



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TÍTULO:

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN,
PROMOCIÓN Y SUCESIÓN DE CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y
DECISIÓN EN EL MERCADO LABORAL DE LA PROFESIÓN DE
CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL

AUTORAS:

Enríquez García, Nikole Joselinne
Medina Castro, Génesis Estefanía

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE INGENIERA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

TUTOR:

Ing. Rosado Haro, Alberto Santiago, MBA-Ph.D.(c)

Guayaquil, Ecuador

11 de septiembre del 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por las señoritas Enríquez García Nikole Joselinne y Medina Castro Génesis Estefanía, como requerimiento parcial para la obtención del Título de: Ingeniera en Contabilidad y Auditoría.

TUTOR

f. 

Ing. Rosado Haro, Alberto Santiago, MBA-Ph.D.(c)

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe, Ph.D.(c)

Guayaquil, a los 11 días del mes de septiembre del año 2020



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras: Enríquez García Nikole Joselinne y Medina Castro Génesis Estefanía

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación “Análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en la ciudad de Guayaquil” previa a la obtención del Título de: Ingeniera en Contabilidad y Auditoría, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 11 de septiembre del año 2020

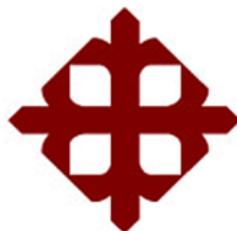
LAS AUTORAS

f.

Enríquez García Nikole Joselinne

f.

Medina Castro Génesis Estefanía



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

**CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

AUTORIZACIÓN

Nosotras García Nikole Joselinne y Medina Castro Génesis Estefanía

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación “Análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en la ciudad de Guayaquil”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 11 de septiembre del año 2020

AUTORAS

f.

Enríquez García Nikole Joselinne

f.

Medina Castro Génesis Estefanía

REPORTE URKUND

<https://secure.orkund.com/view/74947754-674724-417516#/details/sources>

[VOLVER A LA VISTA GENERAL DEL ANÁLISIS](#) ↻ ↓ ? | CONFIGURACIÓN ∨

REMITENTE Alberto Santiago Rosado Haro	ARCHIVO Tesis ENRIQUEZ_MEDINA.TT Final.docx	SIMILITUD 1%
---	--	-----------------

COINCIDENCIAS **FUENTES** **DOCUMENTO COMPLETO**

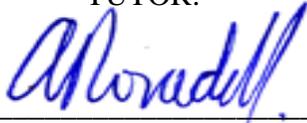
SA DOCUMENTO ALMACENADO **W** SITIO WEB **J** PUBLICACIÓN

FUENTES ACTIVAS

Utilizamos cookies para asegurarnos de brindarle la mejor experiencia en nuestro sitio web. Al presionar OK, usted acepta el uso URKUND de cookies como se describe en nuestra política de cookies.

[MÁS INFORMACIÓN](#) [ENTENDIDO](#)

TUTOR:

f. 

Ing. Rosado Haro, Alberto Santiago, MBA-Ph.D.(c)

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a la Virgen Guadalupe porque siempre han sido mi guía, y fortaleza a lo largo de esta etapa estudiantil. A mi angelito de la guarda porque siempre me protege y me cuida todos los días.

Agradezco a mis abuelitos Emérita y Luis quienes me han apoyado en todas mis etapas de crecimiento, alentándome siempre a cumplir mis metas; mis tíos Jimmy y José por ser como mis hermanos mayores, son un gran ejemplo a seguir y gracias por estar a mi lado en los momentos que más los he necesitado.

Agradezco mi mamá Jéssica, por ser una madre ejemplar, valiente, dedicada a su familia, porque no hubiera logrado culminar mis estudios universitarios sin su apoyo incondicional, dándome consejos precisos para cada situación que se me ha presentado en mi vida, gracias por confiar en mí. Siempre serás lo más importante para mí, aunque no lo demuestre. A Camila por ser una hermana amorosa, gracias por enseñarme que debo dar afecto a las personas importantes de la familia.

Agradezco a mi enamorado Simón por ser una persona optimista y por contar siempre con su ayuda en todos momentos que lo he necesitado, por su paciencia y por enseñarme a que todo lo que nos propongamos en la vida se lo puede conseguir.

Agradezco a mi amiga y compañera de tesis Génesis, por estar en los buenos y malos momentos en toda nuestra etapa universitaria, así mismo por ser mi compañera de estudios y desvelarnos para cumplir con las tareas de la universidad a pesar de las complicaciones que se presentaron, siempre estuvimos para ayudarnos.

Agradezco a mi papá por ser paciente y alentarme en el momento indicado; a todos mis amigos/as porque cada uno apporto en mi crecimiento estudiantil.

Nikole Joselinne Enríquez García

Dedicatoria

Dedico este trabajo de titulación para mi mamá y mis abuelos por ser el pilar fundamental los cuales me ayudaron en los momentos más difíciles, siempre estuvieron para orientarme y corregirme en el momento indicado; también dedico mi trabajo de titulación a mi enamorado Simón quien ha sido de gran apoyo en estos dos últimos semestres de mi carrera universitaria.

Nikole Joselinne Enríquez García

Agradecimiento

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar con éxito esta etapa y darme las fuerzas necesarias para vencer las adversidades que se presentaron y nunca dejarme sola. A mi madre Laura, por ser un pilar fundamental en mi vida y un ejemplo de perseverancia y esfuerzo, sin ella no sería la mujer que hoy en día soy.

Agradezco a mi hermano Ignacio, que es un ejemplo de profesional y fue mi inspiración para escoger la carrera de la cual me estoy titulando, muchas gracias por siempre estar dispuesto a ayudarme. Un agradecimiento especial a mi novio Amir, por ser mi compañero incondicional durante todos estos años, por siempre celebrar mis logros como los suyos, gracias por su amor, paciencia y optimismo.

Agradezco a mi padre por apoyarme en mis estudios, por creer en mi e impulsarme a soñar en grande. A mi amiga y compañera de tesis Nikole, gracias por su paciencia, comprensión y amistad a lo largo de mi carrera universitaria porque a pesar de todo siempre nos ayudamos y apoyamos mutuamente.

Agradezco a cada uno de mis familiares y amigos quienes han contribuido con un granito de arena para que pueda alcanzar esta meta, de todo corazón muchas gracias.

Génesis Estefanía Medina Castro

Dedicatoria

Dedico este trabajo de titulación a mi madre que siempre me impulsó a culminar todas las cosas que me proponía dando el cien por ciento de mí. A mi abuelita Teresa, que a pesar de que no esté conmigo, siento su amor y su presencia acompañándome todos los días. A mi hermano, sobrinos y novio ya que son las personas más importantes en mi vida y las amo con todo mi ser.

Génesis Estefanía Medina Castro



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN CONTABILIDAD
Y AUDITORÍA

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

CPA. Vera Salas, Laura Guadalupe, Ph.D.(c)
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Econ. Baño Hifóng, María Mercedes, Ph.D.(c)
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

CPA. Samaniego Pincay, Pedro José, MSc.
OPONENTE



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA E INGENIERÍA EN
CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CALIFICACIÓN

f. _____

Ing. Rosado Haro, Alberto Santiago, MBA-Ph.D.(c)

TUTOR

Índice General

Introducción	2
Antecedentes del Problema	3
Panorama Laboral a Nivel de Latinoamérica.....	3
Población Económica Activa a Nivel Nacional	4
Demanda Laboral en las Principales Actividades Económicas	8
Estabilidad Laboral en Ecuador Bajo una Perspectiva de Género.....	8
Discriminación Salarial en el Sector Formal por Género	11
Uso de Tiempo en el Ámbito Laboral.....	14
Puestos Ejecutivos por Género en el Mercado Laboral	15
Panorama empresarial sobre la perspectiva de género en cargos directivos.....	16
Discriminación y su Marco Legal	19
Contextualización del Problema	19
Justificación de la Investigación	20
Objetivos de la Investigación	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos.....	22
Preguntas de Investigación.....	22
Limitación	22
Delimitación.....	23
Capítulo I: Fundamentación Teórica.....	24
Marco Teórico	24
Teoría de la Discriminación	24
La Teoría de Maslow sobre la Jerarquía de las Necesidades	25
Teoría de la Motivación	26
Teoría Feminista.....	28
Teoría de Equidad	29

Marco Conceptual	30
Las Características Particulares de los Individuos	30
Género, Sexo y Percepción de Género.....	33
Techo de Cristal	35
Segregación Vertical y Horizontal	37
Sucesiones y Promociones	38
Promoción.	38
Los Planes de Sucesión.	38
Principios que Rigen el Derecho Laboral	39
Calidad de Vida, Diversidad y Violencia.....	40
Los Roles Personales.....	40
Discriminación.	40
Calidad de Vida en el Trabajo.....	41
Igualdad de Oportunidades.....	41
Factores de Discriminación.....	42
Discriminación por Razones de Género.....	42
La División de Género como Base de la Discriminación Laboral.	42
Brecha Salarial.	43
La No Discriminación.	43
Marco Referencial.....	43
Antecedentes de Estudios Relacionados a la Percepción de Genero	43
Alcance Laboral de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría	48
Marco Legal	48
Constitución de la República	48
Código de Trabajo.....	53
Ecuador y los Convenios Ratificados con la Organización Internacional del Trabajo	54
Normativa para Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral.....	55

Capítulo II: Metodología de la Investigación.....	57
Diseño de Investigación	57
Tipo de Investigación.....	58
Fuentes de Información.....	59
Enfoque	60
Población y Muestra.....	60
Población.....	60
Delimitación de la Población.	61
Muestra.....	64
Técnicas de Recolección de Datos	67
Análisis de Datos	68
Validación del Instrumento	68
Codificación de Datos	71
Proceso para el Análisis de Datos Mixtos.....	72
Capítulo 3: Resultados	73
Análisis de Resultados	73
Análisis de Resultados Cuantitativos	73
Análisis de los Resultados de la Encuesta Aplicada a Profesionales en Contaduría Pública y Auditoría Representantes de las Compañías Dedicadas a la Actividad de Auditoría mediante la Estadística Descriptiva.	74
Análisis de los Resultados Cualitativos	96
Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Gerente de Auditoría.....	96
Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Ex Gerente de Auditoría.	98
Respuesta de la Entrevista Aplicada a Socio de Auditoría.	100
Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Director Corporativo.....	102
Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Gerente de Auditoría.....	104
Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Socio de Auditoría.	107
Hallazgos.....	108

Discusión.....	111
Conclusiones	113
Recomendaciones.....	115
Referencias.....	116

Lista de Tablas

Tabla 1	<i>América Latina y el Caribe (26 Países): Principales Indicadores Laborales 2008-2018</i>	4
Tabla 2	<i>Evolución de La Tasa de Desempleo por Género de las Cinco Ciudades más Representativa del Ecuador</i>	7
Tabla 3	<i>Estadística sobre Género de Trabajadores Formales en Ecuador</i>	12
Tabla 4	<i>Evolución de Género en Cargos de Presidente entre el Periodo 2013 al 2018 en Ecuador</i>	18
Tabla 5	<i>Síntesis de las Necesidades Humanas de la Teoría de la Motivación – Parte A</i>	26
Tabla 6	<i>Síntesis de las Necesidades Humanas de la Teoría de la Motivación – Parte B</i>	27
Tabla 7	<i>Comparación entre Teorías</i>	27
Tabla 8	<i>Compañías Auditoras Seleccionadas</i>	66
Tabla 9	<i>Técnicas Aplicables para la Obtención de Datos</i>	67
Tabla 10	<i>Sexo del Encuestado</i>	74
Tabla 11	<i>Edad del Encuestado</i>	75
Tabla 12	<i>Promedio de Año para Promoción y Sucesión de Puestos de Responsabilidad y Decisión</i>	76
Tabla 13	<i>Cantidad de Hombres</i>	77
Tabla 14	<i>Cantidad de Mujeres</i>	78
Tabla 15	<i>Áreas donde más Hombres Trabajan</i>	79
Tabla 16	<i>Áreas donde más Mujeres Trabajan</i>	80
Tabla 17	<i>Número de Socios Mujeres</i>	81
Tabla 18	<i>Número de Socios Hombres</i>	82
Tabla 19	<i>Número de Gerentes Mujeres</i>	83
Tabla 20	<i>Número de Gerentes Hombres</i>	84
Tabla 21	<i>Número de Supervisores Mujeres</i>	85
Tabla 22	<i>Número de Supervisores Hombres</i>	86
Tabla 23	<i>Factores que Incide en la Desigualdad</i>	87
Tabla 24	<i>Políticas Internas y Manuales</i>	88
Tabla 25	<i>Diseños de Puestos</i>	89

Tabla 26	<i>Discriminación de Género</i>	90
Tabla 27	<i>Decisión en Función al Mérito</i>	91
Tabla 28	<i>Desigualdad Salarial</i>	92
Tabla 29	<i>Políticas que Salvaguarden la Igualdad de Condiciones</i>	93
Tabla 30	<i>Canales de Denuncias</i>	94
Tabla 31	<i>Adopción de Modelo de Gestión para Salvaguardar la Igualdad de Condiciones</i>	95
Tabla 32	<i>Matriz de Hallazgos – Parte A</i>	109
Tabla 33	<i>Matriz de Hallazgos – Parte B</i>	109
Tabla 34	<i>Matriz de Hallazgos – Parte C</i>	110

