

**Job Offer for Accounting and Audit Professionals, Focused on Gender
Equality in the Industrial Sector in the city of Ambato**

**Oferta Laboral para Profesionales de la Contabilidad y Auditoría,
Enfocados en la Igualdad de Género en el Sector Industrial en la
ciudad de Ambato**

Autores:

Chicaiza-Moreta, Bryan Alexander
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría
Latacunga-Ecuador



bryan.chicaiza3707@utc.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0007-8036-0813>

López-Iza, Heidy Jamilex
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Estudiante de la Carrera de Contabilidad y Auditoría
Latacunga-Ecuador



heidy.lopez3739@utc.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0008-4355-2354>

Razo- Ascazubi, Clara de las Mercedes
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
Magíster e Ingeniera en Contabilidad y Auditoría
Latacunga-Ecuador



clara.razo@utc.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6418-9549>

Fechas de recepción: 06-DIC-2024 aceptación: 13-ENE-2025 publicación: 15-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



Resumen

La investigación abordó la oferta laboral para contadores y auditores en el sector industrial de Ambato, con énfasis en la igualdad de género, constituyendo un desafío estratégico y ético en el ámbito laboral. En Ecuador, persisten desigualdades significativas, particularmente en sectores industriales donde las mujeres tienen menor representación en cargos directivos y enfrentan disparidades salariales. Este estudio busco contribuir al análisis de estos problemas para promover la inclusión y la equidad. El propósito principal es analizar los sesgos culturales y organizacionales en procesos de selección y reclutamiento dentro del sector industrial, identificando barreras relacionadas con el acceso al empleo, remuneración y liderazgo, así como formulando estrategias inclusivas para ambientes laborales más equitativos. La investigación se fundamentó en conceptos de igualdad de género como factor clave para la sostenibilidad empresarial. Según estudios previos, las políticas inclusivas enfrentan limitaciones estructurales, mientras los estereotipos de género continúan afectando la equidad laboral y salarial. Con un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, se encuestó a 28 profesionales de 12 empresas del sector industrial seleccionadas por conveniencia. La metodología no experimental y transversal permitió obtener datos específicos sobre la percepción de equidad de género. Los hallazgos evidencian que el 57% de los encuestados considera que las oportunidades laborales no son equitativas, mientras que el 64% percibe disparidad salarial. La baja participación femenina en liderazgo (46%) y el desconocimiento de políticas de igualdad (61%) subrayan la necesidad de implementar estrategias inclusivas más efectivas. Los datos concuerdan con investigaciones que resaltan los obstáculos estructurales y la falta de visibilidad de las políticas de género en el sector. A pesar de avances limitados, persisten desigualdades en oportunidades laborales, remuneración y liderazgo. Es crucial reforzar políticas inclusivas, mejorar la transparencia y fomentar la capacitación organizacional para garantizar ambientes laborales equitativos.

Palabras clave: Igualdad de género; Contabilidad; Auditoría; Sector industrial



Abstract

The research addressed the job offer for accountants and auditors in the industrial sector of Ambato, with an emphasis on gender equality, which constitutes a strategic and ethical challenge in the workplace. In Ecuador, significant inequalities persist, particularly in industrial sectors where women have less representation in management positions and face salary disparities. This study sought to contribute to the analysis of these problems to promote inclusion and equity. The main purpose is to analyze cultural and organizational biases in selection and recruitment processes within the industrial sector, identifying barriers related to access to employment, remuneration and leadership, as well as formulating inclusive strategies for more equitable work environments. The research was based on concepts of gender equality as a key factor for business sustainability. According to previous studies, inclusive policies face structural limitations, while gender stereotypes continue to affect labor and salary equity. With a quantitative approach and descriptive design, 28 professionals from 12 companies in the industrial sector selected by convenience were surveyed. The non-experimental and cross-sectional methodology allowed obtaining specific data on the perception of gender equality. The findings show that 57% of respondents consider that job opportunities are not equal, while 64% perceive wage disparity. The low female participation in leadership (46%) and the lack of knowledge of equality policies (61%) underline the need to implement more effective inclusive strategies. The data agree with research that highlights the structural obstacles and lack of visibility of gender policies in the sector. Despite limited progress, inequalities persist in job opportunities, remuneration and leadership. It is crucial to reinforce inclusive policies, improve transparency and promote organizational training to guarantee equitable work environments.

