En el Ecuador desde el 2007 se impulsaron políticas de inclusión laboral con el objetivo de reducir las desigualdades socioeconómicas al fomentar la inserción de la mujer, personas con discapacidad y jóvenes en el mercado laboral (Guanotasig, Merino, Guevara, Guevara, & Bonifaz, 2025). Desde entonces la política laboral ha reforzado la inserción económica de los grupos vulnerables a través de la oportunidad para acceder a un empleo digno, esta decisión representó una estrategia para reducir la discriminación de género y la pobreza. El Estado dispuso a las empresas la oportunidad de recibir incentivos tributarios a cambio de una mayor generación de empleo, principalmente, por la contratación de grupos vulnerables.

Tabla 1. Principales políticas laborales en el Ecuador (2016 - 2024)

Período	Objetivo	Descripción
2016 - 2017	Reducir el déficit del PGE y la deuda pública.	Se aplicaron ajustes de política fiscal que disminuyeron la inversión pública afectando el empleo en el sector público.
2018 - 2019	Incentivar la generación de empleo adecuado.	Se impulsaron propuestas de leyes económicas urgente para generar empleo a través de la flexibilización laboral y la oferta de incentivos fiscales a las empresas.
2020 - 2021	Estabilizar el empleo para reducir los efectos socioeconómicos del COVID-19.	A través de reformas laborales se dispuso el desarrollo de actividades en la modalidad teletrabajo para el sector público y privado, lo que aumentó la discriminación de género.
2022 - 2023	Atraer la inversión extranjera y reducir la informalidad laboral.	Se acentuaron las políticas económicas de incentivos fiscales para atraer IED para fomentar el empleo adecuado como estrategia para reducir el empleo precario.

2024	Promover la igualdad de oportunidades laborales y reducir la brecha salarial de género.	A través de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres se buscó una mayor inclusión de las mujeres en el mercado laboral generando condiciones equitativas e igualdad salarial.

Fuente: Secretaría Nacional de Planificación (2025). Elaborado por los autores.

Entre 2016 – 2024 la política laboral en el Ecuador ha estado marcada por los efectos de los shocks globales en las actividades productivas, incluyendo aquellas que forman parte del Presupuesto General del Estado (PGE). Los ajustes en la inversión pública se justificaron por la caída en los ingresos petroleros, pero, sus efectos colaterales se evidenciaron la reducción del empleo en el sector público.

Los ajustes en las tasas impositivas del Impuesto al Valor Agregado (IVA), el Impuesto a la Renta (IR), contribuciones temporales y la aplicación de sobretasas arancelarias para materias primas y bienes de capital afectaron la generación de empleo en el sector privado, se configuró un escenario en el que las familias optaron por empleos de baja calidad para poder financiar el gasto.

Metodología

La presente investigación se basó en la aplicación de la técnica documental para consultar las estadísticas inherentes al mercado laboral en el Ecuador, por lo cual, se descargó la base del ENEMDU. También se utilizó la información recopilada en el REES que proporcionó información específica del empleo promedio registrado por género y sector económico público y privado del período 2016 – 2024. Acorde con este procedimiento se implementó el enfoque mixto para fundamentar el análisis estadístico con alcance descriptivo – explicativo.

El procesamiento de la información contó con un mínimo de 9 datos anuales para la determinación de las variaciones entre períodos, participación laboral según género y sector, y un máximo de 108 datos mensuales para el análisis de los cambios en la estructura del empleo con base en los parámetros establecidos. El análisis estadístico se efectuó con la ayuda de la herramienta Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) que facilitó una modelización econométrica que incluyó variables numéricas como el factor tiempo (t) y variables categóricas como el factor estacionalidad y COVID-19. La participación laboral se determinó:

PL_(género/sector) = Número de personas empleadas (género / sector) / Total del empleo

El resultado obtenido se analizó en términos porcentuales para el desarrollo de un análisis descriptivo de la participación laboral y como un coeficiente para una modelización econométrica con el objeto de medir la significancia de los cambios en la estructura del empleo en el Ecuador durante el período de estudio con base en la siguiente ecuación:

$$\boldsymbol{Gapt = \alpha + \beta \cdot t + m = 2\sum 12\gamma m \cdot Mesm + \delta \cdot COVIDt + \epsilon t}$$

Dónde:

Gapt = Brecha de participación laboral.

α = Representa la constante o nivel base de la brecha de participación laboral cuando todas las variables son iguales a cero.

β = Es el parámetro que acompaña a las variables independientes.

t = Es la variable que captura la evolución sistemática de la brecha en el tiempo.

m = Es la variable que interpreta los efectos estacionales

COVID_t = es la variable categórica que captura los efectos del shock global en los cambios estructurales en el empleo.

ϵt = Es el término error que recoge los factores no observados que afectan la brecha en el período t.

La ecuación descrita se aplicó para analizar la evolución de la participación laboral con base en el género y en el aporte del sector público y privado al empleo en el Ecuador durante el período de estudio. La interpretación de los resultados fueron acordes a la comprobación de las siguientes hipótesis:

- **H_0** = En el Ecuador la participación en el mercado laboral no registró cambios significativos por género y sector en el período 2016 – 2024.
- **H_1** = En el Ecuador la participación en el mercado laboral registró cambios significativos por género y sector en el período 2016 – 2024.

Resultados

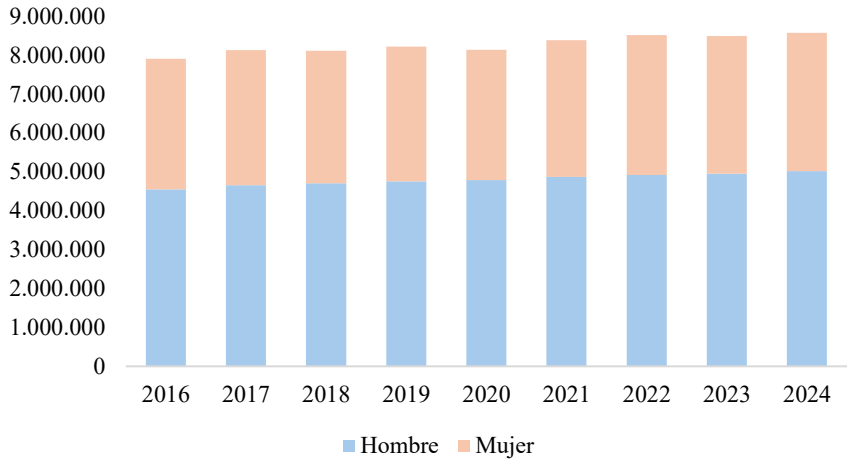
La presentación de los resultados se ordenó para explicar en primer lugar la participación laboral según enfoque de género en el Ecuador (2016 – 2024). El segundo apartado analiza el aporte de los sectores público y privado a la generación de empleo, incluyendo una desagregación por género. En el tercer apartado se determina la brecha de participación laboral para fundamentar el desarrollo de la comprobación de la hipótesis lo que sustentará las conclusiones.

El mercado laboral: análisis de la participación según enfoque de género

Desde el enfoque de las ciencias económicas el mercado laboral es el lugar donde interactúan las familias y empresas. Los primeros ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración, los otros demandan trabajo para producir bienes y servicios que después ofertan en el mercado de bienes a los agentes económicos (Garrido & Pérez, 2020). Los cambios en la natalidad, esperanza de vida, mortalidad y migración son factores que influyen sobre la evolución de la población de un país. En cambio, sobre la PEA influyen la inversión en capital físico y humano, además, de los factores que inciden sobre la población.

Durante el período 2016 – 2024 la población total del Ecuador se aproximó a un promedio anual de 18 millones de habitantes, con una estructura repartida en un 51,0% por mujeres y el 49,0% por hombres según cifras del ENEMDU (INEC, 2026). En este lapso la población creció al 1,45% promedio anual sin que existieran diferencias significativas entre los nacimientos según el género. Sin embargo, INEC (2026), registró que la tasa de crecimiento promedio anual de la Población Económicamente Inactiva (PEI) fue del 1,86% lo que supone una mayor presión fiscal y laboral para la PEA.

Figura 1. PEA en el Ecuador, período 2016 - 2024 según el género



Fuente: INEC (2026). Elaborado por los autores.

La figura 1 muestra que en el período de estudio la PEA en el Ecuador superó los 8 millones de personas en promedio anual con una evidente tendencia positiva. El 58,0% de este segmento que participó del mercado laboral fue conformado por los hombres, el 42% representó a las mujeres, lo que supone que la mayoría de las familias en el país tiene a los hombres como cabeza de hogar, evidenciando la presión sobre este género para optar por una plaza de trabajo.

De acuerdo a las estadísticas del INEC (2026) que se representan en la figura descrita, el crecimiento promedio anual de la PEA fue del 1,01% este resultado al contrastarse con la tasa de crecimiento de la PEI 1,86% confirmó que existió una alta presión sobre el segmento poblacional de la PEA para conseguir una plaza de trabajo, considerando que tendría al menos 1 carga familiar.

La desagregación de las estadísticas de las PEA según criterio de género determinó que durante el período 2016 – 2024 el incremento de los hombres en esta población promedió 1,24% en el caso de las mujeres el crecimiento interanual fluctuó en el 0,71%. Estas cifras recopiladas de la base del ENEMDU (2026), son otra manera de confirmar que son los hombres en el Ecuador quienes tienen la mayor presión para conseguir una plaza laboral, esto indicaría que

tradicionalmente las mujeres tenderían a enfocarse en labores más domésticas, lo que podría ser consecuencia de la costumbre familiar.

Tabla 2. Principales indicadores laborales en el Ecuador, período 2016 - 2024 según el género

Períodos	Empleo		Empleo adecuado		Subempleo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2016	4.350.611	3.131.723	2.138.713	1.050.071	2.211.898	2.081.652
2017	4.494.983	3.271.312	2.204.472	1.070.869	2.290.511	2.200.442
2018	4.544.343	3.234.608	2.193.981	1.055.714	2.350.362	2.178.894
2019	4.574.141	3.279.033	2.115.401	1.032.816	2.458.740	2.246.218
2020	4.562.069	3.111.275	1.625.823	770.120	2.936.245	2.341.154
2021	4.671.988	3.288.808	1.800.379	886.421	2.871.609	2.402.387
2022	4.736.752	3.420.938	1.915.212	946.198	2.821.540	2.474.740
2023	4.801.538	3.374.828	1.988.421	986.583	2.813.117	2.388.245
2024	4.870.883	3.384.314	1.983.448	964.209	2.887.435	2.420.104
Media	**4.623.034**	**3.277.426**	**1.996.206**	**973.667**	**2.626.828**	**2.303.760**
Participación relativa	**58,5%**	**41,5%**	**67,2%**	**32,8%**	**53,3%**	**46,7%**
Desv. St,	**153.309**	**101.295**	**182.367**	**91.633**	**276.114**	**124.696**
Coef. Var.	**0,03**	**0,03**	**0,09**	**0,09**	**0,11**	**0,05**

Fuente: INEC (2026). Elaborado por los autores.

Según el INEC (2026), el empleo total en el Ecuador promedió 8 millones de personas entre 2016 – 2024, al comparar con las cifras de la PEA se determinó una tasa de ocupación que promedió el 96%. En la base del ENEMDU (2026), también se detalló que el crecimiento promedio anual del empleo total en el país fue del 1,3% para el período de estudio. Sin embargo, se encontró que el 37,6% de las personas ocupadas tenían un empleo adecuado o pleno y el 62,4% estaba subempleadas. El nivel de desempleo promedió el 4% con relación a la PEA, al comparar las estadísticas laborales con la variación interanual del PIB reportada por el BCE (2026), que en el lapso descrito promedió el 2,9% se deduce que el crecimiento de la economía se caracterizó por el desarrollo del empleo precario.

La tabla 2 muestra la desagregación de los principales indicadores laborales según el género en el Ecuador durante el período de estudio. Se observa que del total de personas ocupadas el 58,5% fueron hombres y el 41,5% mujeres lo que está acorde con la distribución de la PEA; sin embargo, supone una brecha de participación laboral que promedió el 17%. En promedio anual 4,6 millones de hombres y 3,3 millones de mujeres obtuvieron una plaza laboral, en ambos casos la desviación estándar fue igual o menor a 153.309 lo que determinó un coeficiente de variabilidad de 0,03 indicando una evolución relativamente estable.

En contraste con la proporción de hombres que conformó la PEA el 96,3% consiguió un lugar de trabajo. En el caso de las mujeres el 94,4% pudo acceder a una plaza laboral, la diferencia supone que aproximadamente los hombres tienen un 2% más de posibilidades de emplearse que las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. Según el boletín de evolución de la economía ecuatoriana del BCE (2025), la inversión en activos productivos y la coyuntura económica son los principales determinantes del empleo, lo que indicaría que la desaceleración económica del período de estudio habría incidido para un menor crecimiento del empleo en comparación con la evolución de la PEI.

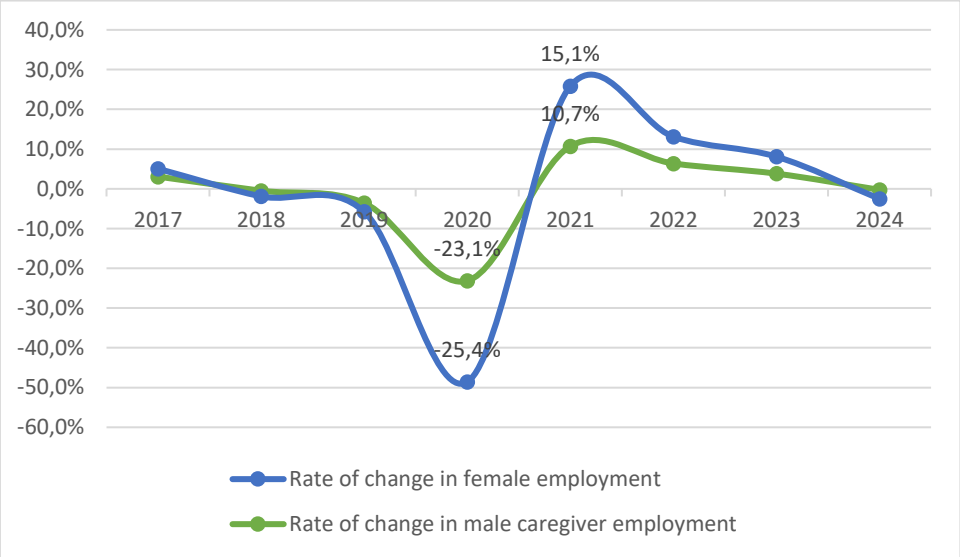
También se observa en la tabla 2 que, del total de personas con empleo adecuado en el Ecuador, el 67,2% fueron hombres y el 32,8% mujeres, en este caso, la brecha de participación laboral promediaría el 34,4% es decir, una relación 2 a 1. Las cifras de la ENEMDU (2026), demuestran que cerca de 2 millones de hombres consiguieron una plaza de trabajo en condiciones adecuadas u óptimas, las mujeres fueron más desafortunadas y sólo 1 millón de ellas accedió a un empleo de calidad. La evolución registró una desviación estándar igual o menor a 182.367 por lo cual, en ambos casos, el coeficiente de variabilidad fue de 0,09 lo que determina una baja dispersión en las variaciones del empleo adecuado según el género.

Aunque, las cifras del ENEMDU (2026) demuestren la discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano, la situación es más grave si se compara este indicador con la PEA. Aplicando el criterio descrito del total de hombres que conforman la PEA el 41,6% consiguió un puesto de trabajo estable y en condiciones adecuadas, en el caso de las mujeres sólo el 28,0% pudo obtener una plaza laboral con todos los beneficios de la normativa vigente. El análisis estadístico determinó que 4 de cada 10 hombres que integran la PEA mantienen condiciones laborales estables, mientras que las mujeres sólo 3 de cada 10.

Durante el período de estudio del total de personas subempleadas el 53,3% fueron hombres y el 46,7% mujeres, la brecha de participación laboral en un tipo de empleo precario o de baja calidad es menor al 7%. En promedio anual 2,6 millones de hombres y 2,3 millones de mujeres que conforman la PEA estuvieron subempleados. Sin embargo, la diferencia subyace en el resultado de la desviación estándar, en el caso de la mujer fue 124.696 que en comparación con la media determinó una variabilidad de 0,05 es decir, históricamente la oportunidad laboral que ha tenido este género en el Ecuador ha estado en el subempleo. En el caso, de los hombres la desviación estándar fue de 276.114 para obtener una variabilidad de 0,11 lo que determinó una baja variación, lo que mostró el efecto de la pandemia en la participación laboral de los hombres entre 2016 – 2024.

La discriminación laboral por factores de género es más evidente si las cifras del subempleo se comparan con la PEA. En este caso, el 54,7% de los hombres que conforman la PEA estuvieron subempleados, lo que significa 5 de cada 10. El 66,4% de las mujeres que integran la PEA estuvieron subempleadas, una proporción igual a 6 de cada 10. En la comparativa de los resultados se demuestra que existe una mayor participación de las mujeres en actividades precarias o relacionadas con el subempleo, lo que en términos estadísticos significó que la participación laboral de la mujer en el subempleo fue 2,37 veces mayor a su contribución en el empleo adecuado o pleno. Cabe mencionar, que con relación al desempleo las diferencias no son amplias o significativas.

Figura 2. Tasa de variación del empleo adecuado en el Ecuador, período 2016 - 2024 según el género



Fuente: INEC (2026). Elaborado por los autores.

INEC (2026), menciona que durante el período 2016 – 2024 la variación interanual del empleo adecuado promedió -0,4% la desviación estándar fue 0,1065 por lo cual, se determinó un coeficiente de variabilidad de -25,07. En este sentido, los cambios en el empleo adecuado tuvieron una tendencia negativa impulsada por las altas fluctuaciones que muestran la sensibilidad del mercado laboral a los shocks globales, destacando la pandemia como el punto de inflexión para una mayor precariedad del empleo registrando una contracción del 24%.

En la figura 2 se muestra la desagregación de la variación interanual del empleo adecuado según el género en el Ecuador durante el período 2016 – 2024. En promedio anual se registró una contracción del 0,4% para ambos géneros, lo que implicaría que la tendencia negativa en la evolución del empleo de calidad y los factores estacionales habrían afectado por igual. Sin embargo, se observa que, en el 2020 determinado como el período crítico de la pandemia, la caída del empleo adecuado en las mujeres fue 2,3% mayor al de los hombres. Sin embargo, en

el 2021 que fue el período donde se evidenció el efecto rebote el crecimiento del empleo adecuado en las mujeres fue 4,4% mayor al de los hombres.

La desviación estándar en el caso de las mujeres fue 0,1167 que comparación con la variación promedió determinó un coeficiente de variabilidad de -29,2 lo que fue 5,5 veces mayor al de los hombres. Los resultados muestran que en el mercado laboral ecuatoriano las mujeres son el género más sensible a los shocks globales. Ante una externalidad que pudiera afectar los costos de producción o impulse la caída en la demanda de bienes y servicios, las empresas tienden a reducir la cantidad de empleo adecuado preferentemente de su personal femenino.

En contraste con estas cifras, INEC (2026), registró que la variación promedio anual del subempleo entre 2016 – 2024 en el caso de los hombres fue del 3,6% lo que determinó un crecimiento 1,7% mayor al de las mujeres. La desviación estándar en la variación del subempleo de los hombres fue 0,0687 que resultó en un coeficiente de variabilidad 1,9. Cabe mencionar, que en el caso de las mujeres la desviación estándar fue 2,3 veces menor al de los hombres y por consiguiente, registró una relativa estabilidad en su variabilidad, es decir, se ratifica que históricamente ha existido una tendencia estable en la participación laboral de las mujeres en empleo de baja calidad, el comportamiento del subempleo en los hombres sería por factores coyunturales asociados a la desaceleración de la inversión.

El aporte de los sectores público y privado a la generación de empleo

El Estado es la institución encargada de la política laboral que regula las relaciones contractuales entre trabajadores y empleadores. Sin embargo, por mandato constitucional también forma parte de sus deberes la creación de medidas que facilite la generación de empleo y la inserción laboral de los grupos vulnerables. La contribución del sector público al empleo en el Ecuador ha fluctuado entre el 7% y 9% pero, a través de la inversión se vuelve más trascendente por los efectos multiplicadores en la economía que implican el fomento indirecto del empleo.