Lista de Figuras

Figura 1	<i>Distribución de la Población Económica Activa a Nivel Nacional</i>	5
Figura 2	<i>Composición de la Población para Trabajar a Nivel Nacional</i>	5
Figura 3	<i>Tasa Bruta de Participación Nacional a Nivel Urbana y Rural</i>	6
Figura 4	<i>Tasa de Desempleo del Periodo 2014 al 2019 a Nivel Nacional, Urbano y Rural</i>	6
Figura 5	<i>Evolución de la Tasa de Desempleo por Género</i>	7
Figura 6	<i>Principales Actividades Icónicas del Ecuador que Generan Mayor Demanda Laboral</i>	8
Figura 7	<i>Iniciativas para Disminuir la Discriminación Contra la Mujer</i>	9
Figura 8	<i>Evolución del Efecto de las Habilidades en la Categoría Ocupacional sobre la Brecha Laboral por Género</i>	10
Figura 9	<i>Estadística de Desempleo por Género en Ecuador</i>	13
Figura 10	<i>Distribución de Uso de Tiempo por Género</i>	14
Figura 11	<i>Distribución de Uso de Tiempo de Trabajo No Remunerado</i>	15
Figura 12	<i>Principales Resultados de Estudios Realizados sobre Percepción de Género en el Mercado Laboral de Grandes Empresas.</i>	17
Figura 13	<i>Resultados de los Problemas más Importante que Enfrenta el Género Femenino en el Mercado Ecuatoriano.</i>	17
Figura 14	<i>Esquema de la Pirámide de Maslow y su Relación con las Jerarquías Organizacionales</i>	25
Figura 15	<i>Teoría de la Equidad</i>	30
Figura 16	<i>Percepciones entre los Roles de los Jefes y los Empleados</i>	32
Figura 17	<i>Población de Auditores Externos a Nivel País</i>	61
Figura 18	<i>Distribución a nivel país</i>	62
Figura 19	<i>Crecimiento del sector de auditores</i>	62
Figura 20	<i>Distribución Cantonal de Auditores Calificados</i>	63
Figura 21	<i>Distribución de Auditores Calificados del Cantón Guayaquil</i>	63
Figura 22	<i>Distribución de Auditores Calificados por Sectores de la Ciudad de Guayaquil</i>	64
Figura 23	<i>Determinación del Tamaño de la Muestra</i>	65

Figura 24	<i>Resultado de la Medición de la Coherencia y Consistencia Interna del Instrumento Encuestas Basado en el Programa Estadístico SPSS.....</i>	70
Figura 25	<i>Sexo del Encuestado</i>	74
Figura 26	<i>Edad del Encuestado</i>	75
Figura 27	<i>Promedio de Año para Promoción y Sucesión</i>	76
Figura 28	<i>Cantidad de Hombres</i>	77
Figura 29	<i>Cantidad de Mujeres</i>	78
Figura 30	<i>Áreas donde más Hombres Trabajan</i>	79
Figura 31	<i>Áreas donde más Mujeres Trabajan.....</i>	80
Figura 32	<i>Número de Socios Mujeres</i>	81
Figura 33	<i>Número de Socios Hombres</i>	82
Figura 34	<i>Número de Gerentes Mujeres</i>	83
Figura 35	<i>Número de Gerentes Hombres</i>	84
Figura 36	<i>Número de Supervisoras Mujeres</i>	85
Figura 37	<i>Número de Supervisores Hombres</i>	86
Figura 38	<i>Factores que Inciden en la Desigualdad de Género</i>	87
Figura 39	<i>Políticas Internas y Manuales</i>	88
Figura 40	<i>Diseño de Puestos.....</i>	89
Figura 41	<i>Discriminación de Género.....</i>	90
Figura 42	<i>Decisión en Función al Mérito.....</i>	91
Figura 43	<i>Desigualdad Salarial.....</i>	92
Figura 44	<i>Políticas que Salvaguarden la Igualdad de Condiciones.....</i>	93
Figura 45	<i>Canales de Denuncias</i>	94
Figura 46	<i>Adopción de Modelo de Gestión para Salvaguardar la Igualdad de Condiciones</i>	95

Resumen

La presente investigación parte de los distintos casos de discriminación de género que se presenta en el mercado laboral de los profesionales en contaduría pública y auditoría de la ciudad de Guayaquil, la cual se enfoca en los aspectos que inciden en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y de decisión, lo cual afecta más al género femenino que al masculino. Por consiguiente, se estableció como plan para la indagación de la problemática presentada el uso de diversos diseños de investigación en cuanto a su propósito, cronología y nivel de medición, que apoyada con la investigación descriptiva y las técnicas e instrumento de recolección de información se pudo determinar hallazgos importantes procedente de profesionales encuestados y de opiniones de expertos, entre estos están: (a) la profesión de contaduría pública y auditoría presenta mayor alcance para el acceso a cargos de responsabilidad y decisión, (b) el acceso a dichos cargos se ve influenciada por la decisiones basada por la tendencia económica y en función al mérito, (c) el género masculino posee mayor presencia en cargos de dirección que la mujer, y (d) la motivación de los profesionales para aceptar o negar el acceso a cargos claves depende de su visión y condición propia. En función de dichos hallazgos se detectaron acciones que de aplicarse contribuirá a la mitigación de los casos de discriminación de género en la profesión antes mencionada, como la aplicación de políticas, manuales, procedimientos internos, además, de un modelo de gestión que vincule el sector privado con los organismos de control en la lucha contra la discriminación.

Palabras claves: Discriminación de género, cargos, motivación, mercado laboral y techo de cristal.

Abstract

This research is based on the different cases of gender discrimination that occurs in the labor market of professionals in public accounting and auditing of the city of Guayaquil, which focuses on the aspects that affect the hiring, promotion and succession of positions of responsibility and decision, which affects more women than men. Consequently, the use of various research designs in terms of their purpose, chronology and level of measurement was established as a plan for the investigation of the problem presented, which, supported by descriptive research and the techniques and instrument for collecting information, could determine important findings from surveyed professionals and expert opinions, among these are: (a) the profession of public accounting and auditing has a greater scope for access to positions of responsibility and decision, (b) access to such positions is seen influenced by decisions based on economic trend and based on merit, (c) the male gender has a greater presence in management positions than the female, and (d) the motivation of professionals to accept or deny access to key positions depends on their own vision and condition. Based on these findings, actions were detected that, if applied, will contribute to the mitigation of cases of gender discrimination in the aforementioned profession, such as the application of policies, manuals, internal procedures, as well as a management model that links the private sector with the monitoring bodies in the fight against discrimination.

Keywords: Gender discrimination, positions, motivation, labor market and glass ceiling.

Introducción

La lucha por librar el entorno laboral y profesional de situaciones de discriminación generadas por diversas razones (género, raza, etnia u otras condiciones económicas) que generan barreras que impiden el progreso y acrecienta la desigualdad, ha sido un punto de partida para la generación de conocimientos a través de distintos casos de estudios. Por consiguiente, la presente investigación busca analizar la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública Autorizada en la ciudad de Guayaquil, considerando la definición expuesta por la Organización Internacional del Trabajo (2018) los cuales señalaron que:

La discriminación abarca: (a) Todo acto que de exclusión basada en determinados aspectos (raza, sexo, religión, política, clase social, entre otras) que por efecto altere la igualdad de condiciones en relación al empleo y ocupación, (b) cualquier distinción adicional que por efecto altere la igualdad de condiciones en la organización. (p. 1)

Existen distintos grupos humanos que han sido víctima de la discriminación como en el caso de las mujeres por la desigualdad de oportunidades, sin embargo, no es un fenómeno reciente porque antecede de diversas situaciones históricas, la cual se ha convertido en una problemática que se ha arraigado en la sociedad pese a los avances de la equidad e igualdad de género en las últimas décadas, como lo señalaron en el artículo 79 del Código de Trabajo (2020) según el cual:

La igualdad de remuneración hace referencia que en el ámbito laboral no debe existir discriminación que altere la igualdad de ingresos como (edad, sexo, etnia, color, entre otros), no obstante, se debe considerar atributos personales enfocados en el aumento de la competencia como las especializaciones y prácticas que se apliquen en los trabajos que en su efecto generará mayores ingresos. (p. 27)

De manera que, con la presente investigación se analizará la situación actual de la profesión de contaduría pública y auditoría para acceder a puestos de responsabilidad y decisión en la ciudad de Guayaquil, para la identificación de aspectos que incidan en dicha problemática.

Antecedentes del Problema

Panorama Laboral a Nivel de Latinoamérica

En Latinoamérica, los estudios sobre el panorama laboral presentan limitante como lo señala Carrillo (2019) donde afirma:

Que parte de los desafíos en el estudio de la estabilidad laboral ha sido la falta de información de calidad al obtener datos a través de procedimientos estandarizados, que limita el alcance de técnicas cuantitativas, considerando que éstos son efectuados a través de encuestas empresariales que no recopilan información suficientemente y significativa al objeto de estudio. Sin embargo, recomiendan el aprovechamiento de la disponibilidad de datos administrativos para determinar tendencias e identificar brechas sectoriales o agregadas para la generación de propuestas para reducir las deficiencias laborales. (p. 16)

Del estudio efectuado se denota que un crecimiento económico bajo y heterogéneo ha caracterizado a la región durante 2018. Este escenario refleja el comportamiento de tres indicadores básicos: participación laboral (porcentaje de personas en edad de trabajar que trabajan o buscan trabajo), ocupación (porcentaje de personas en edad de trabajar que están ocupadas) y desocupación (porcentaje de personas dentro de la fuerza de trabajo que están desocupadas). Los dos primeros indicadores se relacionan como cambios en la oferta y demanda de mano de obra, respectivamente, mercado que se presenta con cierta estabilidad en el corto plazo, además, las tasas de participación, ocupación y desocupación han mostrado ligeras variaciones absolutas, de entre 0.1 y 0.3 puntos porcentuales al tercer trimestre de este año con relación a similar período de 2017. Sin embargo, es interesante notar que durante el 2018 la tasa de desocupación se reduce en la región, aunque modestamente. Sin embargo, a largo plazo con los cambios en el mercado laboral entre 2012 al 2017 la tasa de ocupación disminuyó más de un punto y la de desocupación aumentó casi dos puntos como se muestra en la figura uno (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Por tanto, como se denota en la Tabla 1 las evoluciones de la tasa de desocupación regional se estabilizaron hacia el tercer trimestre de 2017, desde este periodo hasta el tercer trimestre de 2018, se registraron cambios de tendencia con reducciones moderadas de la desocupación regional

Tabla 1

América Latina y el Caribe (26 Países): Principales Indicadores Laborales 2008-2018

Años	Tasa de participación	Tasa de ocupación	Tasa de desocupación
Datos anuales			
2008	61,7	57,9	6,3
2009	62,1	57,7	7,3
2010	61,9	57,6	6,9
2011	61,7	57,8	6,4
2012	62,4	58,4	6,4
2013	62,2	58,3	6,3
2014	62,0	58,2	6,1
2015	61,9	57,9	6,6
2016	62,0	57,2	7,8
2017	62,2	57,3	8,1
Promedio al III Trimestre			
2017 I-III	61,8	56,5	8,7
2018 I-III	61,9	56,7	8,4

Nota. Tomado de “Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe,” por Organización Internacional del Trabajo, 2019.

Población Económica Activa a Nivel Nacional

A nivel nacional, como se refleja en la figura 1, el 71,1% de la población ecuatoriana presenta una edad razonable para trabajar, sin embargo, solo el 67,8% se encuentra económicamente activa y de ésta el 91,5% cuenta con un empleo. Del capital humano que conforma a la población en edad para trabajar (PET) está conformada por 12,4 millones de personas, de la población económica activa (PEA) oscila los 8,4 millones, la cual, se estructura por personas con empleo (trabajo adecuado, subempleo, empleo no remunerado, otro no pleno y no clasificado) y sin empleo y de la población económica inactiva (PEI) aborda los 4,0 millones de individuos (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019).

Figura 1

Distribución de la Población Económica Activa a Nivel Nacional



Nota. Tomado de *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*, de Instituto de Estadística y Censos, 2019.

Figura 2

Composición de la Población para Trabajar a Nivel Nacional

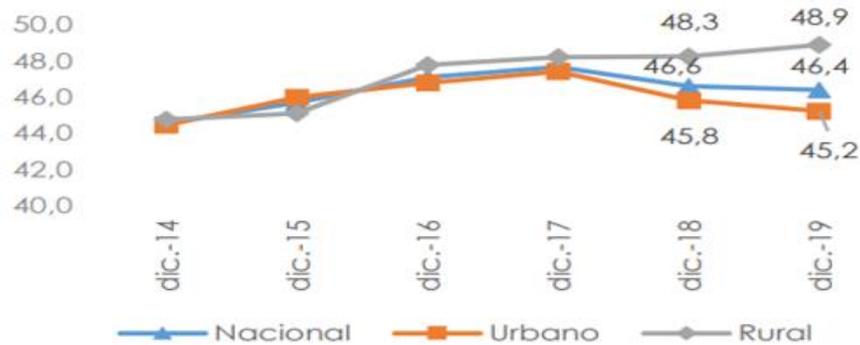
	sep-14	sep-15	sep-16	sep-17	sep-18	sep-19
Población en Edad de Trabajar	11.270.069	11.318.398	11.639.325	11.879.564	12.139.763	12.359.400
Población Económicamente Activa	7.145.197	7.599.717	8.057.159	8.181.049	8.266.443	8.379.355
Población con Empleo	6.866.776	7.274.221	7.637.986	7.842.471	7.933.629	7.972.485
Empleo Adecuado/Pleno	3.414.023	3.495.965	3.154.513	3.303.565	3.274.463	3.228.032
Subempleo	893.705	1.121.988	1.560.342	1.679.858	1.605.884	1.649.346
Empleo no remunerado	555.947	655.616	834.147	823.329	879.552	870.833
Otro empleo no pleno	1.980.199	1.961.901	2.063.849	2.020.779	2.124.567	2.171.045
Empleo no clasificado	22.902	38.751	25.135	14.940	49.159	53.228
Desempleo	278.421	325.496	419.173	338.577	332.818	406.871
Población Económicamente Inactiva	4.124.872	3.718.681	3.582.166	3.698.515	3.873.320	3.980.045

Nota. Tomado de *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*, de Instituto de Estadística y Censos, 2019.

En relación a las estadísticas oficiales del mercado laboral ecuatoriano sobre empleo, desempleo y subempleo, a diciembre de 2019 la tasa global de participación abordó un 65%. No obstante, la tasa de empleo adecuado se aproximó a un 38,8%, seguido de otro empleo no pleno que abordó un 28%, el subempleo en un 17,8% y la tasa de empleo no remunerado en un 10,9%. En relación al periodo 2018, la tasa de desempleo no denota una variación significativa a nivel nacional. Por otra parte, en cuanto a la coyuntura laboral, la tasa de participación entre el periodo 2018 al 2019 alcanzó un 46,4%, de este indicador 45,2% abordó el nivel urbano y un 48,9% a nivel rural (Feijóo y Del Pozo, 2019).