Keywords: Gender equality; Accounting; Auditing; Industrial sector



Introducción

La igualdad de género en el ámbito laboral constituye un desafío en diversas disciplinas, enfrentando retos relacionados con sesgos inconsistentes, estereotipos culturales, y falta de políticas que promueven un equilibrio entre la vida personal y profesional, mismas que afectan la inclusión de mujeres a roles de liderazgo y desarrollo profesional para de toma de decisiones. Este concepto implica que no solo es un tema de justicia social, sino también una estrategia para promover la innovación y fortalecer el compromiso en equipos de trabajo.

En Ecuador, durante los últimos años la igualdad de género ha adquirido una relevancia en relación a la inclusión de mujeres en áreas profesionales, sin embargo, ha sido un reto para alcanzar una verdadera igualdad. Con relación a este aspecto la OIT (2023), la proporción de mujeres en puestos directivos aumentó al 38.8% en 2022, en comparación con el 37.7% del año anterior. Sin embargo, la tasa de participación laboral sigue mostrando disparidades significativas entre géneros. En 2022, la tasa de participación de los hombres en el rango de edad de 15 a 64 años fue del 87.8%, mientras que la de las mujeres fue del 77.1%. Es decir, experimentan un incremento de presencia femenina en las empresas nacionales fomentando la cultura organizacional inclusiva, equitativa de acuerdo a la normativa vigente.

El Ministerio de Trabajo (2024), indica que la equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as). El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil; así como también, la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres reconociendo sus particularidades e individualidades de cada uno. Es decir, la equidad de género es fundamental para garantizar un trato justo y la inclusión de todas las personas, independientemente de su sexo, favoreciendo un entorno más igualitario y respetuoso en todos los ámbitos.

Por tanto, es importar investigar la disparidad de género en el sector industrial, ya que no solo responde a un imperativo ético y social, que garantice que hombres y mujeres tengan un



trato justo, acceso equitativo a empleo, formación profesional, remuneración y toma de decisiones, sino también actualmente se considera un factor estratégico para el desarrollo competitivo y sostenible de las empresas.

El objetivo principal de esta investigación es analizar los sesgos culturales y organizacionales en los procesos de selección y reclutamiento en la oferta laboral para profesionales de Contabilidad y Auditoría del sector industrial de la ciudad de Ambato, considerando factores como acceso al empleo, remuneración y cargos de liderazgo, determinando la perpetuación de género en el sector, formulando estrategias inclusivas que mejoren los ambientes laborales equitativos.

Para la realización de este estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, lo cual permitió obtener una visión detallada sobre la igualdad de género en la oferta laboral para profesionales de Contabilidad y Auditoría en el sector industrial de Ambato. Dado que la investigación se centra en obtener información precisa sobre la distribución de género en las empresas y las barreras identificadas, se optó por una metodología no experimental y transversal que facilitó el análisis de los datos en un momento específico, sin intervención directa en el entorno de las empresas.

Material y métodos

Material

El presente trabajo se basa en la modalidad de investigación de campo en fusión con la bibliografía documental, es decir revisar diferentes fuentes bibliográficas que permitan entender la importancia de igualdad de género laboral basada en estereotipos o prejuicios. Específicamente, se consideró como población a las 36 empresas que pertenecen al sector industrial de la ciudad de Ambato, según (SUPERCIAS) (2024), sin embargo, se tuvo acceso a 12 empresas por políticas de ingreso y accesibilidad de información. El instrumento principal consistió en una encuesta estructurada dirigida a 28 profesionales encargados de las áreas de Contabilidad y Auditoría en las empresas del sector industrial de la ciudad de Ambato.



Métodos

Los resultados obtenidos fueron analizados utilizando un enfoque estadístico descriptivo, con el objetivo de identificar características en la distribución de género dentro de las empresas del sector industrial de Ambato, así como para comprender las barreras y percepciones sobre la igualdad de género en los roles de Contabilidad y Auditoría.

Resultados

El estudio se aplicó a 12 empresas que pertenecen al sector industrial de la ciudad de Ambato, específicamente a 28 profesionales del área de Contabilidad y Auditoría, se consideró 9 preguntas relacionadas a la igualdad de género en lo laboral, basadas en estereotipos y sesgos, brechas salariales, representación de cargos directivos, políticas de igualdad, etc. A continuación, se presenta los resultados obtenidos:

Pregunta de verificación

Para evaluar esta hipótesis, se realizó la siguiente pregunta a los profesionales del sector Industrial del área de Contabilidad y Auditoría

Pregunta 1

¿Considera que las oportunidades laborales en el área de Contabilidad y Auditoría de las empresas que pertenecen al sector industrial de la ciudad de Ambato son equitativas?