Tabla 3. Indicadores laborales por sector público y privado en el Ecuador (2016 - 2024)

Períodos	Empleo		Empleo adecuado		Subempleo	
	Público	Privado	Público	Privado	Público	Privado
2016	686.914	6.795.420	667.586	2.521.198	19.328	4.274.222
2017	698.021	7.068.273	680.733	2.594.608	17.288	4.473.665
2018	622.828	7.156.123	608.875	2.640.819	13.952	4.515.304
2019	600.813	7.252.362	580.349	2.567.868	20.464	4.684.494
2020	534.326	7.139.017	482.847	1.913.097	51.479	5.225.920
2021	562.283	7.398.512	538.867	2.147.932	23.416	5.250.580

2022	561.288	7.596.402	550.380	2.311.030	10.908	5.285.372
2023	549.747	7.626.618	540.380	2.434.624	9.367	5.191.995
2024	550.596	7.704.601	540.110	2.407.547	10.486	5.297.054
Media	**596.313**	**7.304.148**	**576.681**	**2.393.192**	**19.632**	**4.910.956**
Participación relativa	**7,5%**	**92,5%**	**19,4%**	**80,6%**	**0,4%**	**99,6%**
Desv. St,	**60.994**	**301.033**	**64.925**	**236.670**	**12.905**	**416.423**
Coef. Var.	**0,10**	**0,04**	**0,11**	**0,10**	**0,66**	**0,08**

Fuente: INEC (2026). Elaborado por los autores.

En el Ecuador durante el período 2016 – 2024 el 7,5% del empleo total que se generó en promedio anual fue el aporte del sector público de la economía, por consiguiente, la mayor parte del empleo el 92,5% provino del sector privado. Sin embargo, en la tabla 3 se muestra un desempeño del sector público que tendió a reducir su aporte a la generación de empleo, lo que contrastó con la evolución positiva del sector privado. En este sentido, INEC (2026), registró que el empleo en el sector público se contrajo a un promedio anual del 2,6% mientras que en el sector privado creció al 1,6% en promedio anual.

También se observa en la referida tabla que el coeficiente de variabilidad del empleo en el sector público fue 0,1 su evolución relativamente dispersa. Este comportamiento contrasta con el del sector privado que registró un coeficiente de variabilidad de 0,04 determinando que su desempeño fue más estable. Según Morales et al (2022), el impacto de la crisis petrolera entre 2015 – 2016 se prolongó hasta 2020, por lo cual, las finanzas públicas ante la caída de la renta petrolera y el crecimiento de la deuda pública debió ajustar la inversión y algunos rubros del gasto corriente afectando el empleo en el sector público.

La tabla 3 también presentó la distribución del empleo adecuado por sector público y privado, se observa que en el período 2016 – 2024 el aporte del sector público al empleo adecuado promedió el 19,4%. En términos generales, las instituciones y empresas públicas respetan la normativa laboral vigente, el empleo que generan se produce en condiciones adecuadas, por esta razón el margen de participación en el subempleo fue del 0,4%. No obstante, la evolución de este indicador fue inestable debido a los efectos de los shocks globales que impactaron negativamente sobre las finanzas públicas, contrayendo la inversión.

El panorama laboral del sector público contrasta con el del sector privado, aunque, en la referida tabla se observa que su aporte promedió el 80,6% al empleo adecuado, si se compara con el empleo total, se determina que la contribución fue sólo del 30,3%. Es decir, que casi el 70% del empleo que generó el sector privado del Ecuador entre 2016 – 2024 fue precario o de baja calidad, lo que se clasificó como subempleo. También se diferenció en que el empleo adecuado en el sector privado registró un coeficiente de variabilidad de 0,1 que es relativamente

inestable, esto es la comprobación estadística de los efectos negativos de la pandemia en las empresas privadas respecto a su capacidad de empleabilidad.

Tabla 4. Empleo adecuado en el Ecuador período 2016 - 2024 por sector y género

Períodos	Empleo adecuado sector público		Empleo adecuado sector privado	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2016	333.831	333.755	1.530.301	990.898
2017	338.228	342.505	1.568.634	1.025.975
2018	298.188	310.688	1.586.412	1.054.407
2019	281.424	298.925	1.532.735	1.035.133
2020	232.958	249.888	1.139.438	773.659
2021	259.088	279.779	1.282.643	865.290
2022	264.310	286.070	1.376.026	935.004
2023	258.338	282.042	1.443.005	991.619
2024	257.514	282.596	1.424.198	983.349
Media	**280.431**	**296.250**	**1.431.488**	**961.704**
Participación relativa	**48,6%**	**51,4%**	**59,8%**	**40,2%**
Desv. St,	**36.212**	**28.884**	**147.282**	**90.624**
Coef. Var.	**0,13**	**0,10**	**0,10**	**0,09**

Fuente: INEC (2026). Elaborado por los autores.

La tabla 4 presenta la distribución de la participación laboral según el género en el empleo adecuado de los sectores público y privado. Se establecen contrastes importantes que marcaron la tendencia del mercado laboral ecuatoriano entre 2016 – 2024, el 48,6% del empleo adecuado en instituciones y empresas públicas fue ocupado por los hombres, lo que significó 11,2% menos que la participación laboral que registró este género en las empresas privadas.

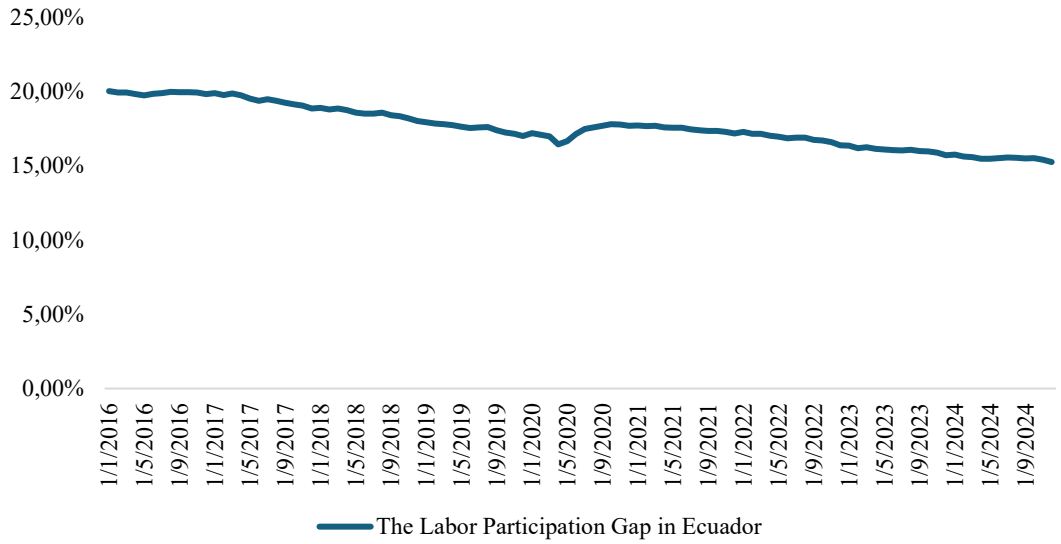
De la misma manera, la participación laboral de las mujeres en el empleo adecuado en instituciones y empresas públicas promedió el 51,4% contrastando con la participación registrada en empresas privadas que fue del 40,2%. También se observa en la referida tabla que la participación laboral en ambos sectores desagregados por el género registró coeficientes de variabilidad entre 0,09 y 0,13 lo que indicó una evolución relativamente inestable, posiblemente causada por los efectos de los shocks globales y la inestabilidad política y social de este período.

La brecha de participación laboral: comprobación de la hipótesis

Se ha comprobado que históricamente el sector privado genera la mayor cantidad de empleo, sin embargo, las condiciones que describen la calidad del empleo y la discriminación de género aplicada evidencian distorsiones que se ha tratado de corregir con la política laboral. En la figura 3 se presenta la brecha de participación laboral en el Ecuador durante el período

2016 – 2024, los valores positivos exponen unas fluctuaciones entre el 15% - 20% a favor de los hombres.

Figura 3. Brecha de participación laboral en el Ecuador, período 2016 - 2024



Fuente: INEC (2026). Elaborado por los autores.

La figura 3 muestra una tendencia negativa en la brecha de participación laboral por enfoque de género en el Ecuador durante el período 2016 - 2024; sin embargo, promedió 17,62%. Se deduce que las políticas de inclusión laboral que fomenta la contratación de mujeres muestran resultados positivos en el mediano – largo plazo. Aunque, la tendencia en la evolución de la brecha de participación laboral fue negativa, se observa que esta persistió evidenciando la resistencia, principalmente en las empresas privadas, a cambiar los prejuicios que influyen en la demanda laboral.

Tabla 5. Resumen del modelo de regresión múltiple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,965[a]	0,931	0,922	0,0039134

Fuente: Elaborado por los autores, (2026).

En la tabla 5 se destaca una muy fuerte correlación R 0,965 entre las variables tendencia (numérica), m que recogió los factores estaciones (categórica), COVID que recoge el impacto de la pandemia (categórica) en los cambios de la estructura del empleo por género en el Ecuador durante el período 2016 – 2024. Según este resumen las variables descritas son determinantes para explicar los cambios producidos en la estructura del empleo desde un enfoque de género, porque alcanzan el 93,1% de poder explicativo sobre su variable dependiente. Este resultado se

refuerza con el coeficiente R ajustado cercano al coeficiente de determinación R^2 y un error estándar cercano al 0%.

Tabla 6. Análisis de Varianza del modelo (ANOVA)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	0,019	13	0,001	97,932	,000[b]
	Residuo	0,001	94	0,000		
	Total	0,021	107			

Fuente: Elaborado por los autores, (2026).

En la tabla 6 se expone los resultados destacados del análisis de varianza del modelo de regresión múltiple, es importante resaltar que en la suma de cuadrados se observa que la variabilidad explicada del modelo 0,019 representa casi la totalidad de los cambios presentados en las estadísticas, los cambios no explicados que se registraron en los residuos 0,001 son menores al 1%. Además, el valor de F crítico 97,932 resume la evaluación conjunta del modelo que detalló un nivel de p value 0,000 demostrando que es significativo para explicar la brecha de participación laboral por enfoque de género en el Ecuador.

Tabla 7. Análisis de los coeficientes del modelo de regresión múltiple

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95,0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	0,200	0,001		138,745	0,000	0,197	0,203
	Tendencia	0,000	0,000	-0,966	-35,311	0,000	0,000	0,000
	m	0,000	0,002	-0,006	-0,173	0,730	-0,004	0,003
	Período de pandemia	0,000	0,001	0,007	0,275	0,784	-0,002	0,002

Fuente: Elaborado por los autores, (2026).

La tabla 7 resume el análisis de los coeficientes del modelo de regresión múltiple, se destaca que el coeficiente beta 0,2 que acompaña a la constante es significativo p value 0,000 menor al 5% de error, lo que indica que cuando las variables independientes son iguales a cero la brecha estructural base es del 20%. El coeficiente beta 0,000 que acompaña a la variable tendencia se destaca por una pendiente negativa muy fuerte -0,966 lo que implica que la brecha se ha reducido progresivamente en el período 2016 – 2024, además, el p value 0,000 fue menor al 5% de error, por lo cual, es significativa. Los factores estacionales agrupados en la variable m y el COVID no son significativos porque muestra un resultado de p value mayor al 5% de error.

Tabla 8. Resumen del segundo modelo de regresión múltiple

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,721[a]	0,520	0,454	0,0051004

Fuente: Elaborado por los autores, (2026).

Como se había mencionado, se aplicó la misma ecuación para determinar los cambios en la estructura del empleo por sector público y privado en el Ecuador, en este caso, la diferencia interpreta la brecha en el aporte de cada sector a la generación de empleo. La tabla 8 muestra que los factores tendencia, estacionalidad y COVID tienen una relación considerable a fuerte R 0,721 con los cambios en la estructura del empleo durante el período 2016 – 2024. Sin embargo, el poder explicativo de estas variables alcanza sólo el 52% por lo que, existen factores no observados que pudieran ser determinantes y que de estar incluidos representarían alrededor del 48%. En este caso, la inversión en activos productivos es un factor determinante del empleo, variable que ha sido afectada por los shocks globales que se presentaron en el período de estudio.

Tabla 9. Análisis de Varianza del segundo modelo (ANOVA)

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	0,003	13	0,000	7,837	,000[b]
	Residuo	0,002	94	0,000		
	Total	0,005	107			

Fuente: Elaborado por los autores, (2026).

La tabla 9 presenta el resumen del análisis ANOVA del segundo modelo de regresión múltiple, en este caso, el valor de la suma de cuadrados del modelo 0,009 explica de forma parcial los cambios observados en las estadísticas del empleo por sector en el Ecuador durante el período 2016 – 2024. Los valores no explicados que se evidencian en el residuo 0,002 son importantes y que pudieran exponer factores no observados como la inversión. Sin embargo, el valor del F crítico 7,837 registró un p value 0,000 que demuestra que el modelo es significativo, lo que contribuye a cumplir con el objetivo de la investigación.

Tabla 10. Análisis de los coeficientes del segundo modelo de regresión múltiple

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	95,0% intervalo de confianza para B	
		B	Desv. Error	Beta			Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	0,628	0,002		334,571	0,000	0,625	0,632
	Tendencia	0,000	0,000	0,261	3,604	0,001	0,000	0,000
	m	-0,004	0,002	-0,146	-1,508	0,159	-0,008	0,001
	Período de pandemia	-0,011	0,001	-0,678	-9,433	0,000	-0,014	-0,009

Fuente: Elaborado por los autores, (2026).

La tabla 10 muestra el resumen del análisis de los coeficientes del segundo modelo de regresión múltiple, a diferencia de la tabla 7 se puede observar que el período de pandemia registró un coeficiente beta -0,011 con una pendiente negativa -0,678 lo que implica que el COVID causó cambios importantes en la estructura del empleo por sector en el Ecuador considerando que su p value 0,000 fue menor al 5% de error, esta variable es significativa. Se repiten las interpretaciones sobre la variable constante con un beta 0,628 que determina que la diferencia o brecha en el aporte a la generación de empleo entre los sectores público y privado cuando la tendencia, estacionalidad y pandemia son iguales a cero, sería del 62,8%. Cabe mencionar, que al igual que en el modelo anterior el factor estacionalidad tampoco fue significativo debido a su p value mayor al 5% de error.

Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que, durante el período 2016–2024, la participación laboral femenina en el Ecuador ha mostrado una tendencia de mejora gradual; sin embargo, persisten brechas estructurales significativas en comparación con los hombres. La brecha promedio de participación laboral del 17,62% confirma que, pese a los avances en políticas de inclusión, las desigualdades de género continúan siendo un rasgo característico del mercado laboral ecuatoriano.

Estos hallazgos son consistentes con lo planteado por Goldin (2024), quien sostiene que las decisiones de contratación no siempre responden a criterios de capital humano, sino que están influenciadas por factores estructurales y culturales. En este estudio, a pesar de que las mujeres presentan mayores niveles de formación académica como lo evidencian los datos de titulación reportados por SENESCYT (2025) su participación en el empleo adecuado sigue siendo considerablemente menor, lo que refuerza la hipótesis de discriminación laboral de género.

Desde el enfoque del capital humano, los resultados muestran una contradicción relevante. Según la teoría, una mayor inversión en educación debería traducirse en mejores oportunidades laborales y mayores ingresos (Bachiller, 2023; Robledo & Robledo, 2022), sin embargo, en el caso ecuatoriano, esta relación no se cumple plenamente para las mujeres, lo que coincide con lo expuesto por Fuentes et al. (2020c), quienes argumentan que los prejuicios sobre la productividad femenina afectan negativamente su inserción en empleos de calidad.

Adicionalmente, los resultados empíricos muestran que las mujeres tienen una mayor participación en el subempleo (46,7%) en comparación con su presencia en el empleo adecuado (32,8%), lo que evidencia una segmentación del mercado laboral. Este comportamiento es coherente con los hallazgos de Pachano & Molina (2022), quienes identifican que las mujeres suelen concentrarse en actividades de menor calidad y estabilidad laboral. En este sentido, se confirma que la discriminación no solo afecta el acceso al empleo, sino también su calidad.

En relación con los sectores económicos, se identificó que el sector público presenta una mayor equidad de género en el empleo adecuado, donde las mujeres alcanzan una participación del 51,4%, superando incluso a los hombres. Este resultado sugiere que las políticas públicas y la regulación laboral tienen un efecto positivo en la reducción de las brechas de género, lo que coincide con lo planteado por Quiroz et al. (2023) sobre el rol del Estado en la promoción de la igualdad laboral. En contraste, el sector privado mantiene una estructura más desigual, donde predominan los hombres, evidenciando resistencia al cambio en los patrones de contratación.

Por otra parte, el análisis econométrico confirma que la tendencia temporal es un factor significativo en la reducción de la brecha de participación laboral, lo que sugiere que las políticas de inclusión han tenido efectos positivos en el largo plazo. Sin embargo, variables como la estacionalidad y la pandemia no resultaron significativas en el primer modelo, lo que indica que la desigualdad de género responde más a factores estructurales que a shocks coyunturales.

Ahora bien, en el segundo modelo, el efecto de la pandemia sí resultó significativo en la estructura del empleo por sector, evidenciando que las crisis económicas afectan de manera diferenciada a los sectores productivos. Este resultado es coherente con Méndez & Linthon (2025), quienes señalan que los shocks globales impactan la dinámica del empleo a través de la inversión y la actividad económica.

Como apartado final, los resultados permiten rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alternativa (H1), confirmando que existen cambios significativos en la participación laboral por género y sector en el Ecuador durante el período de estudio, sin embargo, dichos cambios no han sido suficientes para eliminar las brechas existentes, lo que evidencia la

necesidad de fortalecer las políticas públicas orientadas a la igualdad de género, especialmente en el sector privado.

Conclusiones

Los resultados del presente manuscrito permiten afirmar que se cumplió el objetivo de analizar la participación laboral femenina en el Ecuador durante el período 2016–2024, identificando sus principales barreras, transformaciones y cambios estructurales por sector y género. La evidencia empírica, respaldada por el análisis econométrico, demuestra que la desigualdad en el mercado laboral no responde únicamente a factores coyunturales, sino a elementos estructurales persistentes que limitan la inserción de la mujer en empleos de calidad.

Desde una perspectiva práctica, este estudio aporta insumos relevantes para el diseño de políticas públicas, al evidenciar que las estrategias de inclusión laboral han contribuido a reducir progresivamente la brecha de género, pero no han sido suficientes para eliminarla. En este sentido, se plantea que las políticas laborales deben complementarse con medidas orientadas a dinamizar la inversión en activos productivos, fortalecer el crecimiento económico sostenible y mejorar la calidad del empleo, especialmente en el sector privado, donde se concentra la mayor proporción de empleo precario.

De igual manera, los hallazgos enfatizan que el sector público desempeña un rol clave como referente en la generación de empleo adecuado con mayor equidad de género, lo que puede servir como modelo para el sector privado. En este escenario, se vuelve necesario promover incentivos más efectivos y mecanismos de control que reduzcan las prácticas discriminatorias y fomenten condiciones laborales equitativas.

Pese a ello, el estudio presenta limitaciones asociadas a la disponibilidad de variables, particularmente en relación con factores no observados como la inversión en activos productivos, la informalidad estructural y variables socioculturales, que podrían influir de manera significativa en la dinámica del mercado laboral. Estas limitaciones abren nuevas oportunidades de investigación.

En este sentido, se proponen futuras líneas de estudio orientadas a: (i) incorporar variables macroeconómicas como la inversión y productividad para fortalecer el poder explicativo de los modelos; (ii) analizar la discriminación laboral desde enfoques cualitativos que permitan comprender los factores socioculturales subyacentes; y (iii) desarrollar estudios comparativos a nivel regional o internacional que permitan contextualizar el caso ecuatoriano en economías con características similares.

Como apartado final, se plantean como lineamientos la necesidad de fortalecer la articulación entre políticas laborales, educativas y productivas, así como promover estrategias de formalización del empleo y reducción del subempleo femenino. Solo a través de un enfoque integral será posible avanzar hacia un mercado laboral más equitativo, productivo y con un paradigma a mediano-largo plazo de “Win-Win”.