Figura 3

Tasa Bruta de Participación Nacional a Nivel Urbana y Rural

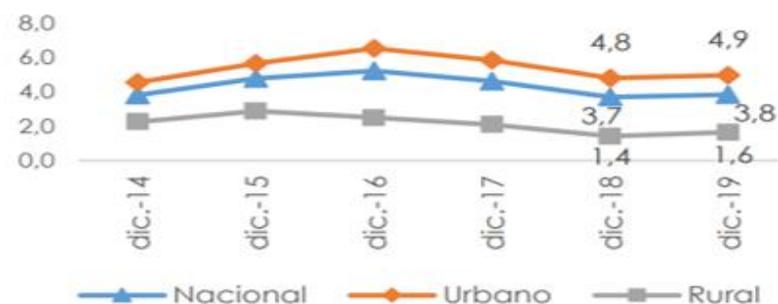


Nota. Tomado de *Mercado laboral*, de Feijoó y Del Pozo, 2019, Instituto de Estadística y Censos.

En relación a la tasa de desempleo a nivel nacional durante el periodo 2019 fue del 3,8%, asimismo, la tasa a nivel urbano y rural se aproximó a 3,8% y 4,9%, sin embargo, en relación a las estadísticas del año 2018 no presentó cambios significativos. Por otra parte, el desempleo abierto fue más representativo que el oculto, considerando que la Población Económica Activa (PEA) estuvo buscando empleo en un 3,4% y un 0,5% presentó condiciones de desempleo sin ejecutar estrategias para ocupar un cargo (Feijoó y Del Pozo, 2019).

Figura 4

Tasa de Desempleo del Periodo 2014 al 2019 a Nivel Nacional, Urbano y Rural



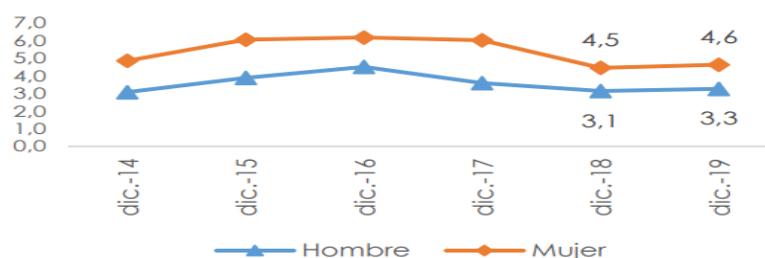
Nota. Tomado de *Mercado laboral*, de Feijoó y Del Pozo, 2019, Instituto de Estadística y Censos.

En relación al desempleo por género se observó que la tasa de desempleo para las mujeres fue superior a las de los hombres, tomando como referencia que a

diciembre 2019 a nivel nacional las mujeres de la población económica activa (PEA) presentaron un desempleo del 4,6%, mientras que los hombres reflejaron un 3,27%. Dicho de otra manera, la diferencia por género fue significativa (Feijoó & Del Pozo, 2019).

Figura 5

Evolución de la Tasa de Desempleo por Género



Nota. Tomado de *Mercado laboral*, de Feijoó y Del Pozo, 2019, Instituto de Estadística y Censos.

A nivel de ciudad, la tasa de desempleo entre diciembre 2018 y diciembre 2019, no reflejo variaciones importantes en las cinco ciudades más representativa del Ecuador, tomando en cuenta que Quito presentó un desempleo del 7,9 y 8,2, Guayaquil un 2,9 y 3,1, Cuenca un 3,7 y 4,7, Machala un 4,2 y 5,4, y Ambato un 4,0 y 3,4 respectivamente (Feijoó y Del Pozo, 2019).

Tabla 2

Evolución de La Tasa de Desempleo por Género de las Cinco Ciudades más Representativa del Ecuador

Ciudades	Dic-14	Dic-15	Dic-16	Dic-17	Dic-18	Dic-19	Variación significativa dic 18/ dic 19
Quito	3.2	4.9	9.1	9.4	8.2	7.9	No
Guayaquil	4	4.8	6.4	4.4	3.1	2.9	No
Cuenca	2.3	3.3	4.8	5.6	4.7	3.7	No
Machala	2.5	2.7	5.3	5.6	5.4	4.2	No
Ambato	3.7	5.7	7.1	6.1	3.4	4	No

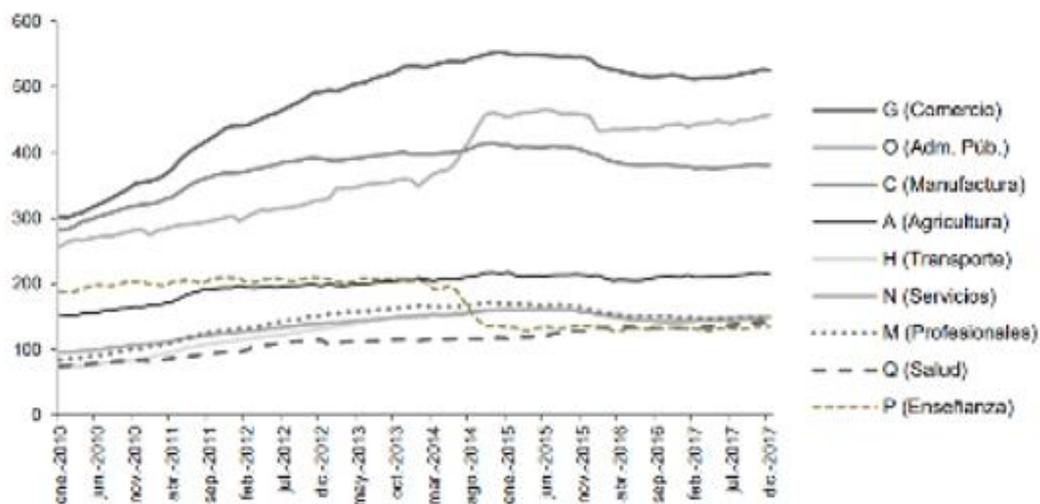
Nota. Tomado de “Mercado laboral”, por E. Feijoó y D. Del Pozo, 2019, *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*, p. 7.

Demanda Laboral en las Principales Actividades Económicas

En relación a la demanda y desempeño laboral en las principales actividades económicas del país, las cuales generan el 81,2% de los empleos se encuentran nueve, las cuales son: comercio (g), administración pública (o), manufactura (c), agricultura, ganadería y pesca (a), transporte (h), servicios administrativos (n), actividades profesionales, científicas y técnicas (m), salud (q) y enseñanzas (p). En cuanto a la actividad de comercio en el Ecuador durante el periodo 2010 al 2017 creció de forma constante presentando una aceleración importante desde el 2014, de modo similar, la actividad de manufactura. La actividad de administración pública, defensa y seguridad creció durante el periodo 2013 y 2014, mientras que la de enseñanza disminuyó en dicho periodo, tal como se presenta a continuación (Carrillo, 2019).

Figura 6

Principales Actividades Icónicas del Ecuador que Generan Mayor Demanda Laboral



Notas. Tomado de *Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa*, de Carrillo, 2019. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Estabilidad Laboral en Ecuador Bajo una Perspectiva de Género

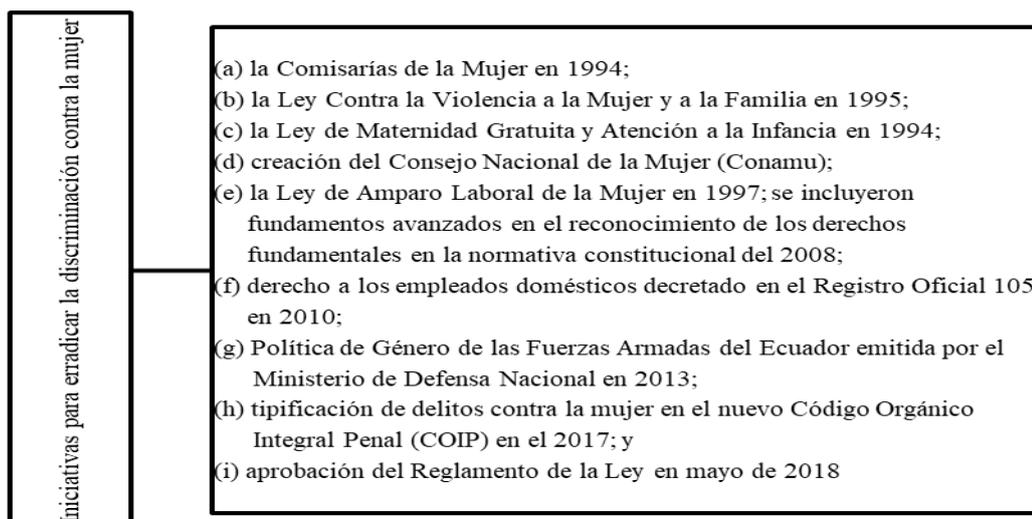
La discriminación es un fenómeno de alto impacto social el cual integra diversas dimensiones en concordancia con el entorno económico, la cual permite indagar sobre la desigualdad de ingresos en el campo laboral. Situación problemática que no solo se presenta en países en desarrollo, sino en el mundo con sus respectivas

particularidades. Cabe destacar, que se mantiene un umbral general del 20% a favor del género masculino en cuanto a la generación de ingresos y acceso a trabajo. Un factor menos estudiado es el que hace referencia sobre la destrucción de las condiciones de trabajos que implica el no acatamiento de los derechos de los trabajadores como en el caso de contratos inestables, aumento de las horas laborales, el no pago de beneficios, como lo expusieron Mora y De Oliveira durante el 2009 en su estudio sobre la degradación del empleo. De modo que, el acceso a un trabajo y de la obtención de una remuneración apropiada son aspectos relevantes en el análisis de género. (Carrillo, 2019).

En el caso de trabajo por género recaer en una discriminación general al ofertar un tipo de contrato diferenciado por género, de la misma forma, en el ámbito social se presenta divergencia en el rol sobre la protección del infante en los primeros meses de vida producto de la condición natural en el embarazo. En el Ecuador, con relación a la calidad del trabajo se ha venido enfrentando a una lucha constante para erradicar la discriminación contra el género femenino en 1980, no obstante, su aplicación, institucionalidad y aplicación normativa en las políticas públicas aún no son efectivas. (Carrillo, 2019).

Figura 7

Iniciativas para Disminuir la Discriminación Contra la Mujer



Nota. Tomado de *Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa*, de Carrillo, 2019.

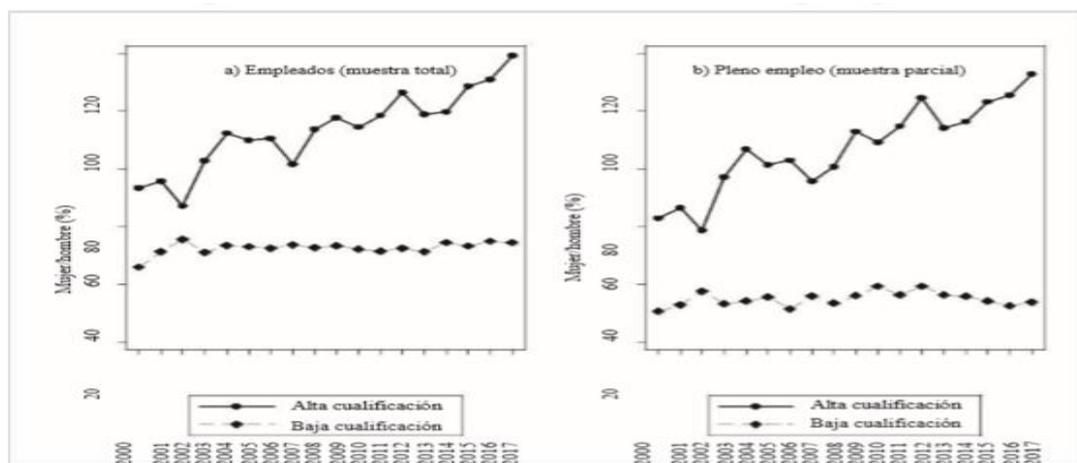
En el entorno laboral las competencias solicitadas son categorizadas de acuerdo al nivel de educación como se muestra en la figura nueve, denotando que, en ciertas actividades se requieren menor capital humano como la albañilería y construcción y, como consecuencia, un menor nivel de feminidad. (Carrillo, 2019).

No obstante, en los hogares se evidenció resistencia a un cambio sobre los roles asumidos, donde las féminas se encargan de los hijos y el varón de proveer recursos. En el ámbito laboral la participación del género femenino presentó un incremento en el 2017. Dicho de otra manera, en la actualidad ambos géneros están inmerso en trabajos de alta cualificación, principalmente en sectores como: (a) educación (63%), (b) salud (70%), y (c) comercio (43%). Sin embargo, los resultados no denotaron aspectos informativos sobre la tendencia de promoción y desarrollo profesional y, finalmente, los niveles de estabilidad laboral (Carrillo, 2019).

De modo que, la presente investigación se direcciona a analizar el impacto de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en la ciudad de Guayaquil, de modo que, se seleccionará a profesionales que desempeñe la profesión en compañías dedicada a la actividad de auditoría, considerando su estructura organizacional y los niveles jerárquicos que estos poseen.

Figura 8

Evolución del Efecto de las Habilidades en la Categoría Ocupacional sobre la Brecha Laboral por Género



Nota. Tomado de *Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa*, de Carrillo, 2019.

En conclusión, la equidad de género en el ámbito laboral en el Ecuador ha presentado un cambio favorable hacia la mujer considerando los resultados cualitativos y cuantitativos que señalan mayor participación a nivel laboral, no obstante, aún existe diferencias en cuanto a ingresos percibidos, condiciones de trabajos y cargos. De modo que, la presente investigación busca generar datos relacionado a la percepción de género y su impacto en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en mercado laboral en la carrera de contaduría pública y auditoría.