Tabla N.1

Distribución de Frecuencia sobre el impacto de las oportunidades laborales

CATEGORIA	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	12	43%
En desacuerdo	16	57%
Total	28	100%



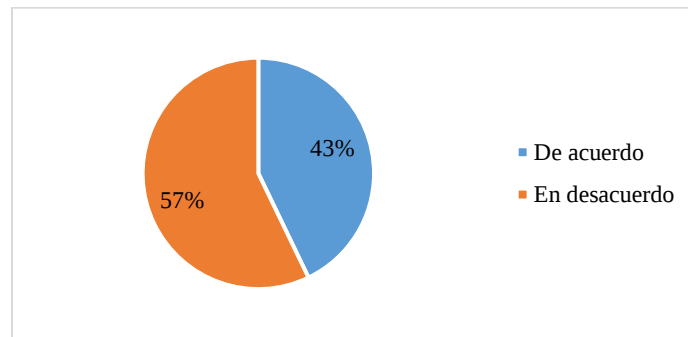
Opciones seleccionadas (De acuerdo):

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Políticas de contratación inclusivas	4	33%
Plan de formación y capacitación anual	1	8%
Incentivos para empresas comprometidas	4	33%
Plataformas de empleo	3	25%
Total	12	100%

Nota: Resultados estadísticos según las frecuencias

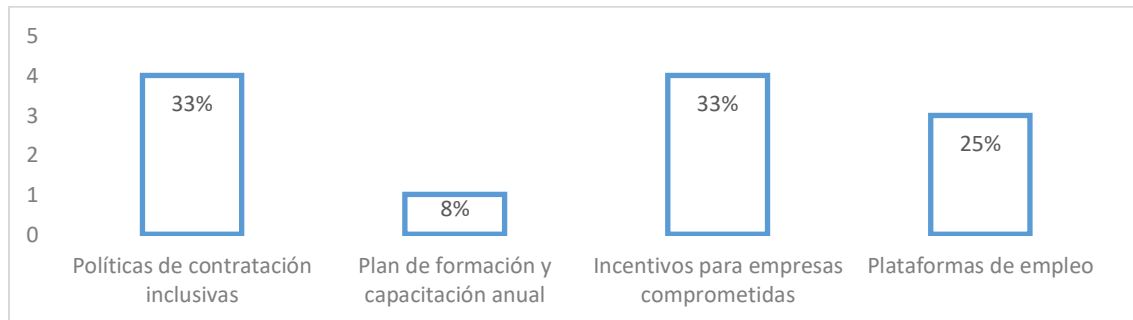
Figura 1.

Encuesta pregunta 1



De los 28 encuestados, el 57% considera que las oportunidades presentadas en la encuesta son equitativas, mientras que el 43% está en desacuerdo, lo que indica que la percepción de equidad no es uniforme entre los encuestados. De las 16 personas que respondieron de *acuerdo*, las opciones más seleccionadas son las siguientes:

Figura 2.



- Políticas de contratación inclusivas (33%): Esta opción resalta como la más relevante para quienes perciben equidad en las oportunidades laborales, lo que sugiere que las empresas que implementan políticas inclusivas son vistas como promotoras de la igualdad laboral.
- Plataformas de empleo (25%): Las plataformas de empleo son señaladas como un medio importante para facilitar la conexión entre las empresas y los profesionales, contribuyendo a la percepción de equidad en el acceso a oportunidades.
- Plan de formación y capacitación anual (21%): Este factor refleja la importancia de brindar a los colaboradores oportunidades de desarrollo continuo, permitiendo a los empleados adquirir competencias necesarias para avanzar profesionalmente.
- Incentivos para empresas comprometidas (21%): La existencia de incentivos destinados a empresas que promueven la equidad es valorada positivamente.

Los resultados reflejan que la implementación de políticas inclusivas y el acceso a plataformas de empleo son elementos clave para garantizar la percepción de oportunidades laborales equitativas. Sin embargo, es necesario fortalecer estrategias que incluyan formación y reconocimiento empresarial para mejorar aún más esta percepción.

Pregunta 2

¿Cree usted que la remuneración en el sector industrial de la ciudad de Ambato en el área de Contabilidad y Auditoría es equitativa?