Referencias bibliográficas

Alfaro, L., & Jeong, S. (2020). COVID-19: The Global Shutdown. *Harvard Business School Teaching, 1 - 14.* https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=58457

Albuquerque Junior, A. B. de, Magalhães, F. de, Rodrigues, L. C. E., Carvalho, M. L. de O. S., & Asnis, V. P. (2024). A educação e a teoria do capital humano: um entrelaçamento de perspectivas contemporâneas. *Caderno Pedagógico, 21(6), e4692*. https://doi.org/10.54033/cadpedv21n6-027

Bachiller Cabria, J. V. (2023). Políticas de inversión social en el Estado Autonómico. Capacitación y de familiarización en la configuración de variaciones entre Comunidades Autónomas. *Gestión y Análisis De Políticas Públicas*, (33), 44–62. https://doi.org/10.24965/gapp.11183

BCE. (2025). Informe de evolución de la economía ecuatoriana en 2024 y perspectivas 2025. *Quito: Banco Central del Ecuador.* https://contenido.bce.fin.ec/documentos/Administracion/EvolEconEcu_2024pers2025.pdf

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390*. https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606

Bucaram-Leverone, R., Quinde-Rosales, V., Quinde-Rosales, F., & Vera Pianda, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral. *Revista Venezolana de Gerencia, 28(102), 680-692.* https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.15

Fernández, M. D., & Lousada, F. (2022). Prejuicios de género en las relaciones laborales. *Revista Derecho Social Y Empresa, (16), 18–40.* https://doi.org/10.18172/redsye.6229

Fuentes López, H. J., Contreras Bravo, L. E., & González Guerrero, K. (2020). Educación de la fuerza laboral en Colombia y sus efectos en los salarios. *Revista Venezolana De Gerencia, 25(4), 364-376.* https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35197

García Roldán, G., & Oviedo Carpio, S. (2024). Discriminación por género en el mercado laboral ecuatoriano, 2014-2022. *Magazine De Las Ciencias: Revista De Investigación E Innovación, 9(3), 15–30.* https://doi.org/10.33262/rmc.v9i3.3159

Garrido-Rodríguez, L. A., & Pérez-Campuzano, E. (2019). Situación del empleo en el sector servicios del México Metropolitano. *Papeles de población*, *25(101), 83-111. Epub 26 de junio de 2020.* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252019000300083

Goldin, C. (2024). Nobel lecture: An evolving economic force. *American Economic Review, 114*(6), 1515–1539. https://doi.org/10.1257/aer.114.6.1515

González-Ramón, E., Ramírez-López, G., Serdán-Valencia, K., Morales-Ochoa, C., & Scaffy Vivero, J., (2022). Las microempresas como entes generadores de empleo en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT, 7(3), 86-95* https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1073

Guanotasig Palate, C. M., Merino Garnica, A. E., Guevara Herrera, C. R., Guevara Herrera, O. F., & Bonifaz Aldaz, L. P. (2025). Reformas Laborales y su Influencia en el Mercado de Trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *9*(1), 3569-3584.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16101

INEC. (2026). ENEMDU. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/

Iñiguez, L. (2025). Análisis de la brecha salarial de género en Ecuador (2024). *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, 15 - 35.* https://revistas.ug.edu.ec/index.php/fce/es/article/view/2365/5089

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

Malament, M. (2023). Retornos a la educación e inversión en capital humano: El caso *argentino (Working Paper No. 4665). Asociación Argentina de Economía Política.* https://EconPapers.repec.org/RePEc:aep:anales:4665

Méndez, L., & Linthon, D. (2025). Microeconomic Determinants of Employment for Sustainability in Ecuador. *International conference on WorldS4 (págs. 403 - 414). Singapore: Springer Nature Link.* https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-97-8695-4_37#citeas

Mora, J., Chuchuca, C., Herrera, A., Salazar, M., & Cedeño, P. (2025). Brecha salarial ajustada de género en el sector inmobiliario del Ecuador: Estudio comparativo entre sector público y privado 2021 – 2025. *Multidisciplinary Latin American Journal, 3(3), 393 - 407.* https://mlaj-revista.org/index.php/journal/article/view/149

Morales, I., Guadalupe, K., Sánchez, K., & Cedeño, P. (2022). Impacto de la actividad petrolera en las finanzas de Ecuador. *RECIAMUC, 6(1), 284 - 293.* https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/789

OIT. (2025). Igualdad de género. https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/igualdad-de-genero

Pachano, A., & Molina, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(1), 179 - 186.* https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778113022.pdf

Quinteros, 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/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci_arttext

Quiroz Vinces, M. E., Navarrete Cusme, G. E., Loor Lino, L. E., & Tóala Barahona, F. F. (2023). Equidad de género en Ecuador: Impacto de la intervención Social y Políticas Públicas. *Revista Venezolana De Gerencia*, *28*(10), 892-904. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.2

Ramos Trávez, T. (2021). Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020. *X-Pedientes Económicos*, *5*(11).https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/69

Robledo Fernández, J. C., & Robledo, A. (2022). Los desafíos del capital humano: una aproximación desde la formación técnica profesional. *Revista Tajamar*, *1(1), 5–28.* https://publicaciones.litoral.edu.co/index.php/revista_tajamar/article/view/1

Senescyt. (2025). Portal Estadístico de la Educación Superior. Obtenido de https://siau.senescyt.gob.ec/titulados-nacionales-extranjeros/

Torero Solano de Martel, N. Z., & Martel Carranza, C. P. (2024). Brecha salarial por género: Un desafío para promover la igualdad. *Gaceta Científica, 10*(3). https://doi.org/10.46794/gacien.10.3.2243

Vélez, M., Flores, M., & Zambrano, M. (2020). Políticas de participación de los jóvenes en el Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 25(92), 1362 - 1379.* https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890333

Villavicencio-Ordóñez, J. E., López-Guzmán, D. R., & Velásquez-Cajas, Ángel P. (2024). Crecimiento urbano y vulnerabilidad al cambio climático de Calderón en el distrito Metropolitano de Quito, Ecuador. *Urbano*, *27*(49), 94–107. https://doi.org/10.22320/07183607.2024.27.49.07

CAPÍTULO II

Brecha salarial de género en Ecuador: Evidencia comparada con El Salvador.

The Gender Wage Gap in Ecuador: Comparative Evidence with El Salvador.

Roberto Andrés Gonzabay-Mazza
Universidad de Guayaquil
gonzabaymazza@hotmail.com
https://orcid.org/0009-0007-9942-3650
Guayaquil – Ecuador

Christian Washburn-Herrera
Universidad de Guayaquil
christian.washburnh@ug.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-3065-1747
Guayaquil – Ecuador

Willian Vladimir Rosillo-Toro
Universidad de Guayaquil
willian.rosilloto@ug.edu.ec
https://orcid.org/0000-0002-9960-5282
Guayaquil – Ecuador

Jaime Carlos Mina-Párraga
Agregaduría de la Policía Nacional del Ecuador en El Salvador
jaimemp8215@gmail.com
https://orcid.org/0009-0005-1016-2614
San Salvador – El Salvador

María Isabel Guillén Moreno
Universidad de Guayaquil
maria.guillenm@ug.edu.ec
https://orcid.org/0009-0006-2647-1195
Guayaquil – Ecuador

RESUMEN

Se realizó el análisis comparativo de la brecha salarial de género entre Ecuador y El Salvador a partir de estadísticas oficiales y literatura especializada en economía género, economía para el desarrollo y políticas públicas. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo y comparativo, con información de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador y de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples de la Oficina Nacional de Estadística y Censos del Banco Central de Reserva de El Salvador. Los resultados mostraron que las mujeres tienen menores ingresos que los hombres en ambos países, aunque la brecha varió según indicador utilizado, tales como: ingreso laboral promedio, mediana de ingresos, salario mensual o ingreso total. Se concluyó que la brecha salarial no constituyó una diferencia monetaria promedio, sino una expresión de desigualdades estructurales vinculadas a informalidad, segregación ocupacional, menor acceso a empleos de calidad, distribución desigual del cuidado de hijos y limitada capacidad institucional de verificación de la justa distribución salarial.

Palabras clave: Brecha salarial; Desigualdad de género; Mercado laboral; Empleo informal; Política pública.

ABSTRACT

A comparative analysis of the gender wage gap between Ecuador and El Salvador was carried out using official statistics and specialized literature on gender economics, development economics, and public policy. The approach was quantitative, descriptive, and comparative, based on information from Ecuador's National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment, conducted by the National Institute of Statistics and Censuses, and El Salvador's Multipurpose Household Survey, conducted by the National Statistics Office of the Central Reserve Bank of El Salvador. The results showed that women earned lower incomes than men in both countries, although the size of the gap varied depending on the indicator used, such as average labor income, median income, monthly salary, or total income. It was concluded that the wage gap was not merely an average monetary difference, but rather an expression of structural inequalities linked to informality, occupational segregation, lower access to quality jobs, unequal distribution of childcare responsibilities, and limited institutional capacity to verify fair wage distribution.

Keywords: Female labor force participation, Gender gap, Labor market, Employment.

Introducción

La brecha salarial de género es la dimensión más evidente de la desigualdad económica en los mercados laborales, y la literatura especializada ha mostrado que las diferencias de ingresos entre mujeres y hombres no solo se explican por educación, experiencia o productividad individual, sino también por segregación ocupacional, estructuras institucionales, organización del tiempo de trabajo y distribución desigual de responsabilidades de cuidado de hijos (Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865).

Según la Organización Internacional del Trabajo, para el estudio de la brecha salarial se requiere definir el indicador de remuneración y descomponer los factores que la explican, en razón de que una medición agregada puede ocultar diferencias por ocupación, jornada, sector económico y posición en la distribución salarial (OIT, 2018, pp. 1-6, 64-86). En ese sentido, una comparación entre países no debe equiparar de manera automática salario mensual, ingreso laboral, ingreso total e ingreso horario, las cuales son categorías que responden a unidades estadísticas y relaciones laborales distintas (OIT, 2018, pp. 1-6; INEC, 2024a, pp. 42-45; ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27).

En nuestra región, el problema se intensifica por la coexistencia de heterogeneidad productiva, trabajo informal, segmentación ocupacional y desigual distribución del trabajo de cuidados de hijos. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe sostuvo que la inclusión laboral puede resolver esas inequidades sociales, pero vinculó las brechas de género con la carga desproporcionada de cuidado de hijos que recae de manera tradicional sobre las mujeres (CEPAL, 2022, pp. 46-47).

El análisis comparativo entre Ecuador y El Salvador resulta pertinente porque ambos países operan con el dólar estadounidense como moneda de curso legal y cuentan con encuestas oficiales de hogares y empleo que permiten observar ingresos por sexo, educación, ocupación y condición laboral (INEC, 2024a, pp. 42-45; ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27). Sin embargo, la dolarización facilita de manera parcial la comparación nominal, porque no corrige diferencias de estructura productiva, costo de vida, composición ocupacional, cobertura de protección social ni calidad del empleo (OIT, 2018, pp. 1-6; CEPAL, 2023, cap. III).

En Ecuador, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) es la fuente oficial para analizar ingresos laborales, horas trabajadas, empleo adecuado, subempleo e informalidad; sus resultados de diciembre 2024 reportaron ingresos laborales promedio y medianos inferiores para las mujeres, y menos horas promedio de trabajo semanal respecto de los hombres (INEC, 2024a, pp. 42-45). En 2024, el Instituto Nacional de Estadística y Censos también reportó una tasa de empleo adecuado de 41,4% para hombres y 28,4% para mujeres,

lo que relaciona la brecha de ingresos con diferencias de calidad laboral (INEC, 2024b, pp. 14-16).

En El Salvador, la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) muestra los ingresos mensuales promedio y salarios por sexo, años de estudio y grupos ocupacionales, y los tabulados de 2024 revelan menores salarios e ingresos mensuales promedio para las mujeres respecto de los hombres (ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27). La Oficina Nacional de Estadística y Censos del Banco Central de Reserva define la EHPM como instrumento para proveer información socioeconómica de los hogares salvadoreños y apoyar la planificación e implementación de política pública (ONEC/BCR, 2024, sección metodológica).

Los antecedentes ecuatorianos utilizados en este trabajo también justifican una lectura estructural de la brecha. El libro Desigualdad salarial de género en Ecuador sostuvo que la desigualdad salarial debe analizarse a partir de la interacción entre segmentación, informalidad, normas sociales, trabajo de cuidados e interseccionalidad (Washburn et al., 2026, pp. 4-8, 29-39). De forma complementaria, el estudio sobre el sistema financiero y de seguros del Ecuador mostró que una mayor participación femenina en un sector no garantiza automáticamente igualdad salarial ni acceso equivalente a jerarquías ocupacionales (Gonzabay et al., 2026, pp. 2318-2323).

El problema de investigación se enfocó en la necesidad de analizar la brecha salarial mediante la medición agregada de ingresos por sexo, lo cual permite identificar diferencias, pero no explica si estas provienen de discriminación, composición ocupacional, informalidad, diferencias de jornada, responsabilidades de cuidado de hijos o retornos diferenciados a características observables (OIT, 2018, pp. 64-86).

El objetivo general del artículo fue analizar comparativamente la brecha salarial de género entre Ecuador y El Salvador, a partir de estadísticas oficiales nacionales y literatura especializada en economía salarial, economía del desarrollo, economía feminista e institucionalismo laboral. Se buscó precisar las diferencias conceptuales entre salario, ingreso laboral e ingreso total; comparar indicadores oficiales de ingresos por sexo; interpretar la brecha desde enfoques teóricos complementarios; y formular recomendaciones de política pública orientadas a mejorar medición, fiscalización y reducción de la desigualdad salarial (OIT, 2018, pp. 1-6; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

La pregunta de investigación fue la siguiente: la evidencia oficial disponible sobre la brecha salarial de género en Ecuador y El Salvador, ¿qué reveló y qué mecanismos estructurales permitieron interpretar su persistencia?

Marco Teórico

Capital humano y productividad: aportes y límites

La teoría del capital humano sostiene que los ingresos laborales se relacionan con educación, experiencia, capacitación y habilidades productivas, por lo que constituye un punto de partida para analizar diferencias salariales observables (Becker, 1964, pp. 1-22; Mincer, 1974, pp. 1-14). Bajo este enfoque, una parte de las diferencias de ingreso entre mujeres y hombres podría estar asociada a variaciones en escolaridad, trayectoria laboral, experiencia efectiva o inserción sectorial (Becker, 1964, pp. 31-58; Mincer, 1974, pp. 83-96).

El límite de esta explicación aparece cuando la evidencia muestra que la brecha salarial persiste aun en contextos donde las mujeres poseen niveles educativos comparables o superiores a los hombres. Blau y Kahn (2017, pp. 789-865) documentan que la brecha contemporánea se asocia no solo a capital humano, sino también a ocupación, industria, experiencia, interrupciones laborales, normas institucionales y factores no observados. La OIT también advierte que la educación no suele ser el principal componente explicativo de la brecha, especialmente cuando las mujeres asalariadas poseen logros educativos similares o superiores a los hombres (OIT, 2018, pp. 6, 82-83).

Goldin (2014, pp. 1091-1119) agrega que la estructura temporal del trabajo y las remuneraciones asociadas a disponibilidad extendida pueden generar penalizaciones indirectas para quienes enfrentan mayores responsabilidades familiares. Esta lectura es relevante para Ecuador y El Salvador porque la comparación de ingresos mensuales debe distinguir remuneración por hora y número de horas trabajadas, especialmente cuando las mujeres registran menores horas remuneradas o se concentran en ocupaciones con menor flexibilidad ascendente (INEC, 2024a, pp. 43-44; ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27).

Discriminación salarial y retornos diferenciados

La teoría de la discriminación salarial plantea que personas con características productivas similares pueden recibir remuneraciones distintas por razones no asociadas a productividad, sino a preferencias discriminatorias, estereotipos, normas sociales o mecanismos organizacionales (Becker, 1957, pp. 13-39; Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865). En el análisis de brechas de género, esta perspectiva permite diferenciar entre desigualdades explicadas por composición laboral y diferencias de retorno a características similares (OIT, 2018, pp. 64-86).

La discriminación no siempre se expresa como pago inferior explícito por el mismo cargo, porque también puede operar mediante criterios de promoción, asignación de tareas, acceso desigual a capacitación, menor transparencia salarial o penalización de trayectorias laborales interrumpidas. Acker (1990, pp. 139-158) sostuvo que las organizaciones reproducen jerarquías

de género a través de reglas aparentemente neutrales, y Rubery y Grimshaw (2015, pp. 319-343) mostraron que la igualdad salarial depende de instituciones laborales, estructuras organizacionales y mecanismos de regulación.

En este capítulo, la brecha observada no se interpretó como prueba automática de discriminación directa, porque el diseño se basó en estadísticas oficiales publicadas y no en microdatos que permitieran controlar simultáneamente educación, ocupación, horas, formalidad, territorio y experiencia. Esta cautela coincide con la OIT, que distingue entre medición de brecha no ajustada y estimación de brecha ajustada mediante técnicas que separan dotaciones y retornos (OIT, 2018, pp. 64-86).

Segmentación laboral e informalidad

La teoría de la segmentación laboral cuestiona la idea de un mercado de trabajo homogéneo en el que los salarios reflejan solamente productividad individual; en su lugar, identifica segmentos con diferentes reglas, niveles de protección, estabilidad, poder de negociación y remuneración (Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343; OIT, 2023, cap. regional). En América Latina, esta segmentación se relaciona con heterogeneidad productiva, informalidad y coexistencia de unidades modernas con ocupaciones de baja productividad (CEPAL, 2023, cap. III).

La informalidad es central para interpretar brechas salariales porque reduce protección social, dificulta la fiscalización estatal y altera la medición del salario, especialmente cuando los ingresos provienen de autoempleo, unidades de subsistencia o actividades no registradas (OIT, 2023, cap. 1; CEPAL, 2023, cap. III). En Ecuador, el INEC definió el sector informal como el empleo en unidades que no poseen Registro Único de Contribuyentes, y reportó que en diciembre de 2024 el 58,0% de las personas con empleo se encontraba en ese sector (INEC, 2024a, p. 45).

En El Salvador, la EHPM registró ingresos y salarios por sexo y grupos ocupacionales, lo que permite observar diferencias entre ocupaciones directivas, profesionales, administrativas, comerciales, agropecuarias y no calificadas (ONEC/BCR, 2024, cuadro C02, p. 26). Aunque esos tabulados no permiten identificar causalidad, sí muestran que la comparación salarial debe considerar ocupación y estructura laboral, no solo el promedio agregado por sexo (ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27; OIT, 2018, pp. 64-86).

Segregación ocupacional horizontal y vertical

La segregación ocupacional horizontal alude a la concentración de mujeres y hombres en ramas de actividad distintas, mientras que la segregación vertical se refiere al acceso desigual

a cargos jerárquicos, directivos o de toma de decisiones (Reskin & Bielby, 2005, pp. 71-86; Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865). Estas categorías son relevantes porque una mayor participación femenina no implica automáticamente igualdad salarial si las mujeres se concentran en ocupaciones o niveles jerárquicos de menor remuneración (Acker, 1990, pp. 139-158; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

La evidencia sectorial ecuatoriana sobre el sistema financiero y de seguros mostró que la presencia femenina puede coexistir con brechas salariales y desigualdad jerárquica, lo que refuerza la necesidad de analizar ocupación, cargo y estructura organizacional antes de inferir igualdad económica a partir de participación laboral (Gonzabay-Mazza et al., 2026, pp. 2318-2323). Esta reflexión se vincula con la literatura sobre "techo de cristal" y trayectorias profesionales diferenciadas (Reskin & Bielby, 2005, pp. 71-86; Goldin, 2021, cap. 6).

Para El Salvador, los tabulados de la EHPM por grupo ocupacional muestran diferencias de salario promedio entre hombres y mujeres dentro de grandes grupos ocupacionales, lo que justifica incorporar la estructura ocupacional al análisis comparativo (ONEC/BCR, 2024, cuadro C02, p. 26). Por tanto, la pregunta analítica no se limita a cuántas mujeres trabajan, sino a dónde trabajan, bajo qué condiciones, con qué remuneración y con qué posibilidades de ascenso (Acker, 1990, pp. 139-158; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

Economía feminista, cuidados y reproducción social

La economía feminista cuestiona la separación convencional entre trabajo productivo remunerado y trabajo reproductivo no remunerado, al sostener que el mercado laboral depende de una infraestructura de cuidados que históricamente ha recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres (Elson, 1999, pp. 611-627; Folbre, 2001, pp. 1-20; Benería, 2003, pp. 1-25; Fraser, 2016, pp. 99-117).

La distribución desigual del cuidado puede limitar la disponibilidad de tiempo para el empleo remunerado, reducir continuidad laboral, condicionar elección ocupacional y afectar acumulación de experiencia efectiva (Goldin, 2014, pp. 1091-1119; Goldin, 2021, cap. 6). La CEPAL ha planteado que la crisis de cuidados y la organización social del cuidado son componentes estructurales de la desigualdad de género en la región (CEPAL, 2022, pp. 46-47; CEPAL, 2024, cap. III).