Discriminación Salarial en el Sector Formal por Género

Los avances sobre la igualdad de derecho entre el hombre y la mujer no solo es una problemática local, al contrario, son aspectos de interés mundial donde se presentan niveles considerables de desigualdad en los salarios. En el Ecuador se han efectuado diversos estudios relacionados sobre las brechas de escolaridad como de participación en el mercado laboral, como en el caso de las cifras presentadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2016) los cuales señalaron que “El ingreso laboral promedio de la mujer se aproximó a US\$287,18, mientras que el de los hombres oscilo los US\$367,70, brecha del 22% en los importes percibidos.” (P.1). Estos resultados permiten la observancia de que la discriminación por género en el país persiste pese a los cambios de cultura y de las políticas públicas (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018).

En otros tiempos las brechas salariales se hubieran considerado como diferencia en el stock del capital humano. No obstante, existen evidencias sobre la situación problemática como las atribuidas a la discriminación, como las proporcionadas por el Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial (LDLE) del INEC, las cuales, combinan a través de un sistema de información datos de registros administrativos, focalizados en grupos específicos, dichos registros están conformados por (a) registro de población, (b) registros de actividades, y (c) registros de negocios. Como se observa en la siguiente tabla, se refleja a través de indicadores descriptivos los resultados derivado del estudio de las brechas de escolaridad y de ingreso salarial entre el hombre y la mujer del periodo 2015, en la que se destacó que el 62% de los varones posee instrucción educativa mientras que el 32% restante refleja el porcentaje de mujeres con formación educativa, asimismo, denota que los hombres perciben un salario

ligeramente superior a la de la mujer (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018).

Tabla 3

Estadística sobre Género de Trabajadores Formales en Ecuador

	N	Hombres			Mujeres		
		%	Media	SD	%	Media	SD
Salario*	2.160.032	62,01	839	1.011	37,99	845	758
Solteros	1.032.109	63,03	647	592	36,97	739	593
Casados	964.080	63,59	1.020	1.283	36,41	924	842
Divorciados	139.651	47,49	1.043	1.084	52,51	1.006	978
Viudos	19.863	33,98	867	977	66,02	867	837
Unión libre	5.329	64,68	883	879	35,32	829	687
Pequeñas	443.637	61,44	560	483	38,56	552	483
Medianas	417.748	65,95	698	723	34,05	739	648
Grandes	1.298.647	60,94	984	1.189	39,06	973	827
Técnico	73.402	47,53	1.004	848	52,47	801	550
Tercer nivel	442.231	40,69	1.485	1.262	59,31	1.105	786
Cuarto nivel	77.046	47,94	2.364	1.948	52,06	1.767	1.283
Sin título	1.567.353	69,40	675	818	30,60	628	573
Título nacional	576.789	42,04	1.512	1.354	57,96	1.132	851
Título extranjero	15.890	58,41	2.472	1.928	41,59	1.998	1.408
Sector privado	1.531.693	66,94	758	1.058	33,06	730	823
Sector público	628.339	50,01	1.105	784	49,99	1.029	595
Edad	2.160.032	62,01	37	12	37,99	37	11

Nota. Tomado de “Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos”, por Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018.

En los resultados expuestos se observa la aplicación de los mismos indicadores entre géneros, divididas en subconjuntos poblacionales como: (a) estado civil, (b) empresa (tamaño), (c) educación superior (nivel y origen nacional o extranjera), y (d) sector (público y privado). Dichos resultados exponen que el salario promedio de mujeres solteras es mayor al de los varones, no obstante, en el caso de casados los

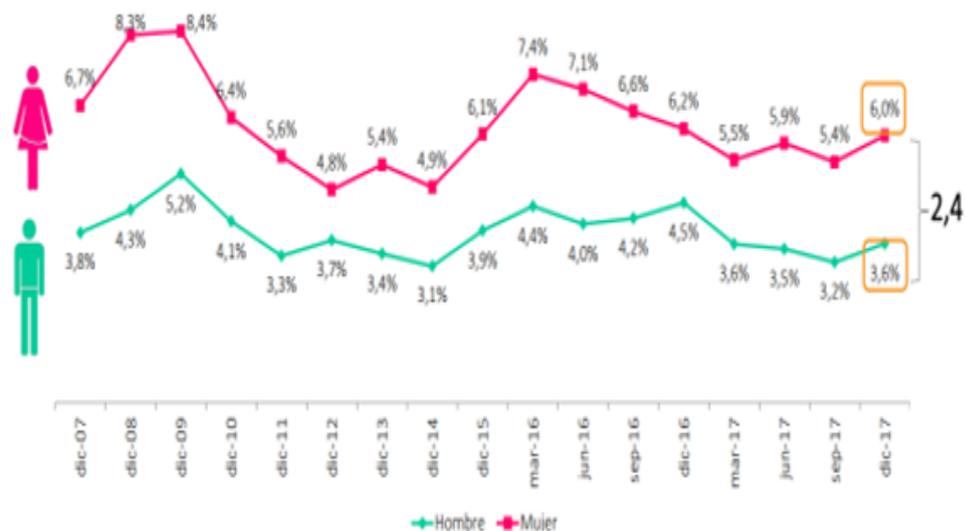
resultados son los contrarios. Asimismo, se muestra que la edad promedio entre hombres y mujeres es de 37 años (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018).

La participación laboral del género femenino constituye el 38 % de los trabajos formales, lo que denota discriminación en el acceso al mercado laboral; entre las personas con título la proporción de mujeres supera a la de hombres, exceptuado los títulos extranjeros. Además, por sectores no existe diferencia en cuanto a la contratación por género, sin embargo, en el sector privado la cantidad de hombres supera al doble de las mujeres. Dichos resultados permiten generar una percepción de la discriminación de género en el Ecuador (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018).

En relación a los datos recopilados por el INEC a diciembre 2017, el ingreso laboral promedio de la mujer osciló los US\$295.40, mientras que la del hombre se aproximó a US\$369.30, por lo que se denota que el género masculino gana US\$ 73.90 más que el género femenino. Asimismo, el desempleo masculino se ubicó en 3.6% y el femenino en 6%, como se muestra en la siguiente figura (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2017).

Figura 9

Estadística de Desempleo por Género en Ecuador



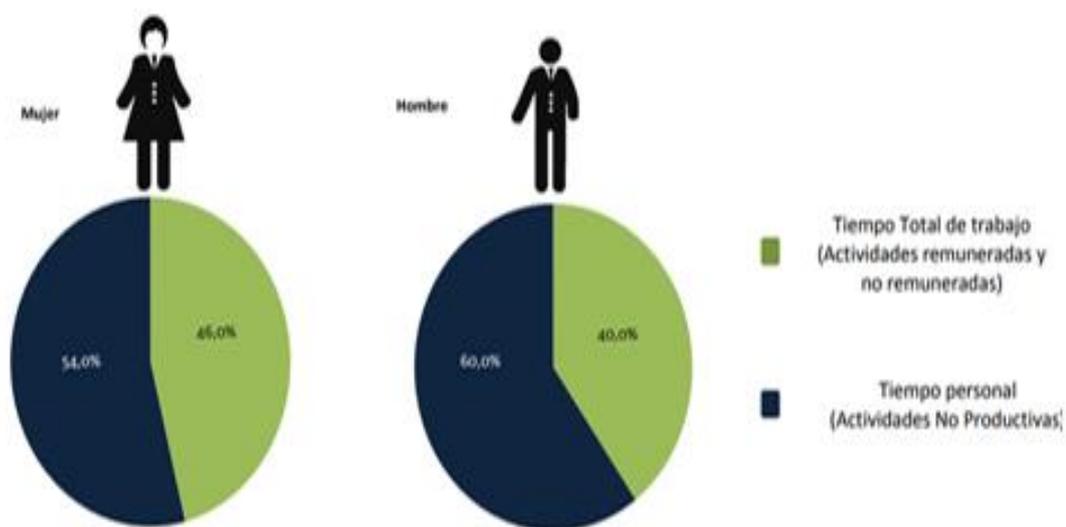
Nota. Tomado de *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*, de Instituto de Estadística y Censos, 2019.

Uso de Tiempo en el Ámbito Laboral

En relación al uso de tiempo laboral en la semana, las mujeres trabajan un promedio de 77.39 horas, mientras que los varones laboran 59,57 horas, dicho de otra manera, las mujeres laboran 22.40 horas más. De dichas horas, las féminas perciben una remuneración por 46.15 horas y los hombres por 51.36 de acuerdo a datos levantados de la última encuesta sobre uso de tiempo ejecutada por el INEC. Tal variación no solo corresponde al trabajo en oficina, considerando que las labores domésticas (cuidado de niños o de adultos mayores) también son consideradas trabajo, tal como se muestra en la figura 10 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015).

Figura 10

Distribución de Uso de Tiempo por Género

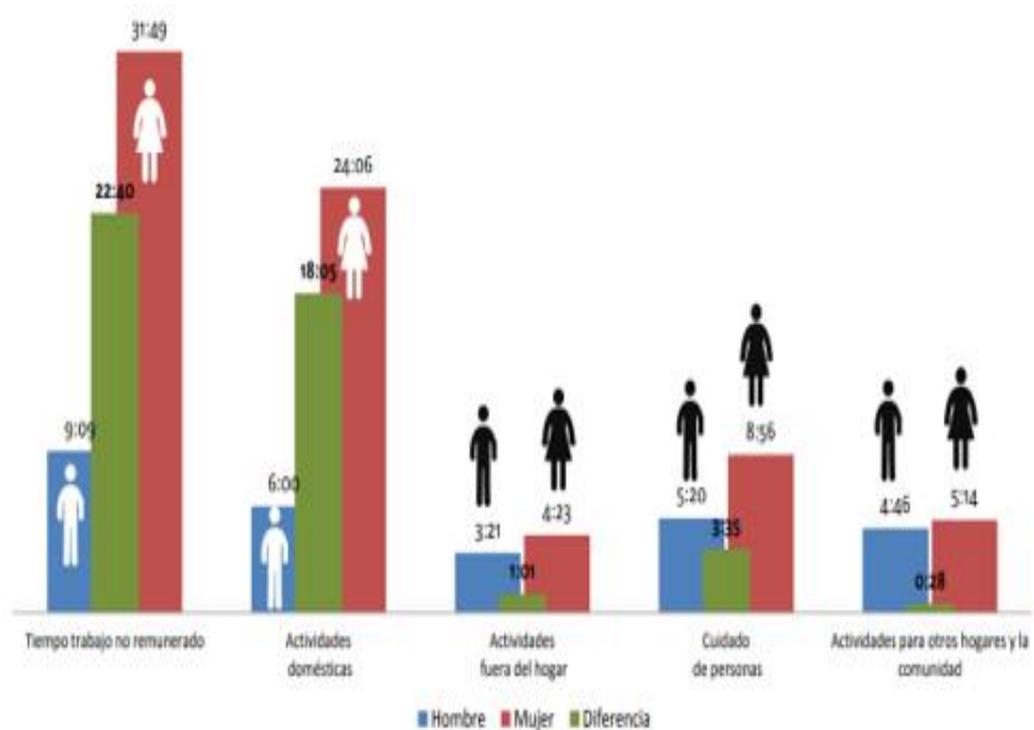


Nota. Tomado de *Encuesta de Uso de Tiempo*, de Instituto de Estadística y Censos, 2019.

Asimismo, las mujeres en el país destinan cuatro veces más de tiempo en promedio de trabajo no remunerado que los varones. Considerando que las damas dedican 31.49 horas mientras que los hombres solo 9.09 horas, reflejando una diferencia de 17.53 horas. Datos que denotan la desigualdad de género en relación al uso de tiempo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015).

Figura 11

Distribución de Uso de Tiempo de Trabajo No Remunerado



Nota. Tomado de *Encuesta de Uso de Tiempo*, de Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015.

Puestos Ejecutivos por Género en el Mercado Laboral

De acuerdo a estudios efectuados durante el 2018 en el Ecuador, se pudo denotar que un 13% de la fuerza laboral femenina ocupan cargos importantes como la presidencia, crecimiento importante en relación al periodo 2017 donde se aproximó a un cinco por ciento. En cuanto a puesto de vicepresidencia el porcentaje de participación de las mujeres incrementó al doble con un 12% (versus un seis por ciento del año anterior), sin embargo, en posiciones de Gerente General se mantienen con un 18% igual que el año pasado. Por otra parte, el porcentaje de mujeres accionistas disminuyó a un 26% en relación a un 29% del 2017. En cuanto a puestos estratégicos un 67% de las compañías encuestadas afirmaron que tiene hasta 10 ejecutivas en cargos de mando medio alto y alto frente a un 68% del periodo 2017. A pesar de tener mejores índices que periodos anteriores, continúa la tendencia del predominio de hombres en cargos ejecutivos (Estrada, 2018).

En cuanto al rango de edad, durante el 2018 las ejecutivas que laboran en las empresas, el 45% oscila entre 40 y 45 años, un 34% entre 30 a 35 años. Por otro lado, las áreas donde se destacan las mujeres ejecutivas son principalmente el área de Marketing y Ventas por un 25%, Recursos Humanos sube tres puntos ocupando la segunda posición con un 24% y Finanzas y Contabilidad baja dos puntos, ocupando el tercer lugar con el 22%. Seguido por la Gerencia General con el 7%. Adicionalmente, el seis por ciento de mujeres se encuentra en el área de logística, el cinco por ciento en producción y el tres por ciento en tecnología (Estrada, 2018).