Tabla N.2

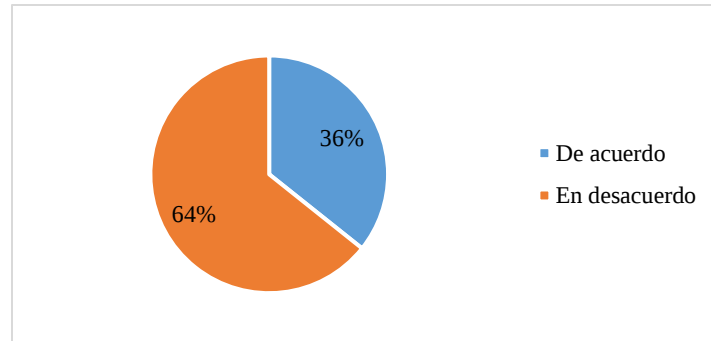
Distribución de Frecuencia sobre la remuneración en el sector industrial de la ciudad de Ambato

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	10	36%
En desacuerdo	18	64%
Total	28	100%
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Transparencia Salarial	1	10%
Incentivos y bonificaciones	3	30%
Contrato de trabajo	2	20%



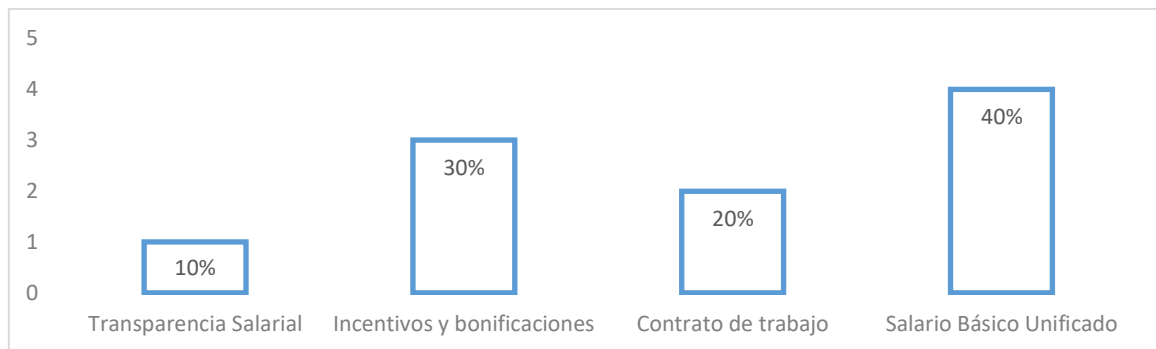
Salario Básico Unificado	4	40%
Total	10	100%

Figura 3.



Los resultados muestran que de 28 encuestados solo el 36% está de acuerdo con esta afirmación, mientras que el 64% está en desacuerdo, lo que refleja una percepción mayoritaria de inequidad salarial en el sector. Entre los 10 encuestados que respondieron *De acuerdo*, las opciones seleccionadas fueron:

Figura 4. Opciones de respuesta



- **Salario Básico Unificado (40%):** Es la opción más mencionada, indica que los encuestados valoran la existencia de una base salarial estándar, aunque esto no garantiza necesariamente una percepción de justicia total en la remuneración.
- **Incentivos y bonificaciones (30%):** Este factor sugiere que algunos perciben bonificaciones adicionales como una motivación importante en la gestión de la remuneración.
- **Contrato de trabajo (20%):** La estabilidad laboral, garantizada por contratos formales, es reconocida como un elemento que aporta equidad en la remuneración.

- **Transparencia Salarial (10%):** Aunque menos seleccionada, esta opción subraya la importancia de la claridad en los criterios y procesos de asignación salarial.

El resultado obtenido en la opción de desacuerdo del 64% pone de manifiesto que aún persisten desafíos significativos en la percepción de justicia salarial dentro del sector. Las empresas podrían beneficiarse al implementar prácticas de transparencia, políticas de incentivos, y ajustes salariales que refuercen la equidad percibida entre los colaboradores.

Pregunta 3

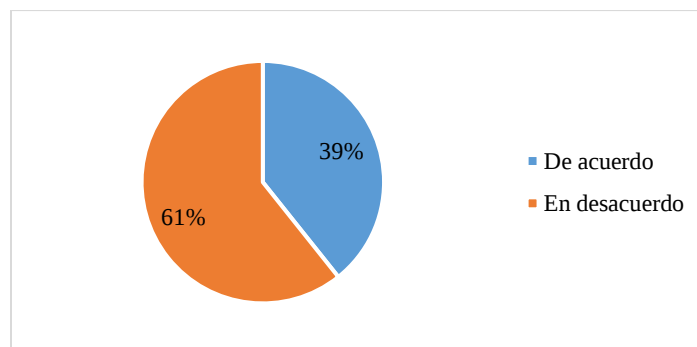
¿La empresa donde usted labora tiene un Plan de Igualdad que permite la comunicación corporativa interna y externa con enfoque de género?