La lectura de cuidados es especialmente importante cuando se comparan ingresos mensuales, porque una menor remuneración mensual puede deberse a menor salario por hora, menor cantidad de horas remuneradas o ambas situaciones a la vez. En Ecuador, la ENEMDU de diciembre de 2024 reportó 36 horas promedios semanales para hombres y 30 para mujeres,

lo que obliga a interpretar la brecha mensual junto con el tiempo remunerado disponible (INEC, 2024a, p. 44; Goldin, 2014, pp. 1091-1119).

Enfoque institucional y políticas de igualdad salarial

El enfoque institucional sostiene que la igualdad salarial requiere algo más que reconocimiento legal, porque la distancia entre norma y resultado depende de fiscalización, registros administrativos, transparencia salarial, auditorías, protección frente a represalias y sanciones efectivas (Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343; OIT, 2022, pp. 1-10). La OIT ha destacado que la transparencia salarial puede apoyar a empleadores, trabajadores e instituciones públicas en la identificación y corrección de brechas remunerativas (OIT, 2022, pp. 1-10).

En Ecuador, la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres y el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006 incorporaron obligaciones y procedimientos orientados al cumplimiento de la igualdad remunerativa, por lo que constituyen un avance institucional verificable en materia normativa (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025, arts. 1-8). Sin embargo, la eficacia de esos instrumentos depende de información empresarial, control administrativo y capacidad de fiscalización, elementos que la literatura institucional identifica como condiciones necesarias para la igualdad efectiva (Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343; OIT, 2022, pp. 1-10).

En El Salvador, el Código de Trabajo reconoce el principio de igual remuneración para trabajadores que desempeñen labores iguales en una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, sin distinción por sexo u otros motivos (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972, art. 123). La existencia de esta regla jurídica no elimina por sí misma la brecha observada, porque la literatura sobre instituciones laborales insiste en que la igualdad formal requiere mecanismos de medición, transparencia y cumplimiento (Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343; OIT, 2022, pp. 1-10).

Síntesis teórica

El marco teórico permitió sostener que la brecha salarial no debe explicarse mediante un único factor, porque interactúan capital humano, segregación ocupacional, discriminación directa e indirecta, informalidad, organización del cuidado e institucionalidad laboral (Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865; OIT, 2018, pp. 64-86; Elson, 1999, pp. 611-627).

Esta síntesis evita dos reduccionismos: atribuir toda la brecha a discriminación salarial directa sin controles suficientes, o explicarla exclusivamente por educación y productividad individual. En el primer caso se sobreafirma causalidad; en el segundo se invisibilizan

segmentación, cuidados, jerarquías ocupacionales e instituciones laborales (OIT, 2018, pp. 64-86; Goldin, 2014, pp. 1091-1119; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

Contexto laboral e institucional comparado

Ecuador

La ENEMDU de diciembre de 2024 reportó que el ingreso laboral promedio de los hombres con empleo fue de USD 455,0 y el de las mujeres de USD 397,9, mientras que la mediana del ingreso laboral fue de USD 394,0 para hombres y USD 295,5 para mujeres (INEC, 2024a, pp. 42-43). La misma fuente reportó 36 horas promedios semanales para hombres y 30 horas para mujeres, además de 58,0% de personas con empleo en el sector informal (INEC, 2024a, pp. 44-45).

La información anual de 2024 mostró que el empleo adecuado fue de 41,4% para hombres y 28,4% para mujeres, y que el ingreso laboral promedio anual de los hombres fue de USD 507,5 frente a USD 423,0 de las mujeres (INEC, 2024b, pp. 14-15). La mediana anual del ingreso laboral también fue menor para mujeres, con USD 299,6 frente a USD 432,0 para hombres, lo que refuerza la necesidad de observar promedios y medianas de manera conjunta (INEC, 2024b, pp. 15-16).

Estos datos justifican analizar la brecha ecuatoriana no solo como diferencia de ingreso, sino también como problema de calidad laboral, horas remuneradas e informalidad. La literatura sobre economía laboral ha advertido que la medición agregada de ingresos debe complementarse con indicadores de jornada, ocupación, formalidad y posición en la distribución salarial para evitar interpretaciones incompletas (OIT, 2018, pp. 64-86; Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865).

El Salvador

La EHPM 2024 registró salario promedio mensual de USD 461,76 para hombres y USD 372,55 para mujeres, así como ingreso total promedio mensual de USD 488,90 para hombres y USD 417,77 para mujeres (ONEC/BCR, 2024, cuadro C01, p. 25). Los mismos tabulados muestran que las diferencias de ingreso persistieron en todos los niveles de años de estudio aprobados, aunque fueron menores en el grupo con 13 años o más de escolaridad (ONEC/BCR, 2024, cuadros C01 y C03, pp. 25-27).

La información ocupacional de la EHPM 2024 también reportó salarios promedio por sexo en grandes grupos ocupacionales, incluyendo directores, profesionales, técnicos, empleados de oficina, comerciantes, trabajadores agropecuarios, artesanos, operadores y trabajadores no calificados (ONEC/BCR, 2024, cuadro C02, p. 26). Esta desagregación

respalda la lectura de que la brecha salarial debe examinarse en relación con la estructura ocupacional y no únicamente con promedios generales por sexo (Reskin & Bielby, 2005, pp. 71-86; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

El marco normativo salvadoreño reconoce la igualdad de remuneración por trabajo igual en idénticas circunstancias, pero el análisis institucional requiere examinar si existen mecanismos de verificación, auditoría, inspección y transparencia que permitan transformar el principio jurídico en cumplimiento efectivo (Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972, art. 123; OIT, 2022, pp. 1-10).

Alcances de la comparación entre economías dolarizadas

La comparación entre Ecuador y El Salvador se beneficia de la dolarización porque los valores nominales se expresan en la misma moneda, pero esa ventaja no equivale a plena comparabilidad económica. La literatura y los organismos internacionales recomiendan considerar estructura productiva, composición ocupacional, jornada, formalidad y medición del ingreso antes de interpretar diferencias salariales como equivalentes entre países (OIT, 2018, pp. 1-6, 64-86; CEPAL, 2023, cap. III).

La comparación también tiene una limitación estadística relevante: Ecuador reporta ingreso laboral promedio y mediano de la población con empleo, mientras que El Salvador presenta salario promedio e ingreso total promedio mensual en tabulados de hogares (INEC, 2024a, pp. 42-43; ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27). Por esa razón, el artículo comparó magnitudes observadas y mecanismos asociados, pero no afirmó equivalencia perfecta entre indicadores ni causalidad entre sexo e ingreso (OIT, 2018, pp. 64-86).

Metodología

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, descriptivo-comparativo y de interpretación económica institucional, sustentado en tabulados oficiales publicados y literatura académica especializada. Esta decisión metodológica se correspondió con la disponibilidad de datos agregados de la ENEMDU y de la EHPM, fuentes que permiten comparar indicadores por sexo, pero no estimar una brecha salarial ajustada con controles individuales simultáneos (INEC, 2024a, pp. 42-45; ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27; OIT, 2018, pp. 64-86).

Para Ecuador se utilizó la ENEMDU del Instituto Nacional de Estadística y Censos, particularmente los indicadores laborales de diciembre de 2024 y los principales resultados anuales de mercado laboral y pobreza de 2024 (INEC, 2024a, pp. 42-45; INEC, 2024b, pp. 14-16). Para El Salvador se utilizó la EHPM 2024 de la Oficina Nacional de Estadística y Censos

del Banco Central de Reserva, especialmente los cuadros C01, C02 y C03 sobre salarios e ingresos por sexo, escolaridad y ocupación (ONEC/BCR, 2024, pp. 25-27).

La unidad de análisis fue la población ocupada diferenciada por sexo, y las variables centrales fueron ingreso laboral promedio, mediana del ingreso laboral, salario promedio mensual, ingreso total promedio mensual, horas trabajadas, empleo adecuado, informalidad y años de estudio. Estas variables fueron seleccionadas porque la literatura sobre brecha salarial recomienda distinguir entre ingreso mensual, ingreso horario, ocupación, educación y formalidad para evitar conclusiones parciales (OIT, 2018, pp. 1-6, 64-86; Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865).

La brecha observada se calculó como la diferencia porcentual entre el ingreso masculino y el ingreso femenino respecto del ingreso masculino. Esta medición permitió comparar la distancia descriptiva entre hombres y mujeres, aunque no identificó causalidad ni separó el componente asociado a composición laboral del componente asociado a retornos diferenciados (OIT, 2018, pp. 64-86).

El análisis se organizó en tres niveles. El primer nivel fue descriptivo, pues presentó diferencias agregadas de ingresos por sexo; el segundo fue comparativo, porque contrastó indicadores de Ecuador y El Salvador considerando diferencias conceptuales entre fuentes; y el tercero fue interpretativo, al relacionar los resultados con capital humano, segmentación, informalidad, cuidados e institucionalidad laboral (Becker, 1964, pp. 1-22; Elson, 1999, pp. 611-627; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

No se aplicaron ecuaciones mincerianas, descomposición Oaxaca-Blinder ni regresiones por cuantiles, porque esas herramientas requieren microdatos armonizados que permitan controlar de manera simultánea características individuales y laborales. Esta decisión evitó presentar como estimación econométrica aquello que el diseño descriptivo no podía sostener, en concordancia con la distinción de la OIT entre brechas no ajustadas y brechas ajustadas (OIT, 2018, pp. 64-86).

Resultados

Tabla 1. Brecha de ingresos por sexo en Ecuador y El Salvador del año 2024.

País	Fuente oficial	Indicador	Hombres	Mujeres	Brecha contra mujeres
Ecuador	ENEMDU, diciembre 2024	Ingreso laboral promedio mensual	USD 455,0	USD 397,9	12,5%
Ecuador	ENEMDU, diciembre 2024	Mediana del ingreso laboral mensual	USD 394,0	USD 295,5	25,0%
El Salvador	EHPM, 2024	Ingreso total promedio mensual	USD 488,90	USD 417,77	14,6%
El Salvador	EHPM, 2024	Salario promedio mensual	USD 461,76	USD 372,55	19,3%

Fuente: elaboración propia con base en INEC (2024a, pp. 42-43) y ONEC/BCR (2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27).

Nota: El cuadro compara indicadores oficiales, pero salario, ingreso laboral e ingreso total no son categorías idénticas. Por ello, la interpretación se mantuvo en el plano descriptivo-comparativo, conforme a las advertencias metodológicas de la OIT (2018, pp. 1-6, 64-86).

El Cuadro 1 muestra que las mujeres registraron menores ingresos que los hombres en ambos países y en los cuatro indicadores comparados. En Ecuador, la brecha fue de 12,5% en ingreso laboral promedio mensual y de 25,0% en la mediana del ingreso laboral; en El Salvador, fue de 14,6% en ingreso total promedio mensual y de 19,3% en salario promedio mensual, según cálculos propios a partir de INEC (2024a, pp. 42-43) y ONEC/BCR (2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27).

La diferencia entre promedio y mediana en Ecuador sugiere que la brecha no se limita a valores extremos de la distribución, porque la mediana aproxima la situación del trabajador típico con empleo. Esta interpretación es consistente con la recomendación de analizar la brecha a lo largo de la distribución salarial y no solo mediante promedios agregados (OIT, 2018, pp. 64-86; INEC, 2024a, pp. 42-43).

La diferencia entre salario promedio e ingreso total promedio en El Salvador confirma que la variable seleccionada modifica la magnitud de la brecha. Esta variación respalda la necesidad de diferenciar salario, ingreso total e ingreso laboral, tal como recomienda la OIT cuando advierte que la medición de la brecha debe responder a definiciones estadísticas claras (OIT, 2018, pp. 1-6; ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27).

El Cuadro 2 muestra que la brecha de ingreso total promedio mensual en El Salvador fue mayor entre personas sin escolaridad o con escolaridad baja y media, y menor entre quienes registraron 13 años o más de estudio. Este patrón es compatible con la teoría del capital humano,

según la cual la educación tiende a elevar el ingreso esperado, aunque no demuestra por sí solo igualdad salarial (Becker, 1964, pp. 1-22; Mincer, 1974, pp. 1-14; ONEC/BCR, 2024, cuadro C03, p. 27).

Tabla 2. Brecha de ingresos por sexo en Ecuador y El Salvador del año 2024.

Años de estudio aprobados	Hombres	Mujeres	Brecha contra mujeres
Ninguno	USD 283,60	USD 216,95	23,5%
1 a 3 años	USD 356,18	USD 274,71	22,9%
4 a 6 años	USD 376,57	USD 291,47	22,6%
7 a 9 años	USD 418,82	USD 321,81	23,2%
10 a 12 años	USD 512,52	USD 407,92	20,4%
13 años y más	USD 799,03	USD 719,30	10,0%

Fuente: Elaboración propia con base en ONEC/BCR (2024, cuadro C03, p. 27).

Nota: El cuadro evidencia que la brecha de ingresos se redujo en el grupo con mayor escolaridad, pero no desapareció. La interpretación no atribuye causalidad, porque los tabulados no controlan ocupación, experiencia, formalidad, jornada ni territorio (OIT, 2018, pp. 64-86).

La persistencia de la brecha en el grupo de mayor escolaridad cuestiona una interpretación estrictamente educativa del fenómeno. La OIT ha mostrado que, en muchos países, la educación explica solo una parte limitada de la brecha salarial, mientras que ocupación, sector, características no observadas y componentes no explicados mantienen relevancia analítica (OIT, 2018, pp. 82-86).

Tabla 3. Ecuador: indicadores laborales asociados a la brecha de género del año 2024.

Indicador	Hombres	Mujeres	Lectura económica con sustento
Ingreso laboral promedio mensual, diciembre	USD 455,0	USD 397,9	Brecha observada de ingresos laborales promedio (INEC, 2024a, p. 42).
Mediana del ingreso laboral mensual, diciembre	USD 394,0	USD 295,5	Brecha mayor en el centro de la distribución (INEC, 2024a, p. 43; OIT, 2018, pp. 64-86).
Horas promedio trabajadas por semana, diciembre	36 horas	30 horas	Diferencia de tiempo remunerado que condiciona el ingreso mensual (INEC, 2024a, p. 44; Goldin, 2014, pp. 1091-1119).
Tasa de empleo adecuado, promedio anual	41,4%	28,4%	Diferencia de calidad laboral observada en 2024 (INEC, 2024b, p. 14).

Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2024a, pp. 42-44), INEC (2024b, p. 14), OIT (2018, pp. 64-86) y Goldin (2014, pp. 1091-1119).

Nota: El cuadro muestra que la brecha de ingresos en Ecuador debe interpretarse junto con horas trabajadas y calidad del empleo, porque el ingreso mensual combina remuneración y tiempo de trabajo remunerado.

El Cuadro 3 permite vincular la brecha de ingresos en Ecuador con horas remuneradas y empleo adecuado. La diferencia de seis horas semanales promedio entre hombres y mujeres en diciembre de 2024 indica que el ingreso mensual no puede leerse únicamente como precio del trabajo, pues también incorpora volumen de horas efectivas trabajadas (INEC, 2024a, p. 44; Goldin, 2014, pp. 1091-1119).

La diferencia en empleo adecuado refuerza la interpretación de que la brecha salarial forma parte de un problema de calidad laboral. El empleo adecuado se define por ingresos iguales o superiores al salario mínimo y condiciones de jornada, de modo que la menor tasa femenina implica una desventaja observable en acceso a empleos con mejores condiciones (INEC, 2024a, p. 6; INEC, 2024b, p. 14).

Tabla 4. Matriz comparativa de mecanismos asociados a la brecha salarial.

Mecanismo	Ecuador	El Salvador	Implicación analítica
Informalidad	58,0% de personas con empleo en sector informal en diciembre de 2024 (INEC, 2024a, p. 45).	EHPM permite observar ingresos y ocupaciones, aunque el tabulado usado no estima brecha ajustada (ONEC/BCR, 2024, pp. 25-27).	La informalidad limita protección, medición y fiscalización (OIT, 2023, cap. 1).
Horas trabajadas	36 horas semanales para hombres y 30 para mujeres (INEC, 2024a, p. 44).	Los tabulados salariales no sustituyen una estimación de ingreso horario (ONEC/BCR, 2024, pp. 25-27).	El ingreso mensual combina remuneración y tiempo trabajado (Goldin, 2014, pp. 1091-1119).
Escolaridad	La fuente anual permite cruces por sexo y variables laborales (INEC, 2024b, pp. 14-16).	La brecha se reduce con 13 años y más de estudio, pero persiste (ONEC/BCR, 2024, p. 27).	La educación atenúa, pero no agota la explicación de la brecha (OIT, 2018, pp. 82-86).
Institucionalidad	Ley y reglamento de igualdad salarial en fase reciente de implementación (Ministerio del Trabajo, 2025, arts. 1-8).	Código de Trabajo reconoce igualdad remunerativa por trabajo igual (Asamblea Legislativa, 1972, art. 123).	La igualdad formal requiere medición, auditorías, transparencia e inspección (OIT, 2022, pp. 1-10).

Fuente: Elaboración propia con base en INEC (2024a, pp. 42-45), INEC (2024b, pp. 14-16), ONEC/BCR (2024, pp. 25-27), Asamblea Legislativa de El Salvador (1972, art. 123), Ministerio del Trabajo del Ecuador (2025, arts. 1-8), OIT (2022, pp. 1-10; 2023, cap. 1) y Goldin (2014, pp. 1091-1119).

Nota: La matriz resume mecanismos interpretativos. No establece causalidad, porque no se aplicó un diseño econométrico con microdatos armonizados.

Discusión

Los resultados mostraron brechas observadas contra las mujeres en ambos países, pero la magnitud dependió del indicador seleccionado. Esta sensibilidad del resultado al indicador confirma la advertencia metodológica de la OIT sobre la necesidad de definir el concepto de remuneración antes de interpretar la brecha salarial (OIT, 2018, pp. 1-6; INEC, 2024a, pp. 42-43; ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27).

El primer eje de discusión es la diferencia entre ingreso mensual e ingreso horario. Una brecha mensual puede reflejar menor pago por hora, menor cantidad de horas remuneradas o ambas cosas; por ello, las futuras investigaciones deben construir ingresos horarios con microdatos cuando se busque aproximar remuneración por unidad de tiempo (OIT, 2018, pp. 64-86; Goldin, 2014, pp. 1091-1119).

El segundo eje es la informalidad. La información ecuatoriana mostró que 58,0% de las personas con empleo se encontraban en el sector informal en diciembre de 2024, y la literatura regional advierte que la informalidad limita protección social, derechos laborales y capacidad de fiscalización (INEC, 2024a, p. 45; OIT, 2023, cap. 1; CEPAL, 2023, cap. III).

El tercer eje es la segregación ocupacional. Los datos salvadoreños por grupo ocupacional y la evidencia sectorial ecuatoriana sugieren que la brecha no se produce únicamente dentro de un puesto aislado, sino también en la distribución previa de mujeres y hombres entre ramas, ocupaciones y jerarquías distintas (ONEC/BCR, 2024, cuadro C02, p. 26; Gonzabay-Mazza et al., 2026, pp. 2318-2323; Reskin & Bielby, 2005, pp. 71-86).

El cuarto eje es el trabajo de cuidados. La menor cantidad de horas remuneradas de las mujeres en Ecuador debe interpretarse con cautela porque puede responder a restricciones de cuidado, subempleo o inserciones laborales de menor jornada, y la literatura feminista ha señalado que el trabajo no remunerado condiciona participación, continuidad y trayectoria laboral femenina (INEC, 2024a, p. 44; Elson, 1999, pp. 611-627; Folbre, 2001, pp. 1-20; CEPAL, 2022, pp. 46-47).

El quinto eje es la institucionalidad. Ecuador cuenta con una normativa reciente específica sobre igualdad salarial y El Salvador reconoce el principio de igual remuneración por trabajo igual, pero la literatura sobre transparencia salarial muestra que la igualdad sustantiva requiere sistemas de información, auditorías, inspecciones y mecanismos de cumplimiento (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025, arts. 1-8; Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972, art. 123; OIT, 2022, pp. 1-10; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

La comparación no permite afirmar qué país presenta una desigualdad salarial “mayor” en sentido estricto, porque los indicadores no son perfectamente equivalentes y las fuentes

capturan conceptos distintos de ingreso. Esta cautela metodológica se sustenta en la recomendación de separar brecha observada, brecha ajustada, composición laboral y retornos diferenciados (OIT, 2018, pp. 64-86; INEC, 2024a, pp. 42-45; ONEC/BCR, 2024, pp. 25-27).