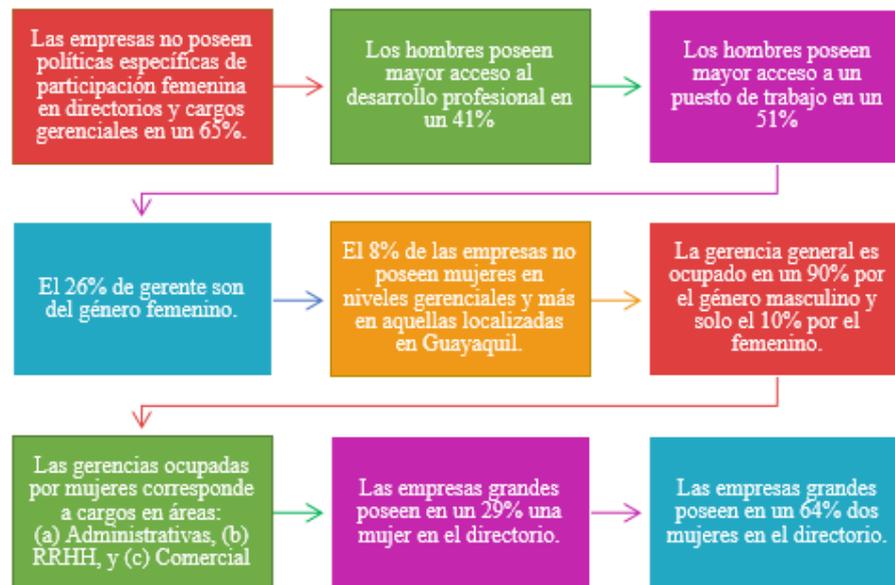
Panorama empresarial sobre la perspectiva de género en cargos directivos

La igualdad de género en un mercado laboral se logra con la igualdad de oportunidades para acceder y desarrollarse en cualquier tipo de empleo, no obstante, la participación laboral de la mujer se ve afectada por diversos aspectos como: (a) estereotipos, (b) capacidad de negociación, (c) desvalorización del rol femenino en las organizaciones, (d) violencia intrafamiliar, (e) limitaciones para acceder a financiamiento, (f) empoderamiento femenino, (g) decisión de fecundidad, entre otras. Por otra parte, estudios recientes denotan que las mujeres en cargos directivos generan un efecto positivo en cuanto a la motivación, fortaleza y confianza de las partes interesadas (colaboradores, clientes, proveedores, inversionistas, entre otros) como lo expusieron *Hunt, Layton and Price, 2015* en su investigación empresarial sobre ¿Por qué la falta de diversidad de género perjudica el desempeño organizacional? (Armijo, Camino, Pesantes, y Zambrano, 2020).

La nación ecuatoriana presenta grandes retos para alcanzar la equidad de género en los distintos tipos de organizaciones, tomando en cuenta los comentarios señalados por la Gerente de Yanbal Guadalupe Duran la cual recalcó que existen barreras de entradas en las organizaciones debido a que nueve de cada diez empresas son de tipo familiar y una mujer externa no puede acceder a cargos directivo si no forma parte del grupo familiar. De modo similar, los resultados derivados de 500 grandes empresas en el Ecuador producto del estudio efectuado por Ipsos (2016) con apoyo del BID (Banco Interamericano de Desarrollo) denominado *La Mujer y el Trabajo* se determinaron los resultados presentados en la figura 12. (Armijo et al., 2020).

Figura 12

Principales Resultados de Estudios Realizados sobre Percepción de Género en el Mercado Laboral de Grandes Empresas.

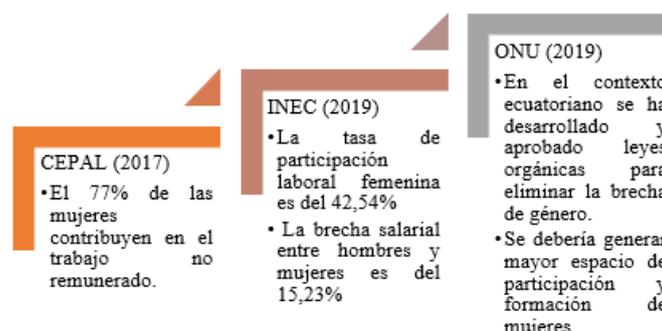


Nota. Adaptado de *Perspectiva de Género en los Cargos Directivos de las Empresas Ecuatorianas 2013-2018*, de Armijo et al., 2020. Supercias. Ecuador.

Del mismo modo, se denotan en resultados expuestos por diversos estudios de entidades reconocidas en el Ecuador y en el mundo sobre las disyuntivas que presenta el género masculino en relación al femenino en el mercado laboral ecuatoriano que se categoriza como desigualdad de oportunidades como se muestra en la figura 13.

Figura 13

Resultados de los Problemas más Importante que Enfrenta el Género Femenino en el Mercado Ecuatoriano.



Nota. Adaptado de *Perspectiva de Género en los Cargos Directivos de las Empresas Ecuatorianas 2013-2018*, de Armijo et al., 2020. Supercias. Ecuador.

El Instituto Nacional de Estadística y Censo (2019) señaló que el porcentaje de mujeres en ocupar cargos de presidentes en el Ecuador ha ido aumentando entre lo que va del periodo 2013 al 2018, no obstante, el género femenino aún continúa siendo subestimado por lo que la tendencia nacional recae en el género masculino para ocupar dichos puestos, de los resultados más relevantes se muestran a continuación:

Tabla 4

Evolución de Género en Cargos de Presidente entre el Periodo 2013 al 2018 en Ecuador

Ítems	Cantidad de Presidentes (2013 al 2018)		Ítems	Cantidad de Presidentes por tamaño de empresas (2013 al 2018)	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Total 2013= 50,909	34,300	16,609	Total grande= 2,443	11,333	3,325
Total 2014= 47,333	31,726	15,607	Total mediana= 6,034	24,484	11,719
Total 2015= 54,284	36,336	17,948	Total pequeña= 15,906	61,379	34,058
Total 2016= 51,519	34,420	17,099	Total microempresa= 28,029	112,721	55,451
Total 2017= 55,435	36,860	18,575			
Total 2018= 54,990	36,275	18,715			

Nota. Adaptado de “Atlas Género”, por Valle, 2018. Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC). Quito, Ecuador.

Es importante destacar que la participación del género femenino en las organizaciones es de suma importancia considerando que permite el mejoramiento de la diversidad de género, y por ende al desempeño empresarial que de acuerdo con estudio recientes de la escuela de leyes de Harvard señalaron que las entidades que poseen juntas directivas con diversidad de género mejoran el desempeño de la gestión de riesgos corporativos y en gobernanza. Se identificaron tres puntos clave sobre la mejora en el desempeño de las juntas: (a) la diversidad de género gestiona el riesgo de mejor manera, (b) genera una mayor comprensión sobre los stakeholders, (c) aumenta la asistencia y efectividad de la junta (Armijo et al., 2020). Por lo tanto, la presente investigación denota su importancia al direccionarse en los aspectos que inciden en la percepción de género para la contratación, promoción y sucesión a cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de contaduría pública

considerando que en esta se puede presenten diversas desigualdades de oportunidades y condiciones basados en los antecedentes expuestos anteriormente.

Discriminación y su Marco Legal

Las leyes en cada país deben establecer los lineamientos y directrices necesarias para la eliminación de la discriminación, no obstante, en la mayor parte de los casos son endebletes dando apertura a prácticas discriminatorias. La tendencia de estos eventos procede desde los orígenes de la humanidad y no solo en Ecuador sino en los países de la región latinoamericana y en el resto del mundo. Por tanto, en el país la sociedad trata de que los casos de discriminación no afecten a su vida personal. Por tanto, el Estado a través de su constitución artículos tres y once establece que: se garantizara el goce del derecho al trabajo sin discriminación sin importar las condiciones particulares de cada individuo (Constitución de la República del Ecuador, 2015).

Conforme al marco legal expuesto, se denotó el esfuerzo del Estado para eliminar todo acto de discriminación, el cual, debe ser un factor a considerar para las compañías y demás organizaciones para evitar la generación de estos actos que influye en el desarrollo profesional y en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en la profesión de contaduría pública y auditoría en la ciudad de Guayaquil.

Contextualización del Problema

En Latinoamérica, la presencia de la discriminación laboral se genera por distintos factores que inciden en el desarrollo profesional de los individuos, considerando que la región está conformada por diversos grupos étnicos que poseen idiomas y piel de color diferente, lo que ha ocasionado que muchas personas sean excluidas y vivan en condiciones de pobreza. De acuerdo a estudios efectuados por Pérez y Mora durante en el 2015 en la ciudad de Santiago de Cali-Colombia, las condiciones étnicas (raza) es un aspecto relevante que genera la discriminación laboral y otro factor predominante es la desigualdad de género donde la mujer presenta barreras en la educación. En México se realizó un estudio parecido por parte de Espino y Sauval en el periodo 2016, los cuales señalaron que la profesión y la religión son factores que influyen en las brechas salariales (Espinosa y Del Pilar, 2018).

En conclusión, en Latinoamérica la presencia de la discriminación laboral es constante, por factores relacionados al género, etnia, religión, la gran demanda de trabajo y la poca oferta de profesionales con un nivel de competencia que asegure su estabilidad económica.

En Ecuador el Directorio de Empresas y Establecimientos estimó que, durante el 2018 el 60% de la masa salarial (\$25.985.172.586) fue pagada a hombres. Asimismo, la brecha del ingreso laboral promedio para los varones en relación a las mujeres fue de US\$80,20. En el 2019, el Consejo Nacional de Igualdad y Desarrollo informó que la brecha salarial en el país es del 20%. Sin embargo, existen ciertos tipos de actividades donde este porcentaje se ha reducido (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019).

A pesar de los cambios culturales, económicos, sociales, tecnológicos, entre otros, en el país persisten la discriminación de género en la que el hombre predomina en la ocupación de cargos de responsabilidad y decisión, mientras que la mujer es desplazada por aspectos como la visión del empresario (machismo), la influencia de la familia, entre otras. De modo que, se plantea el siguiente cuestionamiento.

¿Cómo influye la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargo de responsabilidad y decisión en la profesión de contaduría pública y auditoría?

¿Cuál será la manera en que se indagará sobre los aspectos que inciden en la percepción de género para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad?

Por lo antes expuesto, se considera importante determinar el alcance de la percepción de género en relación a la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en el mercado laboral de los profesionales en contaduría pública y auditoría de la ciudad de Guayaquil. Con el levantamiento de datos primarios directamente de los involucrados en la problemática existente se establecerán inferencias que permitan responder las preguntas de investigación.

Justificación de la Investigación

El análisis de percepción a de género en la contratación, promoción y sucesión de cargo de responsabilidad en el mercado laboral en la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en la ciudad de Guayaquil, se basa en que la población económica

activa se encuentra segmentada en distintos mercados laborales, considerando que la profesión en sí es esencial para las compañías en el Ecuador, no obstante, aspectos como el alcance a cargos claves, se ven influenciadas por diversos aspectos sociales como la visión empresarial.

Por otra parte, existen leyes que protegen a los individuos de la discriminación en el Ecuador, entre otras. De manera que, la presente investigación busca identificar los aspectos claves que inciden en el acceso a cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión señalada.

En el ámbito social, la investigación se apunta a generar datos actualizados sobre la situación actual del mercado guayaquileño en relación a la percepción de género para la contratación, promoción y sucesión en cargos de responsabilidad de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría. Conocimientos que permitan el mejoramiento las perspectivas de empleo en desarrollo profesional, escala remunerativa y condiciones de trabajo para los individuos que buscan la libre competencia en el Ecuador. Asimismo, el conocer estos factores cambiará la visión y estrategias de gremios y organizaciones que agrupan a los profesionales contables controlando que no existan desigualdad en relación a las oportunidades que ofrece el mercado laboral.

En relación al alcance académico, la investigación busca generar conocimiento sobre la situación actual que enfrenta la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en el ámbito laboral mediante el análisis de la percepción de género, la cual, se adapta a las líneas de investigación de la carrera. Considerando que al tener en cuenta los factores que inciden en el alcance de funciones claves, promoción y crecimiento profesional, permitirá la generación de soluciones presentes y futuras a través de nuevas investigaciones.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión en cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en la ciudad de Guayaquil.

Objetivos Específicos

- Estructurar la base teórica, conceptual, referencial y legal que involucre la discriminación, percepción de género, entre otras, en la carrera de contaduría pública y auditoría.
- Identificar los aspectos claves que inciden en la percepción de género para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión mediante un plan metodológico basado en diseños, tipos de investigación y técnicas e instrumentos de recopilación de información.
- Priorizar los resultados derivados de la percepción de género en el alcance de las contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de profesionales en contaduría pública y auditoría de la ciudad de Guayaquil.

Preguntas de Investigación

- ¿Qué base teórica, conceptual, referencial y legal se involucra en la discriminación, percepción de género, entre otras, en la carrera de contaduría pública y auditoría?
- ¿Cómo se identificará los aspectos claves que inciden en la percepción de género para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión mediante un plan metodológico basado en diseños, tipos de investigación y técnicas e instrumentos de recopilación de información?
- ¿De qué forma se priorizará los resultados derivados de la percepción de género en el alcance de las contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de profesionales en contaduría pública y auditoría de la ciudad de Guayaquil?

Limitación

La investigación sobre la percepción de género en la participación del mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría se limita en el alcance de la obtención de información por la actual modalidad de teletrabajo. Asimismo, la poca información secundaria al no existir estudios comparativos en el Ecuador sobre la percepción de género en el alcance de función, promoción y oportunidades de

crecimiento profesional en el ámbito laboral, por tanto, se solventará la falta de información a través de entrevistas aplicadas a expertos.

Delimitación

La presente investigación se la efectúa en la ciudad de Guayaquil, considerando que en éste mercado la profesión de contaduría pública y auditoría se desenvuelve notoriamente por la gran cantidad de compañías que van desde una micro empresa hasta una multinacional, con el propósito de analizar el impacto de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría, de modo que, se seleccionará como base población a las compañías dedicada a la actividad de auditoría, considerando que en éstas se desenvuelve la profesión antes señalada y en la que se presenta accenso a cargos de responsabilidad.

Geográficos: Ciudad de Guayaquil

Sectorial: Ámbito laboral de la carrera de contaduría pública y auditoría

Tipo de profesionales: Socios, Gerente, Supervisores, Senior, Asistentes.

Tiempo: 2020.

Capítulo I: Fundamentación Teórica

Marco Teórico

Teoría de la Discriminación

La Real Academia de la Lengua Española (2013) definió que “la discriminación es la acción que genera un efecto discriminatorio, otorgando características de inferioridad a un individuo o población por distintos aspectos como: (a) raza, (b) religión, (c) política, entre otras” (párrafo 1). Asimismo, otros autores han otorgado diversos alcances a la teoría de la discriminación andando en diversas prácticas como la laboral, social, políticas.