Tabla N.3

Distribución de Frecuencia sobre el plan de igualdad que permite la comunicación corporativa interna y externa

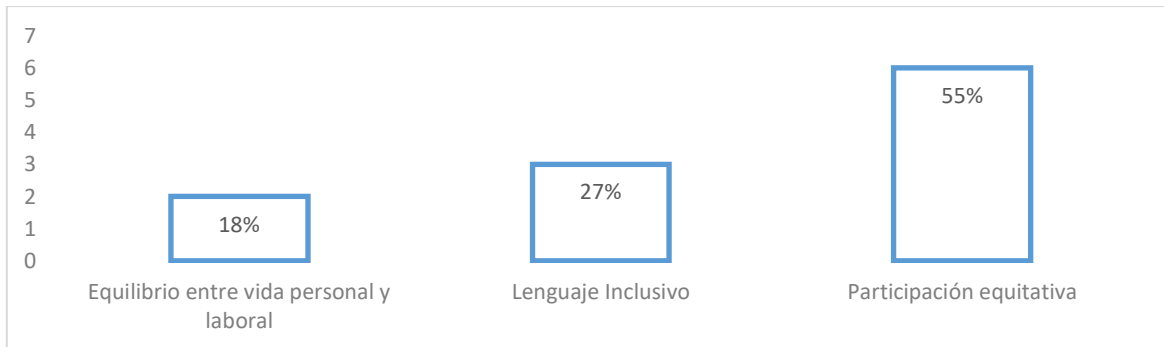
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	11	39%
En desacuerdo	17	61%
Total	28	100%
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Equilibrio entre vida personal y laboral	2	18%
Lenguaje Inclusivo	3	27%
Participación equitativa	6	55%
Total	11	100%

Figura 5.



Los resultados indican de 28 participantes, solo el 39% considera que existe un plan de equidad efectuado en sus empresas, mientras que el 61% no lo percibe, evidenciando una carencia significativa en la implementación de políticas específicas para promover la igualdad en la comunicación corporativa. Entre los 11 que respondieron *De acuerdo*, las opciones seleccionadas más destacadas fueron:

Figura 6. Opciones de respuesta



- Participación equitativa (55%): Este aspecto sobresale como el indicador más valorado, en relación a la toma de decisiones y la representación equilibrada son los principales elementos percibidos en los planes existentes.
- Lenguaje inclusivo (27%): Indica una valoración positiva hacia el uso de términos que reflejan respeto y equidad de género en las comunicaciones corporativas.
- Equilibrio entre vida personal y laboral (18%): Si bien es menos frecuente, esta opción señala la importancia de considerar políticas que permitan una armonía entre los ámbitos laboral y personal, como parte de un enfoque inclusivo.

El predominio del desacuerdo del 61% resalta la necesidad de fortalecer la implementación y difusión de planes de igualdad que sean percibidos de forma efectiva por los colaboradores. Además, las empresas deben priorizar estrategias que incluyan capacitaciones, diagnósticos organizacionales y herramientas prácticas para mejorar la comunicación interna y externa con enfoque de género.

Pregunta 4

¿En los últimos años en el sector industrial de la ciudad de Ambato se ha incrementado la contratación femenina en puestos de alta gestión en la Contabilidad y Auditoría?

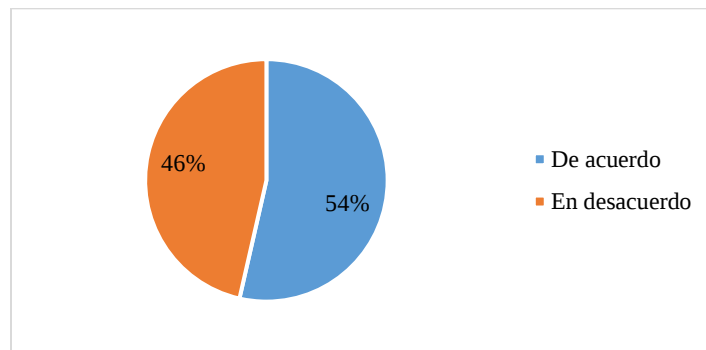
Tabla N.4



Distribución de Frecuencia sobre el incremento de contratación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	15	54%
En desacuerdo	13	46%
Total	28	100%
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad intelectual	5	33%
Experiencia	4	27%
Certificaciones profesionales	3	20%
Ética y trabajo en equipo	3	20%
Total	15	100%