La hipótesis estructural del artículo sería debilitada si una futura estimación con microdatos armonizados mostrara que, al controlar educación, edad, experiencia, horas, ocupación, rama, formalidad y territorio, la brecha ajustada desaparece en ambos países. No obstante, incluso en ese escenario, seguiría siendo necesario explicar por qué mujeres y hombres se distribuyen de manera distinta entre sectores, jornadas, ocupaciones y responsabilidades de cuidado (OIT, 2018, pp. 64-86; Goldin, 2021, cap. 6; Elson, 1999, pp. 611-627).

Limitaciones

La primera limitación fue conceptual, porque las fuentes oficiales no midieron exactamente el mismo tipo de ingreso. Ecuador reportó ingreso laboral promedio y mediano de personas con empleo, mientras que El Salvador presentó salario promedio e ingreso total promedio mensual, por lo que la comparación fue útil para identificar patrones, pero no plenamente homogénea (INEC, 2024a, pp. 42-43; ONEC/BCR, 2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27).

La segunda limitación fue metodológica, ya que los tabulados oficiales publicados no permitieron controlar simultáneamente edad, escolaridad, experiencia, ocupación, rama de actividad, formalidad, tamaño de empresa, territorio, horas trabajadas y presencia de dependientes. La OIT advierte que separar componentes explicados y no explicados de la brecha requiere técnicas específicas y microdatos, lo que excedió el alcance de este artículo (OIT, 2018, pp. 64-86).

La tercera limitación fue inferencial, porque el análisis no identificó causalidad. Las diferencias observadas mostraron desigualdad empírica, pero no permitieron atribuir toda la brecha a discriminación salarial directa; esta cautela es consistente con la literatura que diferencia brechas no ajustadas, brechas ajustadas y componentes no explicados (Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865; OIT, 2018, pp. 64-86).

La cuarta limitación fue la informalidad, porque en mercados con elevada informalidad los ingresos pueden fluctuar, subregistrarse o no corresponder a relaciones salariales típicas. Esta restricción afecta la comparación entre salario, ingreso laboral e ingreso total, especialmente cuando una parte relevante de la ocupación ocurre en unidades no registradas o de baja protección (INEC, 2024a, p. 45; OIT, 2023, cap. 1).

La quinta limitación fue la medición del cuidado, debido a que los tabulados utilizados no permitieron cuantificar directamente el tiempo de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. La literatura feminista y la CEPAL han mostrado que esa dimensión es clave para interpretar participación laboral, horas remuneradas y continuidad ocupacional femenina (Elson, 1999, pp. 611-627; Folbre, 2001, pp. 1-20; CEPAL, 2022, pp. 46-47).

Conclusiones

Con base en los Cuadros 1, 2 y 3, el artículo concluyó que Ecuador y El Salvador presentaron brechas observadas de ingresos contra las mujeres en 2024. Esta conclusión se derivó de cálculos propios realizados sobre datos oficiales de INEC (2024a, pp. 42-45) y ONEC/BCR (2024, cuadros C01-C03, pp. 25-27), y no implicó inferencia causal.

La respuesta a la pregunta de investigación fue que la evidencia oficial reveló una diferencia monetaria por sexo, pero su interpretación exigió considerar mecanismos estructurales: informalidad, calidad del empleo, segregación ocupacional, diferencias en horas remuneradas, responsabilidades de cuidado e institucionalidad laboral. Esta conclusión integró resultados descriptivos del artículo y literatura especializada sobre brecha salarial, cuidados y segmentación (OIT, 2018, pp. 64-86; Goldin, 2014, pp. 1091-1119; Elson, 1999, pp. 611-627; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

En Ecuador, la brecha fue especialmente relevante en la mediana de ingresos de diciembre de 2024, y la menor tasa de empleo adecuado femenino confirmó que la desigualdad de ingreso se relacionó con calidad laboral y no solo con remuneración promedio. En El Salvador, la brecha persistió en todos los niveles educativos, aunque disminuyó en el grupo de 13 años y más de estudio, lo que mostró que la educación redujo parcialmente la diferencia, pero no la eliminó (INEC, 2024a, pp. 42-44; INEC, 2024b, p. 14; ONEC/BCR, 2024, cuadro C03, p. 27).

El aporte teórico fue articular capital humano, discriminación, segmentación laboral, economía feminista e institucionalismo para evitar explicaciones monocausales. El aporte metodológico fue delimitar el análisis como descriptivo-comparativo, evitando anunciar modelos econométricos no aplicados y preservando la diferencia entre asociación descriptiva y causalidad (Becker, 1964, pp. 1-22; Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865; OIT, 2018, pp. 64-86; Elson, 1999, pp. 611-627).

La conclusión central fue que la reducción de la brecha salarial requiere más que reconocimiento normativo y expansión educativa. Según la evidencia revisada y el análisis desarrollado, las políticas deben intervenir sobre medición estadística, transparencia salarial, inspección laboral, formalización, sistemas de cuidado, movilidad ocupacional y acceso

femenino a empleos de mayor productividad (OIT, 2022, pp. 1-10; CEPAL, 2022, pp. 46-47; CEPAL, 2023, cap. III).

Recomendaciones

Primero, los institutos nacionales de estadística deberían publicar reportes anuales de brecha salarial por sexo que diferencien ingreso laboral, salario, ingreso total e ingreso horario, porque la OIT ha mostrado que la precisión conceptual del indicador es condición para interpretar correctamente la brecha salarial (OIT, 2018, pp. 1-6, 64-86).

Segundo, los ministerios de trabajo deberían implementar auditorías salariales en empresas medianas y grandes, con información por sexo, cargo, jornada, antigüedad y componentes fijos y variables de remuneración. Esta recomendación se sustenta en la literatura sobre transparencia salarial y cumplimiento institucional de la igualdad remunerativa (OIT, 2022, pp. 1-10; Rubery & Grimshaw, 2015, pp. 319-343).

Tercero, la inspección laboral debería incorporar un enfoque de género que revise remuneración, jerarquía ocupacional, clasificación de cargos, jornadas y mecanismos de denuncia protegida, porque la igualdad salarial formal requiere capacidades verificables de fiscalización y sanción (OIT, 2022, pp. 1-10; Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025, arts. 1-8).

Cuarto, las políticas de formalización deberían priorizar ramas con presencia femenina en condiciones de baja protección, porque la informalidad reduce cobertura de seguridad social, estabilidad y capacidad de fiscalización remunerativa (OIT, 2023, cap. 1; CEPAL, 2023, cap. III; INEC, 2024a, p. 45).

Quinto, las políticas de cuidado deberían ser tratadas como política económica y laboral, debido a que la distribución desigual del cuidado condiciona participación, horas remuneradas, continuidad laboral y promoción ocupacional de las mujeres (CEPAL, 2022, pp. 46-47; Goldin, 2014, pp. 1091-1119; Elson, 1999, pp. 611-627).

Sexto, la formación técnica y la política productiva deberían promover la inserción femenina en sectores de mayor productividad, porque la segregación ocupacional limita retornos al capital humano y reproduce brechas aun cuando aumenta la participación laboral femenina (Blau & Kahn, 2017, pp. 789-865; Reskin & Bielby, 2005, pp. 71-86).

Séptimo, se recomienda desarrollar una segunda fase de investigación con microdatos armonizados de ENEMDU y EHPM, con estimaciones de ingreso horario, descomposición de componentes y análisis por cuantiles. Esta línea futura permitiría distinguir composición laboral

y retornos diferenciados, conforme a los estándares metodológicos sugeridos para analizar factores detrás de la brecha salarial (OIT, 2018, pp. 64-86).

Tabla 5. Recomendaciones de política pública e indicadores de seguimiento.

Recomendación	Instituciones responsables	Indicador de seguimiento
Reportes anuales de brecha salarial por sexo.	INEC, ONEC/BCR, ministerios de trabajo.	Informe anual con ingreso promedio, mediana, salario e ingreso horario por sexo.
Auditorías salariales en empresas medianas y grandes.	Ministerios de trabajo y sector privado.	Porcentaje de empresas auditadas y planes correctivos aprobados.
Inspección laboral con enfoque de género.	Ministerios de trabajo.	Inspecciones que revisen salario, cargo, jornada y brechas por sexo.
Formalización laboral femenina.	Ministerios de trabajo y seguridad social.	Reducción de informalidad femenina por rama de actividad.
Sistemas de cuidado como política laboral.	Gobiernos nacionales y locales.	Cobertura de servicios de cuidado y participación laboral femenina.
Investigación con microdatos armonizados.	Universidades e institutos estadísticos.	Estudios con ingreso horario, descomposición y cuantiles.

Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2018, pp. 1-6, 64-86), OIT (2022, pp. 1-10), CEPAL (2022, pp. 46-47), CEPAL (2023, cap. III), Rubery y Grimshaw (2015, pp. 319-343) y resultados de los Cuadros 1-4.

Nota: El cuadro vincula recomendaciones con indicadores verificables. La reducción de la brecha salarial requiere pasar de igualdad formal a medición, transparencia y cumplimiento institucional.

Referencias bibliográficas

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. Gender & Society, 4(2), 139-158. https://doi.org/10.1177/089124390004002002

Asamblea Legislativa de El Salvador. (1972). Código de Trabajo. https://www.asamblea.gob.sv/sites/default/files/documents/decretos/AD778A29-F1B3-495E-AE19-E2B05D93685D.pdf

Banco Central de Reserva de El Salvador / Oficina Nacional de Estadística y Censos. (2024). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2024: tabulados. https://www.calameo.com/books/007973286497c66a7ef89

Becker, G. S. (1957). The economics of discrimination. University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Columbia University Press.

Benería, L. (2003). Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered. Routledge.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. Journal of Economic Literature, 55(3), 789-865. https://doi.org/10.1257/jel.20160995

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/es/publicaciones/48363-la-sociedad-cuidado-horizonte-recuperacion-sostenible-igualdad-genero

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). Panorama social de América Latina y el Caribe 2023: la inclusión laboral como eje central para el desarrollo social inclusivo. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/es/publicaciones/68702-panorama-social-america-latina-caribe-2023-la-inclusion-laboral-como-eje-central

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Panorama social de América Latina y el Caribe 2024: desafíos de la protección social no contributiva para avanzar hacia el desarrollo social inclusivo. Naciones Unidas. https://www.cepal.org/es/publicaciones/80858-panorama-social-america-latina-caribe-2024-desafios-la-proteccion-social

Elson, D. (1999). Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues. World Development, 27(3), 611-627. https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00147-8

Folbre, N. (2001). The invisible heart: Economics and family values. The New Press.

Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. New Left Review, 100, 99-117.

https://newleftreview.org/issues/ii100/articles/nancy-fraser-contradictions-of-capital-and-care

Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. American Economic Review, 104(4), 1091-1119. https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091

Goldin, C. (2021). Career and family: Women's century-long journey toward equity. Princeton University Press.

Gonzabay-Mazza, R. A., Ponce-Arreaga, H. R., Pizarro-Vargas, V. J., & Cedeño-Salazar, P. A. (2026). Brecha salarial y desigualdad de género en el sistema financiero y de seguros del Ecuador. Clío. Revista de Historia, Ciencias Humanas y Pensamiento Crítico, 6(11), 2318-2346. https://doi.org/10.5281/zenodo.17717381

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024a). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: indicadores laborales, diciembre 2024. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Diciembre_2024/202412_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024b). Principales resultados de mercado laboral y pobreza anual 2024. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/anual/Principales-resultados_de_Mercado_Laboral_y_Pobreza_Anual_2024_final.pdf

Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. National Bureau of Economic Research.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006: Reglamento de cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2025/01/Acuerdo-Nro.-MDT-2025-006_11zon.pdf

Oficina Nacional de Estadística y Censos / Banco Central de Reserva de El Salvador. (2024). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. https://onec.bcr.gob.sv/encuesta-de-hogares-de-propositos-multiples-EHPM/

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Global wage report 2018/19: What lies behind gender pay gaps. International Labour Office. https://www.ilo.org/publications/global-wage-report-201819-what-lies-behind-gender-pay-gaps

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organizations. International Labour Office. https://www.ilo.org/publications/pay-transparency-legislation-implications-employers-and-workers-organizations

Organización Internacional del Trabajo. (2023). Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2023. International Labour Office. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_906617/lang--es/index.htm

Reskin, B. F., & Bielby, D. D. (2005). A sociological perspective on gender and career outcomes. Journal of Economic Perspectives, 19(1), 71-86. https://doi.org/10.1257/0895330053148010

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. Cambridge Journal of Economics, 39(2), 319-343. https://doi.org/10.1093/cje/beu053

Washburn Herrera, C., Gonzabay Mazza, R. A., Tumbaco Pinto, X., & Rosillo Toro, W. (2026). Desigualdad de género en el mercado laboral ecuatoriano: análisis descriptivo de brechas salariales, empleo adecuado e informalidad. Editorial Hambatu Sapiens. https://www.editorialhs.org/sostenibilidad-y-desarrollo-estrategico

Washburn Herrera, C., Ponce Arreaga, H. R., Iñiguez Ladines, L. M., Gonzabay Mazza, R. A., Chuchuca Alache, C. A., Cedeño Salazar, P. A., & Venegas Benítez, C. M. (2026). Desigualdad salarial de género en Ecuador: enfoques teóricos, estructuras laborales y evidencia empírica. Editorial Hambatu Sapiens. https://doi.org/10.63862/ehs-978-9907-805-14-7

CAPÍTULO III

Gestión de evidencias y articulación curricular: impacto de la educación superior frente a las asimetrías del entorno profesional.

Evidence Management and Curriculum Articulation: The Impact of Higher Education in Addressing Asymmetries in the Professional Environment

Rosanna Elizabeth Rivera Castro
Universidad de Guayaquil
rosanna.riverac@ug.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-3827-486X
Guayaquil – Ecuador

Pedro Napoleón Chara Moreira
Universidad de Guayaquil
pedro.charam@ug.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-2591-6851
Guayaquil - Ecuador

Jorge Leonardo Macías Pérez
Universidad de Guayaquil
jorge.maciaspe@ug.edu.ec
https://orcid.org/0009-0005-4679-6889
Guayaquil - Ecuador

María Isabel Romero Jara
Universidad de Guayaquil
maria.romeroj@ug.edu.ec
https://orcid.org/0000-0001-6863-1018
Guayaquil - Ecuador

RESUMEN

El aseguramiento de la calidad en la educación superior exige repensar los mecanismos de evaluación, el diseño de los trayectos formativos y el impacto de las herramientas tecnológicas en el aula. El presente estudio examina la gestión académica universitaria a través de una revisión analítica centrada en la administración de evidencias documentales, el desarrollo de la investigación desde el pregrado y la transición formativa hacia los estudios de posgrado. Se devela una marcada tensión entre la fiscalización burocrática institucional y la verdadera innovación pedagógica, donde los registros de aprendizaje y los portafolios académicos suelen reducirse a meros requisitos de control externo en lugar de actuar como dispositivos de reflexión crítica. Asimismo, se evidencia una discontinuidad metodológica en el tránsito hacia el cuarto nivel de instrucción, derivada de un currículo que promueve el consumo pasivo de conocimientos en las etapas iniciales y exige autonomía investigativa inmediata al ingresar a la especialización. Se concluye que la legitimidad de las universidades no radica en la acumulación documental ni en la adopción tecnológica acrítica, sino en su capacidad para articular currículos flexibles, sostenibles y con alta pertinencia social ante las exigencias del entorno laboral.

Palabras clave: Gestión educativa, Articulación curricular, Formación investigativa, Evaluación institucional.

ABSTRACT

Quality assurance in higher education demands rethinking evaluation mechanisms, curriculum design, and the impact of technological tools in the classroom. This study examines university academic management through an analytical review focused on documentary evidence management, research development from the undergraduate level, and the educational transition toward postgraduate studies. A sharp tension is revealed between institutional bureaucratic oversight and genuine pedagogical innovation, where learning records and academic portfolios are often reduced to mere external control requirements instead of acting as critical reflection devices. Furthermore, a methodological discontinuity is evidenced in the transition to graduate studies, stemming from a curriculum that promotes passive knowledge consumption in early stages and demands immediate research autonomy upon entering specialization. It is concluded that university legitimacy does not lie in document accumulation or uncritical technological adoption, but rather in its capacity to structure flexible, sustainable curricula with high social relevance in response to the demands of the labor market.

Keywords: Educational management, Curriculum articulation, Research training, Institutional evaluation.

Introducción

La transformación de la educación superior en la era global implica repensar la función sustantiva de las instituciones universitarias. La masificación de la información, sumada a la velocidad con la que cambian los entornos productivos, dejó obsoletos los modelos formativos rígidos basados únicamente en la transmisión lineal de contenidos. En este escenario, las casas de estudio se ven presionadas a garantizar la pertinencia de su oferta formativa mediante una arquitectura académica capaz de dialogar directamente con las exigencias cambiantes del territorio.

No basta con acreditar la entrega de contenidos teóricos; el compromiso ético de la universidad pública y privada exige la demostración fehaciente de que el aprendizaje adquirido responde a necesidades reales de la sociedad y del mercado laboral. Bajo esta mirada, la universidad deja de ser un espacio aislado de acreditación para convertirse en un motor dinámico de desarrollo científico, tecnológico y social (Orellana, 2024).

Lograr dicha pertinencia formativa requiere superar la histórica desconexión entre lo que se enseña en las aulas y las transformaciones del entorno profesional. Esto demanda el diseño e implementación de modelos curriculares dinámicos, cimentados en una flexibilidad que trascienda la mera optatividad de asignaturas. Un currículo flexible debe operar como un ecosistema vivo, capaz de integrar aprendizajes interdisciplinarios, reconocer trayectorias previas y garantizar una transición fluida entre los distintos tramos académicos (Mateo et al., 2022).

De esta forma, la formación universitaria deja de entenderse como una serie de etapas estancas y pasa a configurarse como un itinerario continuo donde el futuro profesional no solo acumula saberes, sino que cultiva capacidades de adaptación, pensamiento crítico y resolución de problemas complejos. Dentro de esta visión integradora, la relación operativa entre el pregrado y el posgrado emerge como un eje estratégico para dinamizar la investigación y la transferencia de conocimiento.

La formación de grado, dada su escala y naturaleza, suele concentrarse en la adquisición de competencias generales y bases disciplinares sólidas. A pesar de esta orientación broad-based, cuando los planes de estudio abren canales directos hacia el posgrado, a través de semilleros de investigación, prácticas tempranas en laboratorios o asignaturas compartidas, se acorta la distancia entre la teoría básica y la producción científica especializada (García De La Cruz et al., 2025).

Este diálogo vertical permite que el estudiante identifique vocaciones investigativas desde los primeros ciclos, garantizando una ruta formativa coherente que fortalece los grupos de investigación institucionales y eleva la calidad de las publicaciones académicas. Por el contrario, la ruptura o falta de comunicación entre los distintos niveles de enseñanza fragmenta la experiencia del estudiante y dispersa los recursos institucionales. Cuando el grado y el posgrado operan como compartimentos estancos, los contenidos tienden a duplicarse, la investigación pierde continuidad y el impacto de la universidad en su comunidad se diluye. Para contrarrestar esta ineficiencia, la articulación sistémica requiere mecanismos rigurosos de verificación.

En este punto, la gestión de evidencias deja de ser un mero trámite burocrático para convertirse en la columna vertebral de la garantía de calidad. Recopilar, analizar y sistematizar los datos generados en el aula, desde tasas de titulación hasta el desempeño de los graduados, proporciona el sustento empírico necesario para ajustar los microcurrículos, reorientar las estrategias pedagógicas y fundamentar decisiones directivas con base en hechos claros (Díaz et al., 2025).

A la luz de estas dinámicas, el análisis de datos educativos trasciende la simple recopilación estadística para transformarse en una herramienta estratégica de innovación. Monitorear el progreso académico mediante indicadores cuantitativos y cualitativos permite identificar brechas de aprendizaje, predecir la deserción y evaluar si las competencias declaradas en el perfil de egreso realmente se traducen en un desempeño profesional adecuado.

Tomando en cuenta este panorama, este capítulo aborda de manera profunda la articulación entre el pregrado y el posgrado, examinando su repercusión en la calidad formativa y desglosando los obstáculos normativos y metodológicos que enfrentan las instituciones actuales. A través del análisis de la relación entre la cultura de evidencias y la progresión curricular, se buscan ofrecer claves prácticas para construir un modelo educativo universitario verdaderamente integrado y orientado al impacto social.