(Cooter, 1994) estableció que “la discriminación en términos económicos hace referencia en la clasificación de las personas según los rasgos en lugar de la productividad” (p. 36). Considerando que el desempeño en la vida económica generalmente se mide por la productividad. Cuando se clasifican por rasgos en lugar de productividad, la eficiencia industrial disminuye.

Por el contrario, señaló que la no discriminación maximiza la productividad de las organizaciones. Asimismo, recalca que la igualdad de oportunidades para competir en conflictos de transacciones económicas con libertad de contrato, implica en término de derecho tratar o no tratar a un individuo por distintas razones, incluyendo sus rasgos personales. En contraste, las leyes antidiscriminatorias intentan prohibir que ciertos motivos afecten las transacciones económicas.

De la misma manera, (Aigner & Cain, 1997) señalaron que “la discriminación es un evento inevitable que se genera por grupos que conforman un mismo entorno, y que a su vez perciben distintos salarios” (p. 175). De modo que, los autores toman en consideración las implicaciones económicas en la que se desenvuelve la discriminación, señalando que unos de los problemas es trabajar con promedios de grupos y, con esto, la individualidad se ve sujeta a las características del grupo. La asignación eficiente de recursos en economía se produce cuando existen valoraciones marginales; sin ellas, es probable que se cometan errores.

La Teoría de Maslow sobre la Jerarquía de las Necesidades

Maslow entre el periodo de 1908 al de 1970 estableció la Pirámide de Maslow, la cual toma como fundamento las necesidades primarias y posteriormente en orden ascendente las de menos prioridad. De acuerdo al orden establecido, el ser humano requiere satisfacer sus necesidades fisiológicas, como el alimento y la vivienda. En segunda instancia, el sentirse seguro es otro aspecto que requiere cubrir, y a partir del tercer escalón se presentan necesidades relacionadas con lo emocional y afectivo, como sentido de pertenencia, estima, y, en la cúspide, las necesidades de autorrealización (Alles, 2017).

Autores como Kreitner y Kinicki establecieron un esquema basado en la Teoría de Maslow, relacionando la jerarquía a las necesidades de Maslow considerando aspectos organizacionales y remunerativos, asimismo, las necesidades fisiológicas y de seguridad, y las restantes, con otros condicionantes vinculadas con empleado-empleador (Alles, 2017).

Figura 14

Esquema de la Pirámide de Maslow y su Relación con las Jerarquías Organizacionales



Nota. Adaptado de *Comportamiento Organizacional*, de Alles, 2017.

Una vez que el individuo suple sus necesidades, requieren más de su trabajo, por ende, de modo que una organización puede satisfacer las dos primeras necesidades de la pirámide, a través de un salario y las condiciones de trabajo seguras. El tercer

escalón hace referencia al sentido de pertenencia, a la organización por aspectos como el aprecio y la aceptación que es desempeñada por el área de RR.HH. y que no derivan de ley o normativa sino de buenas prácticas laborales (respeto, ética y compromiso), y por último el desarrollo (autorrealización), que abarca la necesidad de sentirse realizado a través de la autoeducación (Alles, 2017).

En conclusión, aunque no se pueda verificar que todos los casos se cumplan con el esquema de la Pirámide de Maslow, las organizaciones en el mundo se encuentran dentro de parámetros legales, no obstante, esto no es garantía de que los individuos satisfacen sus necesidades básicas con los ingresos, pero en tendencia general les permite cubrir sus necesidades básicas. Por otra parte, las siguientes necesidades sólo podrán ser satisfechas si la organización toma en cuenta los temas relacionados con las personas.

Teoría de la Motivación

En relación al comportamiento de las personas, sus necesidades y motivaciones, diversos autores como McClelland (1988) con su obra titulada *Human Motivation* y estudios posteriores estableció un referente importante sobre el estudio de la conducta humana ofreciendo una concepción diferente de la motivación del ser humano a través de sus necesidades. No las categoriza como Maslow, sin embargo, las direcciona en la búsqueda de una explicación sobre el éxito individual. Entre las necesidades que se destacan están el logro, la afiliación y el poder. A continuación, se establece una síntesis de cada una.

Tabla 5

Síntesis de las Necesidades Humanas de la Teoría de la Motivación – Parte A

Tipos de Necesidades	Descripción
La necesidad del logro	Refleja el afán del individuo por alcanzar objetivos y demostrar su competencia o maestría. Los que tienen un grado importante de esta necesidad dirigen su energía a terminar una tarea rápido y bien.

Nota. Adaptado de “Comportamiento Organizacional”, por M. Alles, 2017, *Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*, pp. 282.

Tabla 6*Síntesis de las Necesidades Humanas de la Teoría de la Motivación – Parte B*

Tipos de Necesidades	Descripción
La necesidad de pertenencia o afiliación	Se parece a la necesidad de pertenencia de Maslow. Describe la necesidad de afecto, amor e interacción con la sociedad
La necesidad de poder	Refleja la necesidad de ejercer control en el trabajo personal o en el de otros. Los monarcas gobernantes (al menos así fue en el pasado), los líderes políticos y algunos ejecutivos de grandes empresas manifiestan claramente esta necesidad de poder, que de todos modos puede observarse también en ambientes más domésticos, tales como personas que desean “manejar” una asamblea de propietarios en un edificio de apartamentos.

Nota. Adaptado de “Comportamiento Organizacional”, por M. Alles, 2017, *Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*, p. 282.

Es importante señalar que las motivaciones no son malas o buenas, como en ciertos ámbitos se manifiesta, al ser simplificaciones extremas de teorías como la de la motivación. De manera que, las distintas patologías podrán tener una manifestación sana que contribuya al logro de los objetivos tanto individuales como colectivos u organizacionales. A continuación, se presente un esquema comparativo entre la teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow y la teoría de la Motivaciones Humanas por McClelland.

Tabla 7*Comparación entre Teorías*

Maslow (Jerarquía de Necesidades)	McClelland (Motivación humana)
Fisiológicas	
Seguridad y protección	
Pertenencia y amor	Necesidad de afiliación
Autoestima	Necesidad de logro
Realización personal	Necesidad de poder

Nota. Adaptado de “Comportamiento Organizacional”, por M. Alles, 2017, *Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*, p. 283.

Como se puede observar, para que este conjunto de necesidades se alcance de manera armoniosa se requiere un conjunto de factores, entre los que se destacan: (a) Valores, como organizacionales y personas que integran en todos los niveles, (b) Capacidades, abarca conocimientos y competencias, que se adapten a los requerimientos de la organización, según los distintos puestos, y (c) Correlación de proyectos, los cuales se deben vincular a los planes estratégicos organizacionales y los objetivos personales (McClelland, 1989). En conclusión, las organizaciones deben poner en práctica procedimientos que permitan la identificación de los factores básicos, para determinar planes que conlleven a la solución del problema que se origina por las necesidades de cada individuo.

Teoría Feminista

Las teorías feministas, o también llamadas socio-sexuales se enfocan en las desventajas socioeconómicas y culturales de las mujeres para dar explicación a la segregación ocupacional por sexo. Esto, debido que las ocupaciones consideradas como femeninas retratan estereotipos sobre las mujeres y sus aptitudes en el mercado laboral (Leyra et al., 2012).

López et al., (2019) indicaron que las teorías feministas tienen su origen en la corriente sociológica, pues surgen a partir de la situación de desventaja que sufre la mujer en el ámbito laboral, producto del rol secundario que se le asigna en la sociedad y en la familia. Es así como las corrientes empleadas para explicar la segregación por razón de género están siendo reemplazadas por nuevas teorías que consideran factores culturales y sociales. Asimismo, la socióloga Karen Offen (1991) en sus estudios sobre feminismo señala que la búsqueda de la igualdad de los primeros movimientos en beneficio de los derechos de las mujeres se presentó en dos formas: una relacional y otra individualista.

El enfoque relacional, visto desde la perspectiva de género, propuso un orden social instaurado en la distinción de los sexos, bajo un sentido de igualdad. Aterrizado al tema de feminismo, el feminismo relacional cuestiona la igualdad del hombre y la mujer por medio del reconocimiento explícito de las diferencias sociales. De esta forma, las feministas relacionales buscaron la creación de programas de gobierno que asignaran la relevancia correspondiente a las funciones procreativas de las mujeres y las vías para la igualdad laboral. Por otra parte, el feminismo individualista, como su

nombre lo indica, buscó la independencia personal, desaprobando y rechazando todos los roles femeninos definidos socialmente. No obstante, este enfoque guiaría a la creación del feminismo radical. Dicha corriente radical se enfoca en la búsqueda de una solución inmediata al inconveniente de subordinación femenina, atacando la supremacía absoluta del hombre en temas de sexualidad y de reproducción (Offen, 1991).

Teoría de Equidad

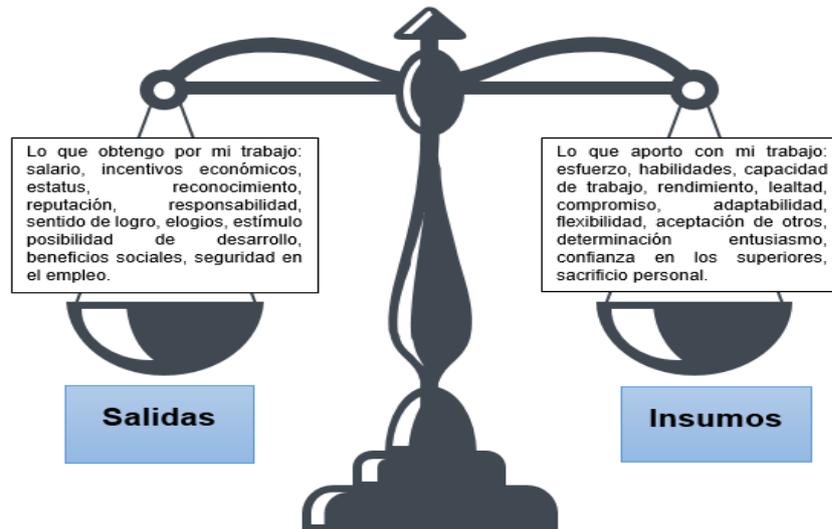
Adams (1965) fue quien desarrollo la teoría de la equidad, la cual establece que la satisfacción de un individuo se encuentra en función de su percepción de equidad o inequidad entre su esfuerzo y resultados con los de otros miembros de una organización.

Es así como el enfoque principal radica en la motivación del individuo en la percepción de un trato justo, tomando en consideración que las personas tienden a compararse con los demás, en diferentes ámbitos como el familiar, educativo y laboral. Al contrario, existen comportamientos de tensión y desmotivación cuando las personas perciben que son tratadas injustamente. Dichas comparaciones son promovidas por las creencias psicosociales. Además, dicha teoría se relaciona con otros enfoques como la teoría de la Jerarquía de las Necesidades, la Teoría de las Expectativas, entre otras (Adams, 1965; Rodríguez et al., 2004).

En el entorno laboral, la teoría de la equidad se percibe al momento en que se obtiene el cargo como consecuencia de las contribuciones realizadas a la organización, seguido por la comparación con otras personas en cargos similares. Esto da como resultado condiciones de igualdad o una posición justa o injusta. El resultado negativo o la percepción de una posición injusta provoca tensión y afectará en la productividad del individuo o su capacidad de actuar ante una situación por corregir (Rodríguez et al., 2004) A continuación, se presenta un esquema de la teoría de la equidad.

Figura 15

Teoría de la Equidad



Nota. Tomado de “*Psicologías de las Organizaciones,*” por Rodríguez, Díaz, Fuertes, Martín, Montalbán, Sánchez y Zarco, 2004.

Marco Conceptual

Las Características Particulares de los Individuos

Los individuos deben poseer igualdad de condiciones y de oportunidades ante la ley, no obstante, en la práctica las personas están inmersas a diferentes alcances que pueden ser de menor o alto impacto. En el ámbito empresarial las organizaciones que buscan personas para ocupar puestos específicos, tratan de obtener personal que posean de algún modo características similares para que el beneficio sea por igual a pesar de sus diferencias y similitudes particulares. Cabe señalar que los colaboradores de una misma organización comparten comportamientos por los valores, políticas y proyectos que desempeñan en sus actividades diarias. Asimismo, los colaboradores que desempeñan puestos diferentes requerirán características específicas en cada caso (Varela y Lerma, 2016).

Por último, están las diferencias intrínsecas a cada uno de nosotros, como seres humanos diferentes y únicos. Las organizaciones son diferentes entre sí, se plantean distintos objetivos estratégicos y valores; por ende, las personas que conforman cada organización poseen características específicas que las diferencian entre sí. Esto no es absoluto, de lo contrario las personas no podrían cambiar de empleo. De todos modos,

cuando una persona cambia de trabajo, usualmente, requiere de un período de adaptación a la nueva organización (Varela y Lerma, 2016).

Además, el comportamiento organizacional, es un campo de estudio, en el que se desenvuelven varias disciplinas que comprenden el comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones. Dicho de otra manera, ésta disciplina estudia el comportamiento en sus diferentes facetas.