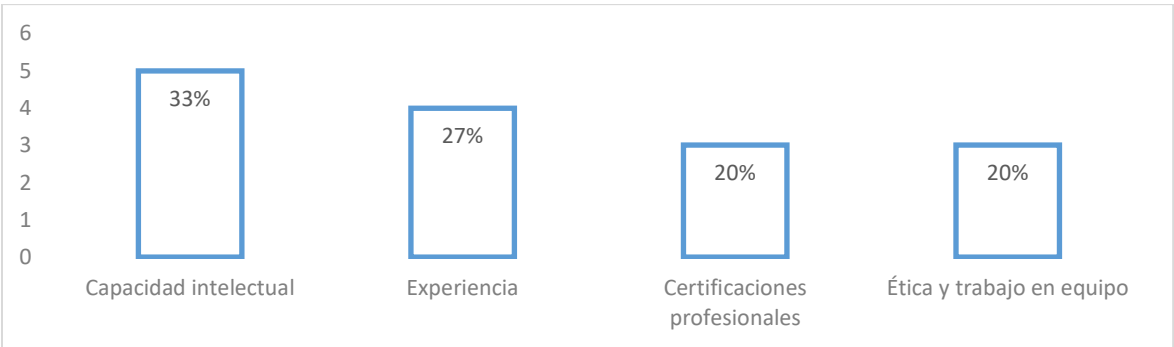
Figura 7. Encuesta pregunta 7



El 54% de los encuestados considera que existe un incremento considerable en la contratación de mujeres en cargos de alta gestión en las áreas de Contabilidad y Auditoría, por otro lado, el 46% de los encuestados no está de acuerdo con esta afirmación

Entre los 15 que respondieron *De acuerdo*, las principales razones asociadas al incremento fueron:

Figura 8. Opciones de respuesta



- Capacidad intelectual (33%): Este criterio destaca como la razón más importante para justificar la contratación femenina en altos puestos de gestión, indicando una valoración predominante hacia el talento y habilidades individuales.
- Experiencia (27%): Subraya la importancia de la trayectoria profesional y los logros previos como factores determinantes en las decisiones de contratación.
- Certificaciones profesionales (20%) y Ética y trabajo en equipo (20%): Estas opciones resaltan la relevancia de la formación académica y la actitud colaborativa como atributos clave que las empresas consideran al promover la equidad en cargos gerenciales.

A pesar del porcentaje positivo, el alto nivel de desacuerdo del 46% revela que la percepción de mejora no es uniforme, lo que indica una posible falta de implementación consistente de políticas de género en el sector industrial. Por lo tanto, es necesario fortalecer estrategias que impulsen una mayor visibilidad de las mujeres en posiciones de liderazgo, así como garantizar procesos de selección equitativos basados en méritos.

Pregunta 5

¿Está de acuerdo con que la equidad de género mejora la productividad en el sector industrial dentro de los profesionales del área de Contabilidad y Auditoría?

Tabla N.4

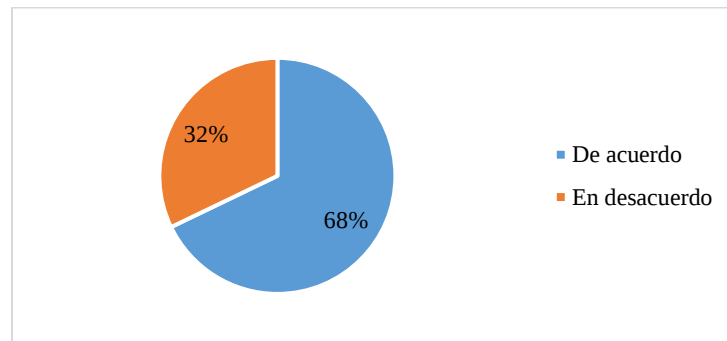
Distribución de Frecuencia sobre productividad en el sector industrial dentro de los profesionales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
-----------	------------	------------



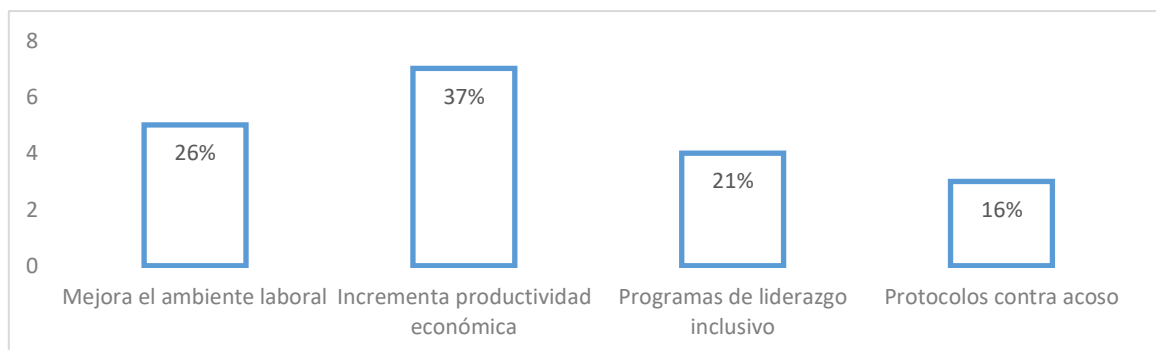
De acuerdo	19	68%
En desacuerdo	9	32%
Total	28	100%
Opción	Frecuencia	Porcentaje
Mejora el ambiente laboral	5	26%
Incrementa productividad económica	7	37%
Programas de liderazgo inclusivo	4	21%
Protocolos contra acoso	3	16%
Total	19	100%