Metodología

La construcción conceptual y analítica del presente capítulo responde a una rigurosa revisión sistemática de la literatura académica publicada en la última década (2016-2026). El abordaje se estructuró a partir de un enfoque cualitativo de corte documental y alcance analítico-descriptivo, diseño que resulta idóneo para contrastar posturas teóricas, identificar vacíos de conocimiento y cartografiar las tendencias tanto globales como regionales vinculadas a la gestión de evidencias, la articulación curricular y el impacto social de la educación superior.

Este trazado metodológico permitió trascender la mera recopilación bibliográfica para dar paso a un ejercicio hermenéutico, orientado a interpretar cómo las instituciones universitarias integran sus sistemas de información con la toma de decisiones pedagógicas frente a las dinámicas del entorno profesional.

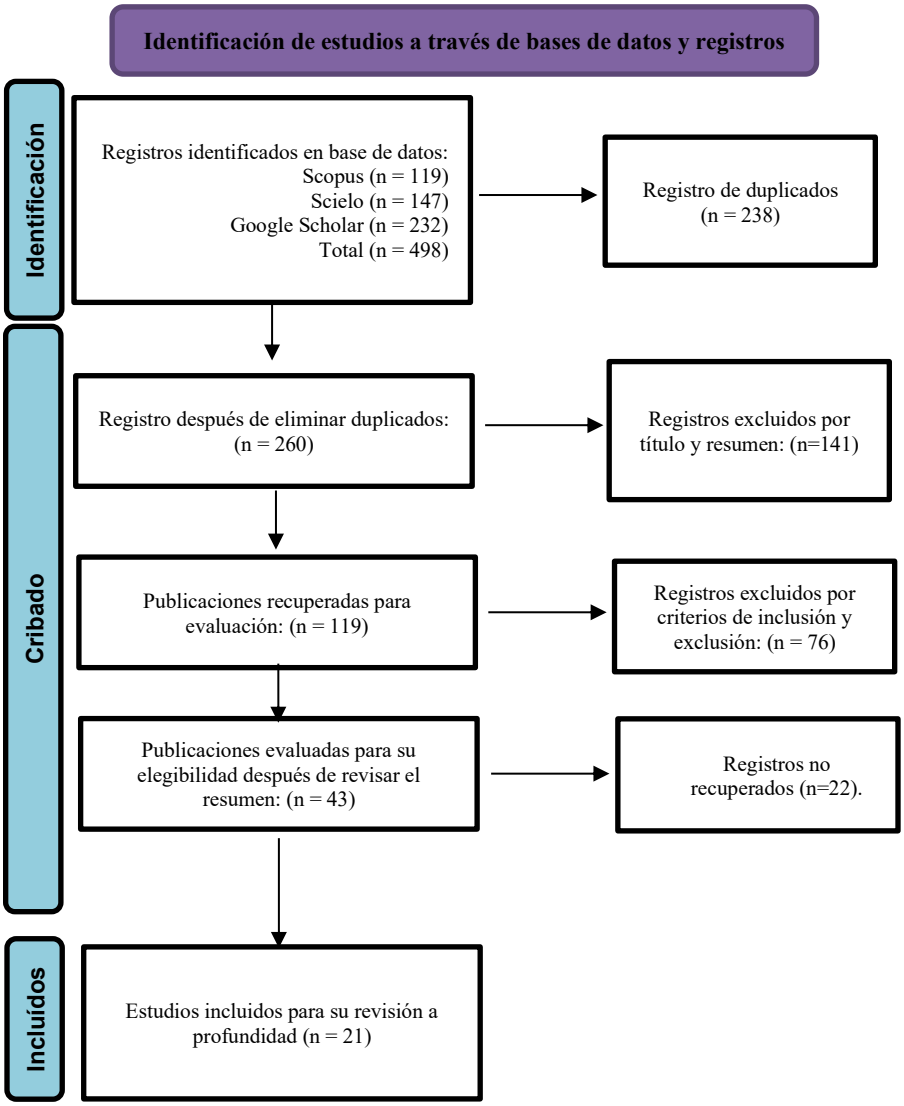
El proceso de recolección de información se ejecutó mediante búsquedas avanzadas en plataformas científicas de reconocido prestigio e impacto internacional, destacando bases de datos como Scopus y Scielo, así como el motor de búsqueda Google Académico. Para asegurar la pertinencia territorial del material seleccionado en este último repositorio, se priorizaron aquellas publicaciones regionales indexadas en el Catálogo 2.0 de Latindex y en el European Reference Index for the Humanities and Social Sciences (ERIHPLUS). De este modo, la muestra documental integró tanto investigaciones producidas en los principales centros de producción científica global como estudios situados en el contexto latinoamericano, capturando las particularidades normativas, presupuestarias y estructurales que condicionan la gestión curricular en la región.

Con la finalidad de delimitar el campo de indagación y garantizar la exhaustividad del rastreo, la estrategia de búsqueda empleó descriptores controlados y operadores booleanos (*AND*, *OR*, *NOT*) en español e inglés. Se utilizaron combinaciones clave como "gestión de evidencias", "articulación curricular", "educación superior", "pregrado-posgrado", "impacto universitario" y sus equivalentes en inglés (*educational evidence management*, *curricular articulation*, *higher education*, *undergraduate-postgraduate linkage*). Las unidades de análisis correspondieron a fuentes primarias validadas mediante arbitraje de pares, incluyendo artículos científicos originales y de revisión, capítulos de libros especializados y tesis doctorales respaldadas por instituciones de acreditada solvencia académica.

Como apartado final, el corpus bibliográfico fue depurado a través de criterios explícitos de inclusión y exclusión. Se incluyeron únicamente aquellos documentos que abordaran de manera directa la interacción entre la cultura de datos, la estructura curricular y el desempeño profesional de los graduados.

Por otra parte, se aplicó una exclusión rigurosa a editoriales sin referato, informes de divulgación no indexados, literatura gris carente de respaldo metodológico y cualquier escrito cuyo foco estuviese desvinculado del eje temático central de la investigación. Las publicaciones seleccionadas fueron organizadas en matrices de análisis categorial, facilitando la extracción sistemática de hallazgos, la triangulación teórica y la síntesis argumentativa que da cuerpo al desarrollo de este trabajo.

Figura 1. Aplicación de la metodología PRISMA para selección de estudios afines.



Fuente: Elaborado por los autores (2026).

Para garantizar la aplicabilidad, validez interna y rigor metodológico de las fuentes seleccionadas, el proceso de selección y depuración bibliográfica se ajustó a las directrices estándar de la declaración PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Esta ruta metodológica permitió auditar cada etapa de la búsqueda mediante criterios estandarizados de inclusión y exclusión, estructurando el flujo documental en cuatro fases consecutivas: identificación, cribado, elegibilidad e inclusión (ver Figura 1).

En la fase inicial de identificación, la aplicación de las cadenas de búsqueda con operadores booleanos en las bases de datos de alto impacto (Scopus, Scielo, Google Académico/Latindex Catálogo 2.0 y ERIHPLUS) arrojó un acumulado inicial de 498 registros potenciales. Acto seguido, con el fin de depurar el inventario documental, se ejecutó una primera filtración cruzada, combinando algoritmos automatizados de los gestores bibliográficos con una verificación manual minuciosa, que permitió detectar e identificar 238 documentos duplicados. Tras esta depuración inicial, la muestra consolidada para la siguiente etapa quedó

conformada por 260 publicaciones aptas para su evaluación.

Durante la fase de cribado, las 260 referencias resultantes se sometieron a una primera lectura panorámica centrada exclusivamente en la revisión de sus títulos, palabras clave y resúmenes (*abstracts*). En este punto se descartaron 141 publicaciones por no abordar de forma explícita la relación entre la gestión de evidencias y la articulación curricular, o bien por presentar un tratamiento conceptual superficial sobre las variables de estudio. Este filtro redujo el cuerpo bibliográfico a un remanente de 119 artículos que avanzaron hacia la etapa de elegibilidad.

En la fase de elegibilidad, los 119 documentos remanentes fueron evaluados mediante una lectura de mayor profundidad orientada a examinar su consistencia metodológica, la claridad de su diseño experimental o cualitativo y la solidez de sus instrumentos de recolección de datos. Como resultado de esta revisión crítica, se excluyeron 76 registros que presentaban sesgos muestrales, metodologías imprecisas o una calidad técnica insuficiente para respaldar un análisis analítico-descriptivo en educación superior. De esta manera, 43 estudios superaron los parámetros de rigor investigativo y quedaron seleccionados para la lectura exhaustiva a texto completo.

Por último, en la fase de inclusión, las 43 publicaciones elegibles fueron leídas y analizadas en su totalidad para comprobar su aporte teórico-empírico a la articulación entre el pregrado, el posgrado y el entorno profesional. En este último control de calidad se descartaron 22 documentos debido a limitaciones técnicas en el reporte de sus hallazgos o por no aportar datos concretos sobre el impacto de la cultura de evidencias en el ámbito universitario. En consecuencia, la muestra definitiva quedó constituida por 21 estudios primarios de alta calidad científica, los cuales conforman el soporte empírico, teórico y analítico del presente capítulo.

Resultados

Tras concluir la depuración bibliográfica mediante la declaración PRISMA, la fase analítica se articuló a través de la técnica de análisis de contenido cualitativo. Este procedimiento permitió descomponer, clasificar y condensar la información presente en los 21 estudios primarios seleccionados, superando la mera agregación de citas para construir una trama explicativa sobre la relación entre evidencia, currículo y entorno profesional. La lectura sistemática de las fuentes facilitó la identificación de patrones discursivos, recurrencias teóricas y tensiones conceptuales en la educación superior actual. A partir de este rastreo, se extrajeron unidades de significado que posteriormente se codificaron y agruparon en dimensiones de análisis con un alto nivel de abstracción.

Con el propósito de otorgar consistencia metodológica a la fase interpretativa, los hallazgos se estructuraron dentro de una matriz de operacionalización de categorías. Esta herramienta analítica organiza los conceptos fundamentales extraídos de la literatura científica de forma lógica y jerárquica. La matriz no solo mapea las variables de estudio, sino que define sus alcances operativos e identifica los indicadores mediante los cuales se evalúa la efectividad de las políticas institucionales. Al conectar la dimensión teórica con los elementos aplicados del ejercicio docente e investigativo, la matriz actúa como la red conceptual sobre la que se asientan las discusiones y conclusiones planteadas a lo largo de este capítulo.

Tabla 1. Operacionalización de las variables seleccionadas para el estudio.

Variable	Conceptualización	Dimensiones	Indicadores (Criterios)	Instrumentos de Evidencia
VAR-1: Administración y Tratamiento de Evidencias de Aula	Mecanismo sistemático de obtención, sistematización e interpretación de evidencias de aula orientado a la verificación objetiva del logro educativo (Díaz et al., 2025).	1. Sistematización	- Nivel de registro de innovaciones. - Frecuencia de documentación pedagógica.	Portafolios digitales, bitácoras de clase, informes de autoevaluación.
		2. Rigor Ético	- Protección de datos del educando. - Validez y confiabilidad de los resultados.	Protocolos de ética institucional, rúbricas de validación por pares.
VAR-2: Convergencia Curricular Inter-Niveles	Modelo de continuidad pedagógica que articula de manera progresiva el tercer y cuarto nivel de instrucción a través del desarrollo transversal de competencias científicas (Mateo et al., 2022).	1. Continuidad Vertical	- Secuencialidad entre mallas curriculares. - Transición de competencias grado-posgrado.	Mallas curriculares comparativas, proyectos de titulación (grado/posgrado).
		2. Investigación Formativa	- Participación en semilleros. - Producción científica estudiantil.	Repositorios institucionales, registros de grupos de investigación.
VAR-3: Incidencia Externa y Valor Social de la Universidad	Evaluación del efecto transformador y de la transferencia de competencias del egresado hacia las dinámicas de su contexto laboral (Orellana, 2024).	1. Eficacia Interna	- Tasas de titulación efectiva. - Calidad de los procesos de enseñanza.	Analíticas de aprendizaje, informes de gestión académica.
		2. Pertinencia Externa	- Tasa de empleabilidad. - Solución de problemas sociales detectados.	Encuestas de seguimiento a graduados, convenios de vinculación.

Fuente: Elaborado por los autores (2026).

Generación y sistematización de evidencias en las prácticas académicas de educación superior

La gestión de evidencias en las instituciones de educación superior constituye un eje transversal estratégico para el aseguramiento de la calidad y la rendición de cuentas ante la

sociedad. Este proceso trasciende la tradicional recolección burocrática de documentos administrativos o el mero cumplimiento de auditorías; por el contrario, se posiciona como una práctica reflexiva orientada a verificar la efectividad del aprendizaje y el logro de las competencias declaradas en el perfil de egreso. Las evidencias académicas ofrecen el sustento empírico necesario para validar la pertinencia de las mallas curriculares frente a las transformaciones del entorno. Bajo este paradigma, la universidad asume la responsabilidad ética de demostrar de forma transparente el valor social de sus procesos formativos e investigativos (UNESCO, 2016a).

Dentro de este marco de aseguramiento de la calidad, la recopilación sistemática de datos no solo responde a exigencias regulatorias externas, sino que se convierte en un insumo clave para la autoevaluación institucional. Al examinar críticamente las evidencias generadas en los diferentes niveles formativos, las autoridades académicas y los equipos docentes pueden identificar brechas en el desempeño estudiantil, ajustar las metodologías pedagógicas y reasignar recursos hacia las áreas que requieren mayor acompañamiento. Este enfoque situacional transforma los sistemas de información en herramientas vivas para el diseño de políticas universitarias de impacto duradero.

La sistematización de experiencias como metodología de registro

Como herramienta central en este ecosistema de datos, la sistematización de experiencias se define como un ejercicio cualitativo e intelectual enfocado en la producción de conocimiento a partir de la práctica pedagógica viva. Esta metodología permite reconstruir de forma analítica los procesos educativos que tienen lugar en el aula, facilitando la identificación de los factores condicionantes que explican el éxito o los vacíos de una innovación curricular. Lejos de reducirse a una bitácora o a una narrativa cronológica de actividades, la sistematización entraña una interpretación crítica de la interacción entre docente, estudiante y contenido, transformando la vivencia empírica en un saber teórico estructurado, transferible y sujeto a debate científico (Ramos & Reinoso, 2017).

En este sentido, la sistematización opera como una fuente primaria de evidencias que otorga densidad conceptual al análisis cualitativo de la docencia. Permite recuperar saberes pedagógicos locales que de otro modo quedarían invisibilizados en las métricas cuantitativas tradicionales. Al analizar detalladamente cómo se resuelven las dificultades de aprendizaje en la práctica cotidiana, se generan guías operativas y buenas prácticas que pueden ser replicadas en otras asignaturas o facultades.

Así, la investigación sobre la propia práctica universitaria promueve una cultura de innovación permanente respaldada por hallazgos del propio contexto escolar. De igual forma, la organización rigurosa de estas experiencias permite detectar de forma temprana nudos críticos en el aprendizaje, lo que facilita el rediseño oportuno de las estrategias de enseñanza. Al basar la toma de decisiones en datos consolidados y reflexiones documentadas, las unidades académicas avanzan hacia una cultura de mejora continua. A largo plazo, esta práctica preserva la memoria histórica institucional, evita la pérdida de conocimiento ante el recambio docente y consolida la identidad pedagógica de las carreras y facultades (Morales, 2018).

La articulación entre la sistematización de experiencias y la planificación estratégica garantiza que los ajustes curriculares respondan a realidades empíricas y no a percepciones subjetivas. Esta memoria histórica institucional no solo salvaguarda las lecciones aprendidas durante procesos de acreditación previos, sino que otorga estabilidad teórica a la visión educativa de la universidad. Las unidades académicas con procesos consolidados de documentación muestran mayor capacidad de resiliencia ante cambios en el entorno regulatorio o transformaciones de los modelos de enseñanza.

Instrumentos técnicos e impacto de la digitalización en la gestión de evidencias

Entre la variedad de instrumentos técnicos diseñados para canalizar la recopilación de información académica, el portafolio se distingue por su versatilidad y alcance formativo. Este recurso integrador permite articular de forma systematic los productos intelectuales, proyectos y evidencias de aprendizaje desarrollados en conjunto por docentes y estudiantes. En particular, el despliegue de e-portafolios o portafolios digitales ha revolucionado este campo, permitiendo el seguimiento longitudinal de las competencias generales y específicas a lo largo del ciclo formativo. De este modo, la evaluación deja de ser un hito puntual y punitivo para transformarse en un proceso transparente, auditable y susceptible de verificación por pares evaluadores o agencias de acreditación (Guapi & Castro, 2026).

El valor del e-portafolio radica en su capacidad para actuar como una ventana abierta al progreso metacognitivo del estudiante. Más allá de acumular tareas o exámenes, este instrumento digital favorece la autorreflexión sobre el propio trayecto formativo, permitiendo al educando seleccionar aquellas evidencias que mejor fundamenten el alcance de sus competencias. Al mismo tiempo, proporciona a los comités curriculares una visión longitudinal del proceso de enseñanza, evidenciando si las tareas de aprendizaje propuestas en los planes de estudio logran efectivamente articular el saber teórico con la resolución de problemas reales.

Por consiguiente, la transformación digital de la gestión documental responde a la urgencia de optimizar los procesos de autoevaluación e institucionalizar la analítica académica. Las plataformas tecnológicas modernas ofrecen capacidades de almacenamiento masivo y procesamiento de indicadores en tiempo real, lo que elimina la dispersión del conocimiento y facilita la visibilidad de los resultados de aprendizaje. La integración de estos entornos virtuales no solo democratiza el acceso a la información estratégica para la toma de decisiones directivas, sino que fortalece la validez y la trazabilidad de los expedientes sometidos al control de los organismos reguladores del sistema universitario (Sánchez et al., 2024).

Adicionalmente, la implementación de tableros de control y algoritmos de análisis predictivo sobre las bases de datos de evidencias académicas permite anticipar escenarios de riesgo, tales como el abandono escolar temprano o el estancamiento en la titulación. Estas herramientas digitales convierten la evidencia estática en alertas tempranas de intervención pedagógica, facultando a las direcciones de carrera para desplegar tutorías personalizadas y refuerzos académicos antes de que las deficiencias impacten negativamente en los indicadores de eficiencia terminal.

Criterios de rigor, validez y ética en la generación de evidencias

La generación y el análisis masivo de datos educativos conllan una alta responsabilidad ética y deontológica. La protección de los datos personales, el resguardo de la confidencialidad de la información estudiantil y la preservación de la identidad académica exigen protocolos de gobernanza tecnológica estrictos. En el plano metodológico, la validez de las evidencias registradas depende directamente del empleo de instrumentos de medición debidamente calibrados, cuyos reactivos guarden estricta alineación constructiva con los resultados de aprendizaje de cada programa (UNESCO, 2016b).

El diseño de instrumentos validados requiere una cuidadosa operacionalización de las variables pedagógicas a evaluar. Sin una correspondencia directa entre los objetivos de aprendizaje formulados en el currículo y las rúbricas empleadas en el aula, la información recolectada corre el riesgo de distorsionar la realidad del proceso educativo. Por ello, las unidades de aseguramiento de la calidad deben brindar capacitación continua a la planta docente en materia de diseño psicométrico, evaluación cualitativa y construcción de indicadores confiables que soporten el escrutinio de pares externos.

Paralelamente, la legitimidad académica del sistema de evidencias se fortalece cuando la recolección empírica se somete a la triangulación teórica, a la revisión periódica por pares ciegos y al cumplimiento de normativas institucionales sobre el archivo, la custodia y el acceso

público a la información (Ortega & Martínez, 2017). Mantener estándares éticos elevados en la gestión del conocimiento no solo previene la alteración de datos con fines acreditativos, sino que consolida la credibilidad pública de la universidad frente a la sociedad civil y el sector productivo.

De igual manera, el compromiso ético en el manejo de datos implica garantizar que el uso de la información no genere sesgos ni estigmatización sobre determinados colectivos estudiantiles. La transparencia en los criterios de evaluación y el derecho a la rectificación de los expedientes académicos son pilares indispensables para cimentar un clima de confianza institucional. En última instancia, la solidez ética de la cultura de evidencias es la que salvaguarda la autonomía universitaria y refuerza el prestigio de las acreditaciones otorgadas por el Estado.