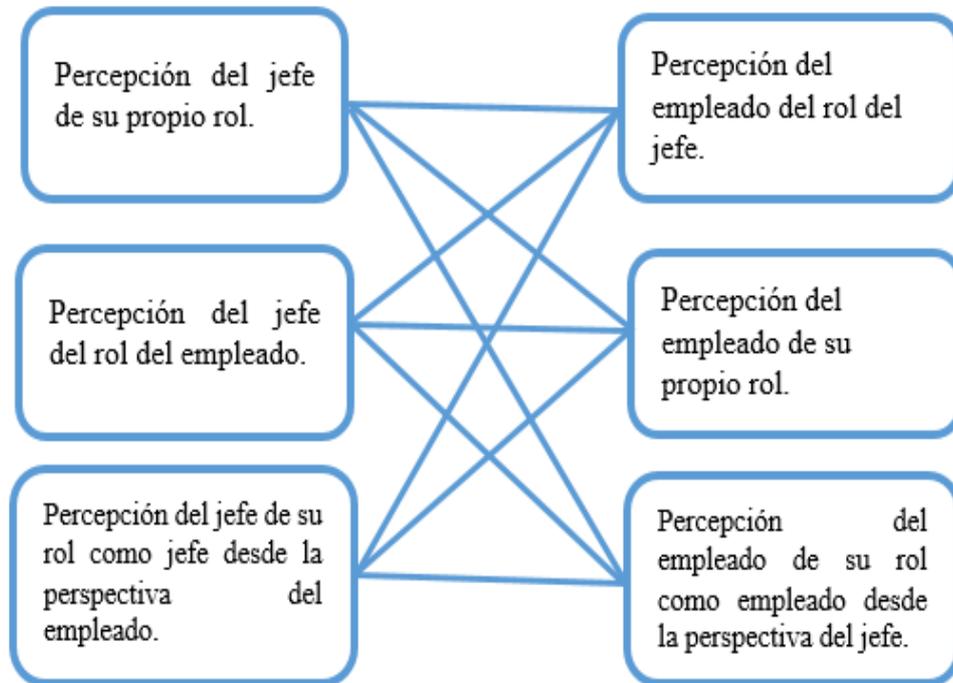
Percepción Individual. La percepción es la concepción de la realidad que se diferencia por cada individuo. La cual depende de los aspectos que involucra un acontecimiento, más ciertas acciones o medidas pueden tener un impacto directo sobre éstos. En el ámbito organizacional cada trabajador tiene una perspectiva diferente sobre el cargo, función y las actividades que involucra el trabajo designado, por razones propia como: (a) personalidad, (b) necesidades, (c) experiencias, y (d) origen social. Asimismo, los jefes de cada área deben prepararse para reconocer que las percepciones de los empleados son diversas y que a su vez presentan cambios. Cabe señalar que un individuo al incorporarse en una organización puede tener una percepción de la realidad y posteriormente cambiarla por razones personales o por influencia de terceros con un impacto radical (Keith & Werther, 2013).

De manera que, las percepciones de los trabajadores deben ser un punto de interés para los administradores y jefes de áreas con el propósito de manejar de manera apropiada los cambios que se pueda presentar en la realidad del colaborador para evitar un impacto considerable en las funciones y actividades a desempeñar en la organización.

Percepciones de los Roles. En relación a los roles dentro de las organizaciones, cuando los jefes y empleados no conciben una percepción correcta de los roles, pueden generar problemas o conflictos de interés, lo que ocasionaría afectaciones a las funciones y actividades. De modo que, es importante la percepción que cada individuo tenga en los distintos roles, propios y de los demás.

Figura 16

Percepciones entre los Roles de los Jefes y los Empleados



Nota. Adaptado de *Comportamiento Organizacional*, de Alles, 2017.

En cuanto a la percepción de los jefes y empleados, según Davis y Newstrom recalca que cada sujeto comprende su realidad menos tres percepciones de roles. En los jefes se identificaron tres percepciones diferentes: (a) Sobre lo requerido por el puesto en relación con su cargo de jefatura, en este sentido se debe considerar que en ocasiones las funciones y actividades de cada puesto están por escrito y en otras veces no es así, o están desactualizadas; de manera que, la percepción puede ser susceptible a influencias, (b) La idea respecto al rol del empleado, y (c) La percepción respecto de su rol desde la perspectiva del empleado (Alles, 2017). Dichas percepciones pueden ser validadas en sentido inverso. Por otra parte, el empleado tiene una percepción particular del rol del jefe, sin embargo, predomina la percepción de su rol en relación al cargo que ocupa y de lo que se espera del puesto.

La percepción Organizacional. La percepción organizacional parte de la visión que se tiene de un rol y sobre el individuo, como en el caso de la dirección y las jefaturas. En el caso de que se considere a la persona como un individuo confiable y responsable, solo se establecerá ciertos procedimientos de monitoreo. En el caso de

que se piense lo contrario, (individuo no confiable, o alguna percepción negativa), los métodos de supervisión serán otros. Dicho de otra manera, la percepción que los directivos sobre el entorno empresarial y de los empleados, posee un impacto significativo en las otras percepciones (Ortiz & De la Calle, 2014).

Género, Sexo y Percepción de Género

En las últimas décadas existe un interés creciente sobre las cuestiones de género, tendencia que se consolidó a nivel mundial desde la Conferencia de Beijing de 1995 de las Naciones Unidas, en la que participaron 189 países, tratando temas sobre la igualdad de género (Fleta & Pan, 2017). Por tanto, esta sección presenta la definición de género, sexo y perspectiva de género.

La Organización Mundial de la Salud establece que el género hace referencia a “los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias” (Organización Mundial de la Salud, 2018, sección de Definiciones, párrafo 1). Dicha institución considera que el género es el resultado de las relaciones interpersonales y refleja la distribución de poder entre estas relaciones. Además, la definición es dinámica, pues cambia en función del tiempo y lugar. Es de esta forma que surgen aspectos como la estigmatización, exclusión social y comportamientos discriminatorios cuando los individuos no se ajustan a las normas socialmente aceptadas, incluyendo características de masculinidad o feminidad.

El término de género nace por medio de un proceso de construcción social que establece lo masculino y lo femenino con base en el sexo biológico, hasta definir las posiciones de poder que guían la aparición de inequidades y desigualdades. Es a partir del género que las personas desarrollan su identidad masculina o femenina desde una perspectiva social, con respecto a las funciones que desempeñan y las relaciones de poder entre ambos (Jorna et al., 2015).

El género interactúa con el sexo biológico, sin embargo, es un concepto distinto (OMS, 2018). El sexo hace referencia a las diferencias fisiológicas, genéticas y anatómicas entre hombres y mujeres, que idealiza lo masculino y femenino; mientras que el género aborda rasgos subjetivos tales como la personalidad, actitudes, valores, conductas y actividades de carácter objetivo que diferencian a los seres humanos (Jorna et al., 2015).

El diálogo entre sexo y género ha evolucionado históricamente con las transformaciones en las relaciones entre hombre y mujer. Inicialmente, predominó el modelo de subordinación, que priorizaba la figura del patriarcado, y a través del cual es el aspecto biológico el que guía los roles sociales. Durante esta etapa, el hombre se dedicaba a actividades consideradas de importancia relevante como la economía, la política y los trabajos remunerados, mientras que las mujeres asumían roles dentro del hogar como la educación y la crianza de los hijos y labores domésticas, poco valoradas por la sociedad (Novoa, 2012). Posteriormente, la necesidad de equilibrar el rol del hombre y la mujer dio lugar a la creación de nuevas teorías contemporáneas como de la equidad, feminismo, entre otras.

El género también se ha convertido en un sustituto del término sexo, pues advierte de un cambio de término que brinda más importancia a aspectos culturales y sociales que a aspectos naturales y biológicos (Novoa, 2012). Sobre eso, Tubert, (2003) señaló lo siguiente:

Fortalece el empleo del género, totalmente separado del sexo, gracias a las aportaciones de autoras feministas, que consideran que un término más neutro puede ser más conveniente que sexo, en razón de las connotaciones negativas que este último tiene para las mujeres: subordinación, asimetría, invisibilidad, doble jornada laboral, menor salario. El objetivo era mostrar que la sociedad patriarcal, y no la biología, es la responsable de la subordinación de las mujeres. (p. 361)

Por otra parte, la perspectiva de género permite identificar las diferencias entre mujeres y hombres y, de esta forma, conocer el modo de interacción de cada una y resolver problemas y conflictos relacionadas con desigualdades o inequidades existentes (Jorna et al., 2015). Dicho de otro modo, la perspectiva de género se construye en la diferenciación de la distinción sexual y los roles sociales, por lo que el propósito principal es la igualdad de derechos y oportunidad, sin homogeneizar al hombre y la mujer. De hecho, es a través de la perspectiva de género que ha sido posible evidenciar la necesidad de incrementar el nivel formativo y la participación en el mercado de las mujeres, puesto que aún existen dificultades de las mujeres por obtener posiciones de poder y responsabilidad (Roldán-García et al., 2012).

Novoa (2012) señaló también que la perspectiva de género involucra tanto a hombres como mujeres, así como los cambios que influyen en beneficio de ambos y de la sociedad, por lo que no es un asunto que pueda ser tratado por separado, considerando que la feminidad no puede ser abordada en su totalidad sin el contraste con la masculinidad.

La OMS (2018) declaró que la integración de la perspectiva de género involucra la evaluación del modo en que el género determina las medidas planificadas, incluyendo la legislación, políticas y programas en diversos ámbitos de acción. Es de esta forma que la perspectiva de género contribuye a la igualdad de participación y al empoderamiento de las mujeres.

Techo de Cristal

El término Techo de Cristal ha sido empleado desde hace dos décadas para hacer mención a las barreras invisibles que limitan e impiden que las mujeres asciendan a niveles jerárquicos en una organización o que perciban ingresos superiores que los hombres, considerando que a pesar de estar involucradas en diversos aspectos productivos y siendo un actor relevante dentro de la actividad económica, existe una visión que impide su participación o el reconocimiento equitativo a comparación del género masculino. De modo que, el techo de cristal tiene un enfoque más destacado con el mercado laboral al tratar las dificultades profesionales y de crecimiento para promoción de mujeres a niveles jerárquicos más importantes en la organización (Batres, 2019). Es propuesta en los Estados Unidos en la década de 1980, para estudiar las barreras transparentes y sutiles que permiten que las mujeres alcancen niveles más altos en las jerarquías organizacionales. Por consiguiente, se presentan factores que impiden que las mujeres avancen. De manera que, la Comisión Federal del Techo de Cristal en 1995, lo define como barreras artificiales para el desarrollo de las mujeres y las minorías (Fernández et al., 2010).

Otros autores que han estudiado el alcance denotan la existencia de múltiples factores sociales y personales, que inciden que las mujeres accedan a niveles jerárquico de dirección, entre lo que destacan: (a) *La formación*, considerando que las mujeres han direccionado su formación a ocupaciones tradicionales como la enseñanza, la salud o la administración, en su contraparte los hombres se han encaminado hacia las ciencias aplicadas, considerando que el dedicar tiempo a la

familia genera menos participación en la vida laboral, por ello la tendencia de la mujer en la elección de aquellas ocupaciones, (b) *La cultura*, desde los inicios las investigaciones en dirección han demostrado que son características consideradas *masculinas* las que generalmente se exigen en estos tipos de puestos categorizados de mayor responsabilidad, siendo las mujeres las que tratan de adaptarse a los entornos de trabajo y a las expectativas creadas por los hombres, (c) *Rasgos de personalidad*, la cual señala que en los hombres poseen características que no se encuentran en las mujeres, al vincularse con roles sociales, presentando influencia significativa en la eficacia de la directiva (Fernández et al., 2010).

En cuanto a estilo de dirección relacionados al techo de cristal son diversos los autores que han opinado sobre las distintas conductas directivas como en el caso de Barberá, et al. (2000) los cuales señalaron que “existen factores que inciden en la visión de género en cuanto a cargos directivos que las organizaciones toman en consideración al momento se promover a un individuo (hombre o mujer)” (p. 3). De modo que, estos son: (a) *Factores organizativos*, donde la masculinidad es asociada con la dirección afectando a las políticas de trabajos como selección y promoción del talento humanos, asimismo, redes informales plantean que los empresarios son reacios al momento de contratar a mujeres al considerarlas que no son suficientemente *duras* para desempeñarse en puestos de más alto nivel. Dicho de otra manera, el hombre bajo la visión del empresario siempre obtendrá una mejor evaluación por regla general de sus atributos que las mujeres, y (b) *Las responsabilidades familiares*, destacan que las mujeres están mejor formadas para la resolución de problemas, toma de decisiones y superación de posibles obstáculos que son características fundamentales para la promoción de la carrera profesional. Sin embargo, poseen cargas familiares que quitan gran cantidad de tiempo para invertir en formación teórica, bajo este enfoque añadido a factores antes mencionados, se presenta la dificultad exclusiva para las mujeres en combinar el trabajo con el compromiso familiar (Barberá et al. 2000).

De modo que, dichos factores crean una visión donde la mujer presenta obstáculos para posicionarse en cargos directivos por la concepción ambigua de sus características particulares y el cliché social donde la carga familiar y el matrimonio inciden en su comportamiento y toma de decisiones. Por otra parte, en el hombre se

atribuyen rasgos que para los empresarios resultan más atractivos a la hora de promover profesionalmente a un individuo.

Segregación Vertical y Horizontal

Los medios de instrumentalización del desarrollo profesional son empleados en diferentes etapas, comenzando por el desarrollo familiar y continuando con el entorno de trabajo. De igual manera, estos medios incluyen al estado y sus instituciones que, en conjunto, producen una construcción social y cultura del género. De esta forma, el rol del hombre y la mujer y sus expectativas se consideran como una respuesta proyectada del sistema social predeterminado.

A partir de la desigualdad de género, es posible visualizar la segregación horizontal y vertical como mecanismos de discriminación. Cabe señalar que la segregación horizontal explica las diferencias que existen entre sexos en diferentes campos, disciplinas o áreas de trabajos de forma longitudinal; mientras que la segregación vertical manifiesta de forma transversal a las jerarquías organizacionales, donde la mujer se encuentra escasamente representada en puestos de responsabilidad y dirección (Fleta & Pan, 2017).

Las discriminaciones a partir de la segregación horizontal tienen su origen en la predisposición de la mujer sobre ciertos campos de estudio y trabajo durante el proceso de construcción de su identidad de género, lo que relega a la mujer de la participación en disciplinas como las matemáticas, física e ingeniería, comúnmente asociadas al hombre (Fleta & Pan, 2017).

Por otra parte, las discriminaciones a partir de la segregación vertical surgen principalmente por la subrepresentación de las mujeres en altos niveles jerárquicos o directivos en organizaciones, lo que a su vez les impide ascender y escalar profesionalmente. Inclusive, este tipo de discriminaciones tienen su origen en dos vías: el núcleo familiar y la organización para la que labora. En el plano familiar, el desarrollo profesional de la mujer es visto como un acto peligroso, pues compromete su contribución en la unidad familiar; mientras que, en el plano laboral, análogamente, la mujer puede presentar menor contribución por sus cargas familiares (Roldán-García et al., 2012).