Figura 9. Encuesta pregunta 9



El 68% está de acuerdo que la equidad de género mejora la productividad en el sector industrial, relacionando necesidades o circunstancias específicas de las empresas y, de ese modo, alcanzar un resultado igualitario, mientras que el 32% se muestra en desacuerdo. Entre las razones seleccionadas por los 19 participantes que están *De acuerdo*, se destacan las siguientes opciones:

Figura 10. Opciones de respuesta



- **Mejora el ambiente laboral (26%):** Esta opción refleja la importancia de un entorno inclusivo y diverso, que genera un espacio de trabajo más colaborativo, donde se

valoran las habilidades y capacidades sin distinción de género, lo que favorece el rendimiento global.

- **Incrementa productividad económica (37%):** Es la respuesta más seleccionada, sugiriendo que la equidad de género se percibe como un factor que contribuye directamente al aumento de la eficiencia y los resultados económicos dentro del sector industrial, al aprovechar de manera equitativa el talento disponible.
- **Programas de liderazgo inclusivo (21%):** Los programas que fomentan la inclusión de género en posiciones de liderazgo son valorados de manera positiva, reflejando una conciencia sobre la necesidad de garantizar igualdad de oportunidades para los profesionales, independientemente de su género, provocando un impacto positivo en la toma de decisiones y en el desempeño general de la organización.
- **Protocolos contra acoso (16%):** En menor medida, algunos participantes consideran que la implementación de protocolos que ayuden a disminuir el acoso también contribuye a mejorar la productividad, al eliminar barreras que afectan el bienestar y la seguridad de las personas en el lugar de trabajo.

En resumen, los datos indican que la mayoría de los profesionales perciben que la equidad de género tiene un impacto positivo en la productividad del sector industrial, lo que sugiere la necesidad de continuar promoviendo políticas y estrategias tales como la creación de ambientes laborales inclusivos, la implementación de programas de liderazgo equitativos, y el establecimiento de protocolos de prevención y sanción del acoso.

Discusión

En el contexto de la equidad de género en las empresas del sector industrial de Ambato, los resultados obtenidos coinciden con estudios previos que destacan la persistente desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Un porcentaje significativo de los encuestados, el 57%, consideró que no existen oportunidades laborales equitativas para ambos géneros dentro de sus empresas, lo cual refuerza la afirmación de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2019), que señala que, a pesar de las políticas de igualdad de género, las brechas siguen siendo una barrera estructural en muchos contextos laborales. Además, estudios como el de Rice & Barth (2017) destacan que los estereotipos de género, tanto explícitos como

implícitos, siguen influyendo en las decisiones de contratación, lo que perpetúa esta desigualdad.

En cuanto a la disparidad salarial, el 64% de los trabajadores percibe una desigualdad salarial entre hombres y mujeres, lo que está en línea con los hallazgos de González et al. (2019) quienes argumentan que las percepciones de desigualdad salarial continúan siendo un obstáculo significativo para la plena igualdad en el trabajo. Los resultados sugieren que, a pesar de las políticas de igualdad salarial, persisten barreras invisibles que afectan el trato equitativo en cuanto a la remuneración. Asimismo, el 10% de los encuestados que indicó que los criterios salariales eran transparentes está relacionado con la necesidad de promover políticas más claras y accesibles para erradicar las disparidades salariales, como también lo menciona la OIT (2023) en su informe sobre empleo.

El hallazgo referente a la baja participación de las mujeres en cargos de liderazgo también es significativo, con el 46% de los encuestados afirmando que las mujeres ocupan menos puestos directivos. Este dato está alineado con los estudios de la OIT (2019) sobre la escasa presencia femenina en puestos de alta dirección, particularmente en sectores industriales, y refleja la falta de políticas inclusivas efectivas para fomentar la equidad en posiciones de liderazgo. Además, Güezmes (2021) resalta que la brecha de género en el acceso a cargos directivos es un problema estructural que afecta no solo a la igualdad de oportunidades, sino también a la autonomía económica de las mujeres, un aspecto que se ve reflejado en los resultados obtenidos.