Articulación entre pregrado, investigación formativa y programas de posgrado

La articulación en el ámbito universitario representa el diseño e integración sistémica de los diferentes niveles de formación, con la finalidad de erradicar la lógica de bloques aislados dentro de la educación superior. Este enfoque busca que las mallas curriculares de pregrado proyecten bases conceptuales y metodológicas sólidas que preparen al estudiante para un tránsito sin fisuras hacia la formación especializada de posgrado. Una estructura articulada permite que el educando perciba su trayectoria universitaria como un continuo evolutivo de adquisición de competencias. Para concretar este escenario, resulta indispensable articular proyectos formativos transversales que integren la mirada de docentes, investigadores y gestores educativos (Lucchese & Calneggia, 2025a).

Esta integración fluida exige revisar profundamente los marcos normativos institucionales y los mecanismos de convalidación académica. Tradicionalmente, el pregrado y el posgrado han funcionado bajo lógicas administrativas y presupuestarias independientes, lo que dificulta la homologación de créditos y la creación de itinerarios de titulación acelerada. Romper con estas barreras burocráticas implica concebir la arquitectura curricular a partir de núcleos problematizadores comunes, donde la formación de tercer nivel siente las bases conceptuales y la de cuarto nivel expanda el dominio de frontera y la aplicación especializada del conocimiento.

La investigación formativa como eje transversal del currículo

Como catalizador de esta continuidad formativa, la investigación desarrollada desde el pregrado actúa como la estrategia pedagógica central para despertar el vocacionamiento

científico desde los primeros semestres. Bajo un enfoque constructivista, esta metodología involucra activamente al estudiante en la formulación de preguntas de investigación y en el abordaje de problemáticas reales extraídas de su contexto comunitario o profesional. La meta prioritaria de la investigación formativa en el tercer nivel no radica en la generación inmediata de descubrimientos de alto impacto global, sino en la apropiación de competencias indagatorias básicas, el estímulo de la curiosidad intelectual y el desarrollo del pensamiento crítico (Epiquién et al., 2023a).

Al incorporar la búsqueda metódica y el análisis crítico como herramientas transversales del aula, la investigación formativa transforma la dinámica tradicional centrada en la memorización de contenidos. Los estudiantes aprenden a dudar de afirmaciones sin sustento, a formular hipótesis verificables y a manejar bases de datos especializadas desde los primeros ciclos de la carrera. Esta preparación temprana desmonta la percepción de que la ciencia es una actividad lejana o reservada exclusivamente para expertos, familiarizándolos con el lenguaje científico y la ética en el manejo de fuentes primarias.

Dentro de este marco, el saber disciplinar y el saber investigar deben guardar una simetría funcional en el diseño del microcurrículo. La revisión de los planes de estudio demuestra que el dominio técnico resulta insuficiente si no está acompañado de la capacidad analítica para interpretar datos y comprender la literatura científica de vanguardia. De esta forma, la investigación formativa actúa como el puente epistemológico natural que vincula el pregrado con la exigencia de producción científica propia de las maestrías y doctorados, asegurando que los graduados ingresen al cuarto nivel con destrezas metodológicas, autonomía intelectual y hábitos de lectura crítica plenamente afianzados (González, 2025).

Esta continuidad entre la indagación inicial y la producción avanzada fomenta la creación de semilleros de investigación integrados, donde conviven estudiantes de pregrado y posgrado bajo la tutoría de investigadores experimentados. Este espacio intergeneracional acelera el aprendizaje entre pares, permite la coautoría de ponencias o artículos científicos y fortalece los proyectos marco de la institución. De este modo, la investigación formativa deja de ser un requisito de titulación para convertirse en el hilo conductor de la vida académica universitaria.

Competencias investigativas y el rol docente en la articulación

El desarrollo de habilidades científicas en los estudiantes universitarios es un proceso paulatino que demanda intencionalidad pedagógica y soporte institucional. La articulación efectiva se concreta cuando el estudiante progresa con seguridad desde la búsqueda y síntesis bibliográfica en bases de datos indexadas hasta la formulación e implementación autónoma de

proyectos de investigación complejos. Estas capacidades son determinantes para garantizar la permanencia y el éxito en el posgrado, reduciendo las tasas de deserción en la etapa de titulación. A su vez, esto compromete a las autoridades universitarias a garantizar la infraestructura física, los recursos tecnológicos y los fondos de semilla requeridos para apoyar la actividad investigativa estudiantil (Epiquién et al., 2023b).

El afianzamiento de estas destrezas investigativas requiere que los planes de estudio dosifiquen la complejidad de las tareas de investigación a lo largo de la carrera. En los ciclos iniciales, la prioridad debe centrarse en la alfabetización informacional y el dominio del estado del arte; en los ciclos intermedios, en el diseño metodológico y el manejo de instrumentos de recolección; y en los ciclos finales, en la ejecución de proyectos aplicados y la redacción científica. Esta secuencialidad graduada previene la frustración estudiantil y asegura una transición madura hacia las exigencias de tesis del nivel de maestría o doctorado.

Por otra parte, la labor del personal docente como mediador y facilitador de este proceso resulta decisiva para concretar la integración curricular. La investigación formativa no constituye únicamente una estrategia de aprendizaje para los estudiantes, sino que actúa como un dinamizador de la práctica docente, donde el profesor ejemplifica la rigurosidad científica a través de su propio ejercicio profesional. Cuando el docente vincula sus proyectos de investigación con los contenidos imparte en la cátedra, ayuda a que el alumno identifique la utilidad del método científico en la resolución de dilemas profesionales. Por esta razón, la actualización continua y el fortalecimiento de las competencias investigativas del claustro docente son garantías indispensables para mantener la oferta académica a la vanguardia de los debates disciplinares (Arteaga Ponce et al., 2025).

El cuerpo docente debe migrar desde la figura de transmisor exclusivo de conocimientos hacia la de tutor y facilitador de procesos científicos. Esto implica que las universidades reconozcan en la carga horaria del profesor las horas dedicadas a la tutoría de semilleros, el acompañamiento en la redacción de manuscritos y la preparación de propuestas de investigación. Sin un incentivo claro y un reconocimiento institucional explícito a la labor de mentoría investigativa, los esfuerzos por articular la docencia de grado con el posgrado corren el riesgo de quedar relegados al voluntarismo individual.

Tendencias en la oferta formativa y continuidad hacia el posgrado

En convergencia con estas dinámicas, la estructuración de la oferta formativa de cuarto nivel con especial énfasis en los programas orientados a la gestión, la educación y el currículo debe guardar proporcionalidad y coherencia conceptual con los perfiles del pregrado. Las

tendencias internacionales abogan por el codiseño de itinerarios formativos flexibles y continuos que reconozcan créditos, eviten la duplicación de contenidos y profundicen el desarrollo de las competencias científicas adquiridas en el ciclo previo. Este modelo integrado optimiza los tiempos de titulación y facilita una especialización oportuna alineada con los requerimientos del entorno laboral (Sánchez & Camargo, 2022).

La adopción de modelos de articulación vertical, como las maestrías integradas o las rutas de titulación combinada pregrado-posgrado, gana terreno en los sistemas universitarios de alto rendimiento. Estas modalidades permiten que los estudiantes destacados de los últimos semestres de licenciatura cursen asignaturas avanzadas de cuarto nivel que son acreditadas simultáneamente en ambos títulos. Dicha estrategia acorta los plazos de formación, reduce los costos financieros para el estudiante y garantiza la captación temprana de talentos investigativos para los programas de doctorado de la institución.

En síntesis, la adopción de macroyectos institucionales fortalece la visión integral de la educación universitaria. La transformación duradera del currículo ocurre cuando la institución promueve una sinergia operativa y normativa entre las actividades de grado y la producción científica del posgrado. Este esquema de trabajo simbiótico beneficia tanto el rendimiento académico individual como la visibilidad internacional y el prestigio científico de la universidad. Por lo tanto, las administraciones académicas enfrentan la tarea prioritaria de armonizar las regulaciones internas con las demandas cambiantes del sistema de educación superior y del mercado de trabajo (Lucchese & Calneggia, 2025b).

La implementación exitosa de estos macroyectos requiere de comités de gestión curricular interconectados que sesionen periódicamente para evaluar la permeabilidad entre los planes de estudio. Estos espacios de trabajo colaborativo permiten revisar de manera constante los contenidos programáticos, eliminar redundancias conceptuales y garantizar que las líneas de investigación institucionales guíen la oferta académica en ambos niveles de formación. La cohesión normativa entre las vicerrectorías de docencia e investigación representa, en última instancia, el cimiento institucional para una articulación sostenible.

Impacto en la formación profesional y en los procesos académicos universitarios

El verdadero impacto social de la educación universitaria se refleja en su capacidad institucional para formar profesionales competentes, integrales y comprometidos con el desarrollo del entorno. Esta dimensión va más allá de la colocación de graduados en el mercado de trabajo, comprendiendo una evaluación comprensiva de la calidad educativa que abarca el desarrollo de competencias adaptativas y éticas (Tirado et al., 2015). En esta línea, contar con

sistemas sólidos de monitoreo a graduados permite comprender su desempeño laboral como un indicador de la calidad del currículo. En el contexto particular ecuatoriano, la implementación de esquemas de trabajo colaborativo entre universidades ha probado ser una vía acertada para fortalecer los sistemas de seguimiento y alimentar los procesos de mejora continua (Garzón Castrillón, 2018).

La valoración del impacto universitario requiere superar los marcos tradicionales de medición que solo evalúan el acceso e ingreso a la universidad. Un modelo centrado en el impacto social mide la capacidad del graduado para actuar como un agente de cambio en su comunidad, transformando procesos productivos, generando innovación social y liderando soluciones a problemas complejos. Esta perspectiva demanda que el seguimiento a profesionales no se limite a una recolección estática de datos de empleo, sino que indague sobre la pertinencia ética, la responsabilidad social y el nivel de actualización de los conocimientos aplicados en sus respectivos campos de ejercicio.

Seguimiento a graduados y pertinencia social en el contexto ecuatoriano

El rastreo del desempeño ocupacional de los profesionales egresados constituye una de las principales fuentes de evidencia empírica para valorar la actualidad y pertinencia de la formación recibida. En Ecuador, la literatura evidencia que la vigencia del perfil profesional de las carreras depende directamente de la capacidad de actualización que tengan sus mallas curriculares frente a las exigencias del sector productivo y social. La recopilación sistemática de datos cuantitativos sobre empleabilidad, sumada al análisis cualitativo del nivel de satisfacción de los empleadores, otorga la información necesaria para reajustar los contenidos programáticos, reorientar las metodologías de enseñanza y reducir la distancia entre la teoría académica y el ejercicio profesional (Cajías Vanegas et al., 2026).

Los observatorios de graduados y las redes de alianzas estratégicas con el sector empleador resultan fundamentales para recopilar información de retroalimentación en tiempo real. Cuando las empresas, instituciones públicas y organizaciones sociales evalúan el desempeño de los profesionales universitarios, aportan insumos valiosos sobre la emergencia de nuevas competencias requeridas por el mercado laboral que aún no están incorporadas en el currículo formal. Este diálogo permanente entre el entorno profesional y las facultades universitarias acorta los tiempos de respuesta del sistema educativo, previniendo la desactualización de los perfiles de egreso.

Asimismo, los estudios de seguimiento permiten evaluar la movilidad social y el desarrollo profesional alcanzado por los egresados a lo largo del tiempo. Analizar el progreso

ocupacional, la continuidad en programas de posgrado y la capacidad de emprendimiento de los graduados proporciona evidencias sólidas sobre la equidad y la efectividad de la formación universitaria. Estos datos resultan indispensables para que las comisiones curriculares lleven a cabo reformas de fondo que fortalezcan la empleabilidad, la ética profesional y el compromiso ciudadano de las futuras promociones.

Evaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de los procesos internos

En el marco de la educación superior ecuatoriana, los procesos de evaluación y acreditación de carreras se han consolidado como políticas públicas orientadas al aseguramiento de estándares de calidad. Las reflexiones sobre la gestión universitaria enfatizan que la acreditación externa debe entenderse como un medio orientador para promover la reingeniería y la innovación académica, erradicando la percepción de que constituye un simple trámite burocrático (Sylvia et al., 2025).

Lejos de asumirse como un ejercicio pautado de cumplimiento normativo, la acreditación debe operar como un catalizador interno de la cultura del dato. Cuando los procesos de autoevaluación se integran a la gestión cotidiana, la preparación de informes de auditoría deja de generar sobresaltos institucionales o improvisación documental. La sistematización permanente de evidencias sobre el desempeño docente, la infraestructura académica y la producción investigativa permite que la acreditación externa sea la consecuencia natural de un modelo de gestión con altos estándares de calidad instalados.

Adicionalmente, la percepción del estamento estudiantil sobre los ejercicios de evaluación institucional pone de manifiesto la relación directa entre los procesos de aseguramiento de la calidad y la mejora concreta de las condiciones de aprendizaje, reflejada en el equipamiento de laboratorios, la modernización de bibliotecas y la capacitación del cuerpo docente (León & Mora, 2017). En un plano general, la acreditación obligatoria refuerza el compromiso de transparencia y rendición de cuentas ante la sociedad civil. Estos diagnósticos institucionales permiten precisar tanto las fortalezas a consolidar como los puntos débiles a corregir, promoviendo la construcción de una oferta académica competitiva acorde a los marcos normativos nacionales e internacionales (Fuertes et al., 2025).

El impacto directo del aseguramiento de la calidad se visibiliza en la optimización de los entornos de enseñanza y en la consolidación de trayectorias docentes basadas en el mérito académico. Las evaluaciones externas promueven que las universidades inviertan de forma sostenida en el desarrollo de plataformas tecnológicas, el acceso a bases de datos científicas y la titulación doctoral de su personal académico. Como resultado, los estudiantes se benefician

de una experiencia universitaria con altos estándares educativos que eleva la competitividad y el reconocimiento social de sus títulos profesionales.

Desafíos de la transformación digital y sostenibilidad educativa

Por último, el avance de la transformación digital se ha posicionado como una línea prioritaria en la planificación universitaria, reconfigurando aceleradamente las dinámicas formativas en América Latina. Aunque este proceso impone importantes retos en términos de inversión en infraestructura tecnológica y formación docente en competencias digitales, también abre oportunidades para flexibilizar la enseñanza y diversificar los entornos de aprendizaje (Cárdenas & Castro, 2025).

La digitalización de los procesos académicos va más allá de la incorporación de aulas virtuales o repositorios de documentos; entraña la reconfiguración de la ecología de aprendizaje institucional. La integración de inteligencia artificial, entornos de simulación inmersiva y plataformas de aprendizaje adaptativo exige repensar los modelos pedagógicos tradicionales. La universidad contemporánea debe formar a sus estudiantes no solo en el dominio técnico de las herramientas digitales, sino en el análisis ético y crítico de la información, preparando profesionales con capacidades adaptativas frente a la automatización laboral.

La experiencia acumulada al incorporar herramientas tecnológicas y metodologías activas en disciplinas de corte tradicional, como el ámbito de las ciencias jurídicas, evidencia que la innovación digital estimula las capacidades investigativas y analíticas de los futuros profesionales. De esta manera, el paradigma emergente de la gestión educativa vincula la transformación tecnológica con la sostenibilidad institucional a largo plazo (Aldana et al., 2025). En conclusión, la universidad actual demanda estructuras curriculares integradas, dinámicas y flexibles que, fundamentadas en una sólida cultura de gestión de evidencias, garanticen la formación de profesionales capaces de aportar al desarrollo social y de desenvolverse con solvencia en entornos altamente digitalizados (Naranjo & Almeida, 2024).

La sostenibilidad de los modelos educativos modernos depende de su capacidad para equilibrar la innovación tecnológica con la inclusión, la equidad y la rigurosidad científica. En un contexto marcado por la acelerada obsolescencia del conocimiento, la gestión transparente de evidencias, la articulación orgánica entre el pregrado y el posgrado, y la retroalimentación continua desde el entorno profesional constituyen los pilares indispensables para garantizar que la educación superior continúe desempeñando su rol transformador en la sociedad.

Discusión

La convergencia de los hallazgos derivados de la presente revisión sistemática ofrece una plataforma analítica para problematizar las dinámicas contemporáneas de la educación universitaria, trascendiendo la mera descripción de datos para adentrarse en las tensiones estructurales que modelan la educación superior actual. Al someter a examen los resultados, emergen tres grandes núcleos de debate: la naturaleza de la gestión de evidencias, las fracturas en la continuidad curricular y el carácter instrumental de la acreditación frente a los imperativos de la transformación tecnológica.

La tensión entre el control burocrático y la emancipación pedagógica en la gestión de evidencias

El primer núcleo de discusión radica en la bifurcación ontológica de lo que significa "gestionar evidencias" en el contexto universitario. Al contrastar las directrices de la UNESCO (2016a, 2016b) con la realidad empírica de los estudios locales en Ecuador, se devela un hiato significativo entre la norma internacional y la praxis institucional. Mientras los organismos multilaterales conciben la rendición de cuentas como un imperativo ético global orientado a garantizar la transparencia y la responsabilidad social de las instituciones de educación superior, la operatividad de este constructo a nivel de aula sufre una metamorfosis restrictiva. Esta brecha demuestra que la adopción de políticas educativas internacionales suele experimentar un proceso de isomórfico institucional, donde los conceptos se importan en el plano formal pero terminan adaptándose a las inercias burocráticas locales.

Esta contradicción se vuelve evidente al analizar la postura de Ramos y Reinoso (2017), quienes defienden que el valor intrínseco de la evidencia no reside en su función acumulativa o de control, sino en su capacidad para catalizar la transformación de la praxis docente a través de la sistematización de experiencias. Sin embargo, los hallazgos de esta revisión sugieren que la educación universitaria latinoamericana, y específicamente la ecuatoriana, experimenta una marcada resistencia a este cambio de paradigma.

La docencia universitaria, históricamente arraigada en la cátedra impartida de forma aislada, percibe la exigencia de recolección de datos no como un ejercicio de autoindagación o reflexión colaborativa, sino como una imposición jerárquica que atenta contra su autonomía académica. Esta percepción genera un fenómeno de simulación institucional, en el que la planta docente cumple con la entrega de registros para evitar sanciones administrativas sin que ello implique una modificación en sus enfoques pedagógicos.

Múltiples instituciones continúan instrumentalizando los portafolios académicos y los registros de aula como mecanismos de vigilancia y control administrativo, desplazando el potencial del portafolio como un dispositivo metacognitivo de perfeccionamiento académico y transformándolo en un fetiche burocrático. La evidencia, por tanto, se produce para el auditor externo y no para el enriquecimiento del sujeto que aprende. Esta deriva hiper-documental asfixia el tiempo invertido en la preparación de clases y en la mentoría personalizada, generando un agotamiento docente (*burnout*) que impacta negativamente en el clima del aula. Cuando la preocupación central de la gestión universitaria gira en torno al "llenado de carpetas" para los comités de autoevaluación, el acto educativo se despoja de su espontaneidad y de su capacidad crítica, subordinando la experiencia pedagógica a la lógica del expediente auditado.

Adicionalmente, esta tensión entre control y emancipación refleja la ausencia de una auténtica cultura de datos en la gobernanza universitaria. La recolección masiva de métricas sobre rendimiento, asistencia y evaluación docente suele almacenarse en repositorios estáticos que raras veces son procesados mediante analíticas de aprendizaje orientadas al rediseño curricular. En lugar de utilizar las evidencias como insumos para identificar problemas pedagógicos complejos, las autoridades universitarias tienden a utilizarlas como instrumentos de evaluación punitiva del desempeño del claustro. De este modo, se consolida una pedagogía defensiva donde tanto docentes como estudiantes diseñan evidencias diseñadas para complacer los criterios formales de revisión, vaciando de significado el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Fracturas epistemológicas y discontinuidad curricular en el trayecto formativo

Un segundo eje crítico emerge al examinar la articulación entre los diferentes niveles de la oferta formativa. Existe un consenso teórico inicial entre González (2025) y Epiquién et al. (2023a, 2023b) al situar a la investigación formativa como el núcleo progresivo indispensable para el desarrollo de competencias científicas en el pregrado. No obstante, este optimismo pedagógico tropieza con la cruda realidad metodológica señalada por Sánchez y Camargo (2022), quienes identifican severas discrepancias e incongruencias entre la preparación investigativa básica proporcionada en el tercer nivel y las elevadas exigencias epistemológicas que demanda el posgrado.

Se observa así una desconexión estructural: el pregrado suele priorizar la memorización conceptual y el cumplimiento de pasos rígidos del método científico, mientras que el posgrado asume que el estudiante posee competencias avanzadas de problematización, diseño metodológico y redacción científica. Esta discontinuidad curricular no es un problema aislado de diseño instruccional; por el contrario, se halla estrechamente ligada a la fragmentación

cognitiva descrita por Lucchese y Calneggia (2025a, 2025b). Al compartimentar el conocimiento en asignaturas inconexas y divorciar la docencia de la investigación pura, las universidades terminan reduciendo drásticamente la capacidad crítica e innovadora del futuro profesional.