Por último, el 61% de los encuestados que desconocían la existencia de planes claros de igualdad en sus empresas resalta un problema de comunicación y visibilidad de las políticas de igualdad, cuyo dato es consistente con lo planteado por la OIT (2019), que enfatiza la importancia de una comunicación clara y efectiva de las políticas de género dentro de las organizaciones. Cuando los empleados no conocen las políticas de igualdad, estas pierden impacto y eficacia, lo que debilita el compromiso organizacional con la equidad de género. En síntesis, los resultados obtenidos en la encuesta evidencian la persistente desigualdad de género en el sector industrial de Ambato, reflejando los desafíos que siguen enfrentando las mujeres en cuanto a oportunidades laborales, salarios y liderazgo. A pesar de las políticas de igualdad de género implementadas, la efectividad de estas sigue siendo limitada debido a

factores estructurales, la falta de transparencia y la comunicación deficiente de las políticas existentes.

Conclusiones

Una vez culminado con el desarrollo de la investigación, se llegan a las siguientes conclusiones:

La mayoría de los encuestados percibe que las oportunidades no son equitativas para hombres y mujeres, lo que evidencia la persistencia de barreras estructurales que limitan la inclusión femenina, especialmente en el sector industrial. A pesar de los esfuerzos del Ministerio de Trabajo por promover la igualdad de género, las desigualdades en el acceso a oportunidades y posiciones de liderazgo siguen siendo una realidad en muchas empresas.

Las diferencias salariales y la limitada representación femenina en roles de liderazgo evidencian la persistencia de estereotipos de género y barreras estructurales en las empresas, considerando que muchas mujeres ocupan puestos de menor jerarquía, reflejando la insuficiencia de las políticas inclusivas actuales para garantizar equidad en la remuneración y acceso a posiciones de responsabilidad, lo que subraya la necesidad de mecanismos más transparentes y estrategias efectivas de promoción femenina.

Finalmente, la falta de conocimiento sobre las políticas de igualdad en muchas empresas revela que, incluso cuando existen medidas para promover la equidad de género, estas no siempre llegan a todos los empleados. Las empresas deben proponer e implementar el plan de igualdad que permita alcanzar en la empresa la paridad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Referencias bibliográficas

González, J., Cortina, C., & Jorge, R. (2019). The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187-204. doi:10.1093/esr/jcy055

Güezmes, A. (2021). *Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres*. CEPAL. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf



MINISTERIO DEL TRABAJO. (2024). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/GUIA.pdf>

Organización Internacional de Trabajo. (2023). *Estadísticas sobre empleo*. Obtenido de <https://ilostat.ilo.org/topics/employment/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *La OIT y la igualdad de género*. Obtenido de [https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--](https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm#:~:text=Aplicar%20un%20enfoque%20integrado%20de%20la%20igualdad%20de,de%20servicios%20de%20guarder%C3%ADa%20y%20las%20licencias%20parentales.)

[es/index.htm#:~:text=Aplicar%20un%20enfoque%20integrado%20de%20la%20igualdad%20de,de%20servicios%20de%20guarder%C3%ADa%20y%20las%20licencias%20parentales.](https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm#:~:text=Aplicar%20un%20enfoque%20integrado%20de%20la%20igualdad%20de,de%20servicios%20de%20guarder%C3%ADa%20y%20las%20licencias%20parentales.)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Tesaurus de la OIT*. Obtenido de [https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--](https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesaurus%20de%20la%20OIT%20es%20una%20compilaci%C3%B3n,agrupados%20en%2019%20categor%C3%ADas%20tem%C3%A1ticas%20principales%20o%20facetas%3A)

[es/index.htm#:~:text=El%20Tesaurus%20de%20la%20OIT%20es%20una%20compilaci%C3%B3n,agrupados%20en%2019%20categor%C3%ADas%20tem%C3%A1ticas%20principales%20o%20facetas%3A](https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/terminology/thesaurus/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesaurus%20de%20la%20OIT%20es%20una%20compilaci%C3%B3n,agrupados%20en%2019%20categor%C3%ADas%20tem%C3%A1ticas%20principales%20o%20facetas%3A)

Rice, L., & Barth, J. (2017). Una historia de dos roles de género: los efectos del tradicionalismo implícito y explícito de los roles de género y el estereotipo ocupacional en las decisiones de contratación. *Números*(34), 86-102. doi:<https://doi.org/10.1007/s12147-016-9175-4>

Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2024). *Ranking Compañías*. Obtenido de <https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/ranking/reporte.html>

Trabajo, M. d. (2024). *PLANES DE IGUALDAD*.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.