El estudiante es entrenado para consumir ciencia empaquetada en el pregrado, pero se le exige producir conocimiento original y disruptivo de manera inmediata al ingresar al cuarto nivel. Esta exigencia abrupta genera el fenómeno denominado "shock metodológico", donde el estudiante de posgrado experimenta inseguridad académica ante la falta de andamiajes previos que le permitan abordar la complejidad de una investigación autónoma.

Esta brecha de transición cognitiva genera altas tasas de deserción y ralentiza la producción científica universitaria, prolongando artificialmente los tiempos de titulación en maestrías y doctorados. Tal situación contradice abiertamente las posturas de Garzón Castrillón (2018) y Tirado et al. (2015), quienes sostienen que la verdadera validación de la calidad académica institucional solo se materializa cuando el graduado demuestra un desempeño laboral ético, eficiente y con pertinencia social en sus contextos profesionales. La falta de continuidad entre pregrado y posgrado limita la creación de líneas de investigación consolidadas, impidiendo que los proyectos de graduación de tercer nivel se conviertan en las bases empíricas de investigaciones avanzadas en el cuarto nivel.

Asimismo, esta discontinuidad se ve agravada por la falta de articulación entre los departamentos académicos de las universidades. La gestión de las carreras de grado suele operar en aislamiento de las direcciones de posgrado, lo que impide el codiseño de mallas curriculares integradas. Esta rigidez administrativa bloquea la posibilidad de establecer asignaturas homologables o itinerarios de titulación acelerada. En consecuencia, el sistema educativo desaprovecha el potencial de los estudiantes con vocación científica temprana, obligándolos a repetir contenidos introductorios en el posgrado en lugar de profundizar en la frontera del conocimiento disciplinar.

El dilema de la acreditación institucional y el fetichismo tecnológico

Como apartado final, la discusión debe abordar cómo las políticas públicas de evaluación y la digitalización acelerada están reconfigurando la identidad universitaria. Los aportes de León y Mora (2017) junto con los hallazgos de Sylvia et al. (2025) ponen de manifiesto un fenómeno preocupante: si bien los procesos de evaluación y acreditación externa han sido fundamentales para elevar y estandarizar los mínimos de calidad institucional en el Ecuador, también han generado un efecto colateral adverso. La urgencia por cumplir con matrices

normativas punitivas tiende a desplazar la innovación pedagógica genuina, forzando a las autoridades a encauzar sus esfuerzos hacia un cumplimiento estrictamente instrumental de indicadores cuantificables.

Esta dinámica instala una lógica de homogenización curricular donde las universidades, en su afán por obtener la acreditación, replican modelos estandarizados que reducen el margen para la experimentación pedagógica y el desarrollo de propuestas educativas contextualizadas. Las carreras terminan diseñando sus planes de estudio en función de las listas de cotejo de los organismos reguladores, lo que inhibe la creación de programas académicos alternativos o interdisciplinarios. El aseguramiento de la calidad, concebido originalmente como una herramienta para el perfeccionamiento institucional, deriva de este modo en una conformidad burocrática que premia la estandarización por sobre la excelencia o la innovación social.

Esta misma lógica instrumentalista amenaza con neutralizar las virtudes de la transformación digital. Como bien argumentan Cárdenas y Castro (2025), la digitalización posee un potencial operativo innegable para optimizar la trazabilidad de los aprendizajes y la gestión de evidencias; sin embargo, tal como advierten Naranjo y Almeida (2024), la incorporación de tecnología carece de trascendencia pedagógica si no se inscribe dentro de un marco de sostenibilidad y responsabilidad ética. La mera adopción de aulas virtuales, sistemas de analítica académica o repositorios digitales no garantiza una mejora en el desarrollo de competencias críticas si subsisten prácticas docentes tradicionales basadas en la memorización y el consumo pasivo de información.

El "fetichismo tecnológico" ocurre cuando las instituciones asumen que la adquisición de plataformas de vanguardia equivale de forma automática a la modernización de la enseñanza. Esta ilusión de progreso oculta la falta de capacitación metodológica del profesorado en el uso de entornos virtuales y pasa por alto la persistencia de pedagogías obsoletas adaptadas a medios digitales. Además, la digitalización acelerada, desprovista de una visión crítica, corre el riesgo de transformar la educación universitaria en una mercancía digitalizada, donde la interacción pedagógica humana se sustituye por la automatización de contenidos y la evaluación estandarizada por algoritmos, debilitando la dimensión ética, reflexiva y comunitaria de la formación profesional.

Vacíos de la literatura y futuras líneas de investigación

A partir de la revisión sistemática ejecutada, se han identificado vacíos epistemológicos críticos que la literatura científica actual no ha logrado resolver con suficiencia:

- **Impacto de la Inteligencia Artificial en la autenticidad documental:** Existe una preocupante carencia de estudios longitudinales que analicen cómo la irrupción de la inteligencia artificial generativa está influyendo en la autenticidad y originalidad de las evidencias recolectadas en los portafolios digitales. La literatura disponible no ha determinado con claridad si esta mediación tecnológica está facilitando la construcción de aprendizajes de orden superior mediante el andamiaje algorítmico o si, por el contrario, está promoviendo una simulación cognitiva que atrofia la capacidad de pensamiento crítico, redacción autónoma y resolución compleja de problemas en el tránsito hacia el posgrado.
- **Sostenibilidad de competencias a largo plazo:** Se evidencia la necesidad de diseñar e implementar modelos de evaluación *ex-post* que midan la sostenibilidad real de las competencias investigativas, técnicas y éticas en los graduados tras un periodo mínimo de cinco años de ejercicio profesional continuo. La literatura actual se concentra mayoritariamente en la medición de la inserción laboral inmediata o la satisfacción inicial del empleador, dejando un vacío analítico sobre cómo la formación recibida en la universidad resiste la obsolescencia del conocimiento y las transformaciones tecnológicas del entorno productivo.
- **Equidad e inclusión digital rural:** Resulta imperativo investigar la efectividad e impacto de las políticas de inclusión digital en contextos universitarios rurales o periféricos. La literatura tiende a asumir un acceso homogéneo a la tecnología, invisibilizando cómo la persistencia de la brecha digital, la falta de conectividad de alta velocidad y la escasez de dispositivos condicionan negativamente la validez de los resultados de aprendizaje. Falta indagar cómo estas asimetrías alteran la equidad en el acceso a la formación de cuarto nivel y exacerban las desigualdades regionales.
- **Gobernanza de datos y ética en la analítica académica:** Se observa un vacío respecto a las implicaciones éticas y normativas del uso de la inteligencia artificial y el *Big Data* en la toma de decisiones curriculares. La literatura no ha abordado con la debida profundidad cómo proteger la privacidad del estudiante frente a los algoritmos de analítica predictiva, ni cómo evitar que los modelos sesgados de rendimiento académico generen dinámicas de exclusión o etiquetamiento estudiantil en las instituciones de educación superior.

Conclusiones

La gestión de evidencias en la educación superior contemporánea afronta una tensión estructural insoslayable entre la fiscalización administrativa y la transformación pedagógica. Cuando el registro de aula, los planes analíticos y los portafolios académicos se reducen a un ejercicio de cumplimiento burocrático para satisfacer las exigencias de auditores externos, pierden de forma irremediable su capacidad intrínseca como dispositivos de reflexión sobre la práctica docente.

El verdadero aseguramiento de la calidad no radica en la acumulación documental ni en la saturación de archivos digitales, sino en la emancipación del aula universitaria como un espacio de análisis crítico, experimentación metodológica y compromiso ético. Las instituciones deben evolucionar desde una cultura de la fiscalización hacia una cultura de la autoreflexión colectiva, donde los datos sirvan para potenciar el talento humano y enriquecer la experiencia formativa.

Por otra parte, la transición entre el pregrado y el posgrado devela una fractura metodológica y epistemológica que debilita el sistema de educación superior. Esta discontinuidad es el resultado directo de una arquitectura curricular rígida que habitúa al estudiante de tercer nivel al consumo pasivo de contenidos empaquetados, para luego exigirle una producción científica autónoma, rigurosa y disruptiva de manera inmediata al ingresar al cuarto nivel.

La articulación real requiere superar la lógica de niveles estancos e instaurar una cultura indagatoria continua que transversalice la investigación formativa desde los primeros ciclos. Solo mediante el codiseño de itinerarios formativos flexibles, el fortalecimiento de los semilleros de investigación y la mentoría docente activa será posible garantizar una progresión cognitiva fluida que reduzca la deserción en el posgrado y potencie la producción científica de las universidades.

De igual manera, la legitimidad social y el impacto de las instituciones de educación superior no pueden medirse mediante el cumplimiento estático de matrices de acreditación o indicadores puramente cuantitativos. Los procesos de evaluación externa corren el riesgo de estancar la innovación pedagógica si obligan a las universidades a homogenizar sus prácticas bajo criterios púnicos y estandarizados.

La calidad educativa debe entenderse como una construcción dinámica orientada a responder con pertinencia, flexibilidad y rigor a las transformaciones del entorno laboral y a las necesidades históricas de la sociedad. La acreditación institucional debe operar como un medio que estimule la mejora continua y la contextualización de la oferta académica, y nunca como

un fin burocrático que asfixie la autonomía y la creatividad pedagógica.

Como elemento final, la integración de la tecnología en la gestión educativa y en la dinamización de los currículos plantea un desafío profundamente ético e instruccional antes que técnico. La digitalización acelerada y la adopción de herramientas de inteligencia artificial carecen de valor transformador si se limitan a automatizar procesos pedagógicos obsoletos o si ignoran las marcadas asimetrías de conectividad y acceso que caracterizan al territorio latinoamericano.

Para que la modernización del ecosistema universitario sea sostenible e incluyente, las herramientas tecnológicas deben estar subordinadas a una filosofía de equidad social y desarrollo humano. Las universidades están llamadas a liderar una transformación digital con rostro humano, donde la tecnología actúe como un andamiaje para democratizar el conocimiento y potenciar el pensamiento crítico de las futuras generaciones de profesionales.

Futuras Líneas de Investigación

- **Inteligencia Artificial y Pensamiento Crítico:** Analizar el impacto a largo plazo de las herramientas de inteligencia artificial generativa en la autenticidad del aprendizaje universitario. Esta línea de investigación debe enfocarse en determinar si la automatización de evidencias en los portafolios digitales actúa como una prótesis cognitiva que atrofia la capacidad analítica del estudiante o si puede configurarse como un andamiaje didáctico superior que potencie la resolución de problemas complejos y la producción científica en el posgrado.
- **Sostenibilidad Temporal de Competencias:** Diseñar e implementar metodologías de evaluación *ex-post* que rastreen de forma longitudinal la transferencia real de las habilidades científicas, técnicas y éticas adquiridas en el pregrado hacia los contextos profesionales. Se busca medir la vigencia y la capacidad de adaptación de estas competencias tras un periodo mínimo de cinco años de inserción laboral continua, permitiendo contrastar la pertinencia real de los perfiles de egreso con los cambios del entorno productivo.
- **Equidad Digital en Entornos Periféricos:** Investigar la efectividad y el impacto social de las políticas de inclusión tecnológica en universidades situadas en zonas rurales o periféricas. El objetivo centrará en evaluar cómo las brechas de infraestructura y conectividad alteran la validez de los resultados de aprendizaje, y qué estrategias de pedagogía digital contextualizada pueden desplegarse para evitar que la transformación tecnológica profundice la inequidad en el acceso a la formación de cuarto nivel.

- **Gobernanza Ética de Datos Universitarios:** Explorar los marcos regulatorios, éticos y pedagógicos requeridos para implementar la analítica del aprendizaje y el *Big Data* en la gestión universitaria. Esta línea investigará cómo utilizar los datos académicos para predecir y prevenir la deserción estudiantil sin incurrir en sesgos algorítmicos, violaciones a la privacidad o dinámicas de etiquetamiento que vulneren los derechos de los estudiantes.

Referencias bibliográficas

Aldana Zavala, J. J., Marfetan, V. del R., Iglesias Quintana, J. X., & Jácome Merino, Ó. G. (2025). Transformación digital y desarrollo de habilidades investigativas en la formación jurídica universitaria en Ecuador. *Revista Conrado, 21*(107), e4962. https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/4962

Arteaga Ponce, Y. V., Sabando Vélez, P. C., & Malpartida Romaní, J. D. (2025). *Investigación formativa en docentes: una revisión sistemática*. *Revista InveCom*, *6*(2), 1–8. https://doi.org/10.5281/zenodo.16587646

Cajías Vanegas, M. X., Valcárcel Izquierdo, N., & Díaz Díaz, A. A. (2026). Seguimiento de los egresados de programas de especialidades de medicina en Ecuador. *Educación Médica Superior*, *40*. Recuperado a partir de https://ems.sld.cu/index.php/ems/article/view/5093

Cárdenas-Cedeño, M. L., & Castro-Morales, L. G. (2025). La transformación digital como estrategia de gestión educativa en la educación superior: desafíos y oportunidades en América Latina. *Sinergia Académica, 8*(10), 78–103. https://doi.org/10.51736/sa870

Díaz Rojas, N., Jiménez Mairena, M. E., & Leonard Collantes, A. O. (2025). Gestión del conocimiento y su impacto en las instituciones de educación superior: una revisión sistemática. Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.14618990

Epiquién Chancahuana, M., Oc Carrasco, O. J., Farje Escobedo, J. D., & Silva Díaz, Y. A. (2023). Investigación formativa en el desarrollo de competencias investigativas en estudiantes universitarios. *Revista De Ciencias Sociales*, *29*(4), 402-414. https://doi.org/10.31876/rcs.v29i4.41264

Fuertes-Narváez, M. E., Armas Tapia, M. E., López Chamorro, S. P., & Proaño Chávez, E. E. (2025). La evaluación externa para acreditación de Institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos en Ecuador. *Revista Científica Dejando Huellas*, *1*(1), 9-21. https://doi.org/10.65100/recidh/15

García De La Cruz, R., Quispe Sulca, M., Llanos Castilla, J. L., Rivas Huamaní, E. A., & Choquecahua Infante, S. (2025). La formación investigativa universitaria: conceptualización y desarrollo de sus componentes fundamentales. *Revista Simón Rodríguez*, *5*(10), 327-347. https://doi.org/10.62319/simonrodriguez.v.5i10.69

Garzón Castrillón, A. (2018). Modelo para el Seguimiento y Acompañamiento a Graduados (SAG), una visión holística de la gestión de la calidad de la educación superior. *Educación*, *27*(52), 201–218. https://doi.org/10.18800/educacion.201801.011

González Reyes, S. D. (2025). Investigación formativa en educación superior: revisión

sistemática de dimensiones pedagógicas, profesionales e investigativas. *Horizontes Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, *9*(40), 683–701. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i40.1169

Guapi Guapi, Á., & Castro Valle, R. A. (2026). Portafolios digitales para evaluación del aprendizaje en contexto universitario ecuatoriano: estudio bibliométrico 2020-2026. *Maestro Y Sociedad*, *23*(1), 1101–1111. Recuperado a partir de https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/7555

León-González, J. L., & Mora-González, N. P. (2017). Impacto de la evaluación y acreditación de las carreras profesionales ofertadas por la Universidad Nacional de Chimborazo desde la percepción de los estudiantes. *CIENCIA UNEMI,* *9*(21), 36–47. https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss21.2016pp36-47p

Lucchese, M. S. M., & Calneggia, M. I. (2025). Transformación en la enseñanza superior: un proyecto integrado en una universidad argentina, desde la perspectiva de los sujetos implicados. RECIE. Revista Caribeña De Investigación Educativa, 9, e9785. https://doi.org/10.32541/recie.v9.785

Mateo-Berganza Díaz, M. M., Lim, J. R., Pellicer Iborra, C., López, E., Rodríguez, H., López, R., Magro Mazo, C., Vásquez Guerra, A., Quesada Alvarado, A., Brooks-Young, S., Álvarez, X., Ramos, Y., Rivas, A., Barrenechea, I., Brazão, V., Ndebele, V., Nathan, D., & Groot, B. (2022). *The power of curriculum to transform education: How education systems incorporate 21st century skills to prepare students for todays challenges*. https://doi.org/10.18235/0004360

Morales Guerrero, M. (2018). La Sistematización de Experiencias y Saberes desde la Ontología hacia la Praxeología de la Investigación Educativa en el Contexto Universitario. *Revista Scientific*, *3*(8), 7–18. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.8.0.7-18

Naranjo-Armijo, F. G., & Almeida-Blacio, J. H. (2024). Transformación Digital y Sostenibilidad: Un Nuevo Paradigma en la Administración de Empresas. *Código Científico Revista De Investigación*, *5*(E3), 365–391. https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE3/323

Orellana Guevara, C. (2024). Gestión educativa de frente a la globalización: reto ante la transformación digital. *Perspectivas*, *9*(24), 47-57. https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.9.24.2024.47-57

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2016). *Educación 2030: Declaración de Incheon y Marco de Acción para la*

realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247007

Ortega, M. E., & Martínez, J. M. (2017). El seguimiento de graduados como estrategia de mejora de la calidad educativa en la educación superior. *Revista de la Educación Superior, 46*(181), 69-85. https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.11.001

Ramos, J. L., & Reinoso, M. C. (2017). La sistematización de experiencias: una estrategia de formación permanente. *Revista Espacios, 38*(45), 29-41. https://www.revistaespacios.com/a17v38n45/a17v38n45p29.pdf

Sánchez Huarcaya, A., & Camargo Cuéllar, M. N. (2022). Tendencias en la oferta formativa en las Maestrías en Educación (Gestión y Currículo) en el Perú. *Revista De Educação PUC-Campinas*, *27*, 1–20. https://doi.org/10.24220/2318-0870v27e2022a6509

Sánchez-Trujillo, M. de los A., Bernabé-Sánchez, E., Sáenz-Egúsquiza, F.D., & Rodríguez-Flores, E.A. (2024). Uso del portafolio virtual para la gestión del aprendizaje de estudiantes de postgrado. Revista Eduweb, 18(4), 150-164. https://doi.org/10.46502/issn.1856-7576/2024.18.04.10

Sylvia Jeannette, A. Z., Estupiñán Guamaní, M. A., & Rodríguez Cedeño, M. V. (2025). La acreditación en la educación superior ecuatoriana: una revisión de literatura y tendencias actuales. *Arandu UTIC*, *12*(3), 2204–2217. https://doi.org/10.69639/arandu.v12i3.1453

Tirado-Morueta, R., Tejeda, R., & Cedeño, G. (2015). Implementación institucional de un modelo cooperativo para el seguimiento a graduados en Ecuador. *Revista de la Educación Superior, 44*(173), 125–156. https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.04.005

PDF

International Publication Technical Data

Title: Desigualdades laborales y educación superior: Del diagnóstico socioeconómico a la articulación curricular.

Authors:

Jéssica Del Consuelo Luzuriaga-Viteri - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0009-0003-2587-9402

Cinthia Malena Rodríguez-Garcés - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0009-0000-0033-9352

Roberto Carlos Santos-Suarez - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0009-0000-8901-7172

José Leonardo Rodríguez-Molina - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0009-0009-2802-9992

Jorge Washington Escobar-Pilataxi - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0009-0000-3533-0411

Roberto Andrés Gonzabay-Mazza - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0009-0007-9942-3650

Christian Washburn-Herrera - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0000-0003-3065-1747

Willian Vladimir Rosillo-Toro - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0000-0002-9960-5282

Jaime Carlos Mina-Párraga - Agregaduría de la Policía Nacional del Ecuador en El Salvador - https://orcid.org/0009-0005-1016-2614

María Isabel Guillén Moreno - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0009-0006-2647-1195

Rosanna Elizabeth Rivera Castro - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0000-0003-3827-486X

Pedro Napoleón Chara Moreira - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0000-0003-2591-6851

Jorge Leonardo Macías Pérez - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0009-0005-4679-6889

María Isabel Romero Jara - Universidad de Guayaquil - https://orcid.org/0000-0001-6863-1018

Publisher: Ciencias en Palabras Editorial

Cover Design: Ciencias en Palabras Editorial

Format: PDF

Pages: 88 pág.

Size: A4 21x29.7cm

System Requirements: Adobe Acrobat Reader

Access Mode: World Wide Web

ISBN: 978-9907-9583-1-7