En síntesis, la discriminación de género en el campo laboral está sujeta a medición, abordando la realidad social y psicológica en la que se desarrolla la

investigación, como es el caso de la profesión de contaduría pública y auditoría, la cual será aplicada para el propósito del presente estudio.

Sucesiones y Promociones

La sucesión y promociones en las organizaciones de todo tipo involucra diversos aspectos. De modo que, el término sucesión se emplea de forma amplia o de manera restringida para puestos de alto mando, la cual, puede estar inmersa en determinados plazos o no. Por otra parte, las promociones son manejadas de forma profesional, en las que se analiza la situación y se escoge al individuo que cumpla con el perfil requerido (experiencia y competencia técnica), o en ciertas ocasiones se lo selecciona de manera intuitiva de acuerdo a impulsos del evento. Por consiguiente, se denota que en ambos casos se aplican buenas prácticas o no, en las organizaciones (Torres, 2015).

Cabe destacar que las organizaciones sin importar el tipo de actividad económica poseen un capital intelectual integrado por una serie de factores que se puede agrupar en dos aspectos: (a) los bienes de propiedad registrable, y (b) otros que, no siéndolo, conforman este valor intangible. Dicho de otra manera, el talento humano en las organizaciones está conformado por un capital intelectual propio y ajeno con capacidades necesarias para utilizar e incrementar el conocimiento registrable.

Promoción. La promoción representa un conjunto de acciones, planificadas o no, que a través de éstas un trabajador puede subir de nivel. Por otra parte, la promoción no representa un programa en sí mismo, pese a que está estructurado por una serie de pasos cuya finalidad es la designación de un individuo para ocupar otro puesto. Dicha búsqueda puede ser tipo interna (autopostulación *o job posting*) o externa. En otros casos, la selección puede ser simple mediante un análisis rápido de la jefatura o del departamento de talento humano, dichas evaluaciones deberían realizarse comparando las capacidades con lo requerido para la distinción clara de los diferentes programas (Cuesta, 2017).

Los Planes de Sucesión. Los planes de sucesión se estructuran a través de programas sobre una serie de pasos, en el que se designan los posibles candidatos para sucesión, principalmente para puestos claves, la cual, no requiere de una fecha en específico para que ocurra dicha sucesión (Cuesta, 2017).

En el caso de los diagramas de reemplazo, se designan potenciales reemplazos, pero para puestos claves, considerando fecha de retiro que parte de la edad del ocupante o de la fecha de jubilación. Del mismo modo, en las prácticas organizacionales se designa a una persona con experiencia y las competencias sobre aspectos particulares como gerente o jefe de área, que no se relaciona con sus conocimientos e intereses personales. En este tipo de programas se desempeñan dos modalidades: (a) una gerencial, y (b) la importancia de los especialistas (Cuesta, 2017). En estas se otorgan oportunidades de crecimiento definiendo niveles o estratos, sus relaciones con otros niveles, así como las principales responsabilidades y funciones de cada posición.

Principios que Rigen el Derecho Laboral

El derecho laboral es el sistema de normas destinado a la gestión y promoción jurídica de las relaciones individuales y grupales en el ámbito laboral, de modo que, se toma en consideración la definición expuesta por Cuesta (2017) según el cual “es el conjunto de normas direccionada a generar un equilibrio entre la justicia social y el entorno laboral” (p. 19).

Del mismo modo, Néstor de Buen Lozano estableció una definición más estructurada sobre el derecho del trabajo señalando que es el conjunto de normas relacionadas directa o indirectamente sobre la prestación remunerada de servicios personales con un enfoque de subordinación cuya finalidad es el equilibrio de factores a través de la realización de la justicia social.

Dicha definición se basa en los siguientes elementos: (a) normas que regulan las relaciones del trabajo entre el trabajador y empleador, que va más allá, salvaguardando los derechos del beneficiario, (b) del trabajador en el caso de que se presente una indemnización por accidentes laborales, (c) la libre prestación de trabajo, cualquier convenio que no forme parte de ésta será considerada como de otro tipo que podría implicar privación ilegal de la libertad, (d) la tutela del derecho laboral, al existir un elemento que regule las órdenes y obligaciones, (e) la relación remunerada, la cual, implica el pago de un sueldo, salario o retribución, y (f) el trabajo debe ser personal, y no transferido a un tercero designado por el trabajador (Cuesta, 2017).

De modo que, los principios que regulan la relación laboral entre el trabajador y empleador están basados en principios que salvaguardan el compromiso de la

relación contractual y de los beneficiarios de ser el caso (conyugue, hijos y otros basado en la ley). De manera que la investigación tomará en consideración los principios que rigen el derecho laboral como punto de partida en el análisis de la percepción de género.

Calidad de Vida, Diversidad y Violencia

Los Roles Personales. En el ámbito laboral se considera que rol es el conjunto de actividades y comportamientos que un individuo desarrolla en determinada posición, considerando que en las organizaciones existe variedad de roles. Dicha relación surge de procesos y tareas preestablecidas, de las cuales, se pueden evaluar las relaciones jerárquicas para la identificación oportunidades y dificultades. Por otra parte, los roles pueden estar categorizados por distintos niveles (estratégicos, operacionales y de apoyo), en estos se pueden presentar conflictos organizacionales originados por la falta de definición y comunicación (Keith & Werther, 2013).

De modo que, las organizaciones deben establecer y redefinir conforme se requiera, los roles organizacionales para evitar conflictos originados por la falta de comunicación en los distintos niveles, que se pueden presentar por las percepciones de los puestos de cada individuo.

Discriminación. La discriminación parte de los conflictos que se producen en determinado lugar cuando se considera que el problema siempre deriva de otro. En Latinoamérica, como en el mundo, se presentan estos tipos de problemas como en el caso de la población indígena que han presenciado en sus comunidades e integrantes la discriminación sistémica, la cual, se basa en rasgos o nivel de trato en el que se impide el ocupar puestos pese a cumplir con el perfil requerido. Asimismo, se observa en personas con discapacidades físicas pese a que pueden desempeñar perfectamente actividades laborales. Dicho de otra manera y en términos generales, la discriminación se presenta en personas que salgan de ciertos parámetros sociales relacionados con los prejuicios individuales de cada ser (Keith & Werther, 2013).

Otro factor de discriminación se presenta por la edad, en la que involucra las afectaciones a personas jóvenes y adultos mayores, en la que se limita el alcance a puestos laborales. Estas barreras son prejuicios que provocan efecto contradictorio, considerando que una persona con una edad que supera los límites requeridos ha acumulado experiencia que le permite transmitir mejores conceptos, sin embargo, esta

acción se argumenta por los requisitos que requieren cubrir cada puesto (condiciones físicas y profesionales) (Keith & Werther, 2013).

Cabe señalar que, la complicación en este tema se presenta por la barrera de prejuicios sociales que entran en juego dejando de un lado la realidad de condiciones. Asimismo, se presenta la denominada *discriminación positiva*. En la que las empresas, toman un porcentaje de mujeres y negros en lugar de blancos o varones, donde la diversidad es un hecho. De manera que, la discriminación vuelve a estar presente, pero de manera contraria. (Keith & Werther, 2013)

En el entorno empresarial la discriminación se puede presentar en la estructura organizacional en la distribución de niveles. Este tipo de violencia puede ser aceptada de diferentes maneras y administrarse de distintas formas. Además, esta situación presenta rechazo de muchas personas.

Calidad de Vida en el Trabajo. La calidad de vida en el trabajo hace referencia a las condiciones del entorno laboral que aborda los aspectos que involucra a las personas. Un ambiente de trabajo puede ser considerado malo por: (a) condiciones físicas inaceptables, (b) maltrato por parte de jefes, (c) exigencia excesiva respecto de los resultados, (d) grupos de personas que subestiman o maltratan a otro, y (e) tipo de trabajo desmotivante (Ortiz & De la Calle, 2014). En consecuencia, las condiciones de la vida laboral permiten hacer más agradable como desagradable, el entorno laboral, considerando que con una actitud negativa la satisfacción merma o desaparece, lo que puede generar enfermedades o accidentes no controlados.

Igualdad de Oportunidades. En el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades es la base para la equidad empresarial. Esto se presenta cuando se cumple condiciones básicas como: (a) un sistema de selección para la inserción de candidato que cumpla el perfil para el puesto, (b) un sistema de remuneraciones, (c) la posibilidad de ser promovidos, (d) información adecuada en relación al puesto, (e) beneficios otorgados, (f) trato justo por indisciplina, (g) trato adecuado en casos de ajuste, según la antigüedad y la situación familiar, (h) igualdad de oportunidades para capacitarse, (i) cumplimiento de leyes, (j) equidad en el otorgamiento de premios y aumentos, y (k) la no discriminación (Ortiz & De la Calle, 2014).

De manera que, la igualdad de oportunidades se sintetiza cuando una organización realiza actividades considerando al personal. Dicho de otra manera, se

asegura el trato por igual. Se basa en el cumplimiento de las leyes propuestas en cada país, o en la incorporación de la cultura de no discriminación, concepto quizá complicado pero que quiere decir que no se discrimine, sino que se busque lo que a cada uno corresponde por el hecho de ser una persona que está empleada en la empresa.

Factores de Discriminación

En el entorno económico laboral, las organizaciones presentan cierta cantidad de casos de discriminación de diferentes tipos que se originan por factores internos y externos, en el cual, la identificación temprana de estos permite determinar soluciones para mantener la igualdad de oportunidades para los individuos que la conforman. Entre dichos factores está:

Discriminación por Razones de Género. La discriminación parte de toda praxis o procedimiento en el que se consienten las prácticas de desigualdades entre mujeres y hombres dentro del mercado laboral. Tales prácticas de discriminación pueden categorizarse como directas e indirectas. La primera se genera de manera objetiva cuando las ofertas de trabajo establecen el tipo de género u otro requisito para contratar. Por otra parte, la discriminación indirecta se presenta aun cuando sin estar indicado se determinan condiciones para acceder al puesto ofertado, aunque son condiciones iguales para ambos sexos, no presenta los mismos recursos o disponibilidad para acceder a dicho puesto (Ríos, 2013).

De manera que, la indagación sobre tales aspectos permitirá la identificación de prácticas discriminatorias donde aspectos como sexo, edad, entre otras, impiden el acceso para cubrir determinados puestos. En cuanto a estereotipos, se mantiene ideas tradicionales sobre mujeres y hombres, tendencias que acrecientan la discriminación hacia las mujeres más que el hombre. Tanto los estereotipos masculinos como los femeninos generan discriminación, pero los estereotipos femeninos tienen peor valoración social que los masculinos (Rios, 2016).

La División de Género como Base de la Discriminación Laboral. Las divisiones de trabajo se clasifican en dos hitos, el reproductivo y productivo, el primero ha sido designado a las mujeres (cuidar, realizar las tareas domésticas, educar, entre otras); y, a los hombres sobre el trabajo productivo con el propósito de generar ingresos.

De manera que, las mujeres que desean incorporarse al mercado laboral deben solucionar el trabajo reproductivo de sus hogares (Varela & Lerma, 2016). En consecuencia, dichos hitos originan discriminación en el entorno laboral, limitando el acceso a puestos de trabajos por la disponibilidad de horario, sobrecarga de trabajo que se presenta por el trabajo no remunerado en los hogares. Dicho de otra manera, la carga total de trabajo femenino es superior a la de los hombres.

Brecha Salarial. En Latino América la discriminación laboral se presenta en el aspecto salarial, donde el hombre gana 17% más que las mujeres sin importar las condiciones igualitarias, tales como edad y nivel de educación. La brecha poblacional económicamente activa (PEA) en la región denota que solo el 41% de mujeres y el 74% de los hombres poseen edad para trabajar (Varela & Lerma, 2016).

De manera que, las brechas salariales no solo es un aspecto local, sino que se presentan en distintas regiones como Latinoamérica, con un porcentaje mayor de hombres que de mujeres. Por tanto, es un factor determinante en el acceso al entorno laboral.

La No Discriminación. La no discriminación como factor, se basa en la eliminación de los estereotipos de género para extender igual de oportunidades hacia las mujeres y a los hombres a través de la demostración de sus capacidades. De manera que, el tener en cuenta las distintas competencias y experiencias tanto de los hombres como el de las mujeres promueve el aprovechar del talento humano. Además, las empresas se beneficiarían de propuestas distintas para resolver problemas presentes y futuros bajo distintas perspectivas (Varela & Lerma, 2016).

En conclusión, la no discriminación como un factor determinante permite disminuir la presencia de la discriminación ocasionada por la percepción o tendencia de los individuos en el entorno laboral, con mira a mejorar el acceso al mercado laboral y aumentar la productividad de las organizaciones.

Marco Referencial

Antecedentes de Estudios Relacionados a la Percepción de Género

Esta sección entrega reseñas sobre los hallazgos de diversos estudios empíricos realizados sobre la percepción del género en las ocupaciones laborales relacionadas con cargos de contaduría pública y auditoría.

Berríos & Meléndez (2017) realizaron una investigación en la que presentan diversos hechos relacionados a estereotipos y barreras existentes en las mujeres en el campo de la contabilidad. El título de la investigación es *¿Contabilidad = Mujer + Equidad?* como una analogía a la fórmula activo = pasivo + patrimonio, comúnmente empleada en el área contable, cuestionando si existe balance entre la profesión de contabilidad y la mujer contadora.

La realización del estudio incluyó la revisión literaria de artículos científicos, libros y portales de redes electrónicas sobre temas relacionados con la equidad de género y la participación de las mujeres en la profesión de contabilidad. Adicionalmente, el estudio utilizó como insumo la encuesta *Accounting MOVE Project*, que contiene la evidencia de 47 empresas estadounidenses para dar respuesta a la interrogante de la investigación.

Los resultados presentaban información durante el período 2011-2015, donde se evidenció la desigualdad entre hombres y mujeres a través del tiempo. No obstante, la equidad de género si se ve reflejada en puestos de contabilidad. Los autores concluyeron que, si bien es cierto existe equidad en el contexto estadounidense, aún debe ser mejorada, e insistieron en el desarrollo de nuevas políticas y la educación como vías para lograr la equidad de género.

Da Silva et al., (2018) realizaron un estudio cuyo propósito consistió en identificar diferencias de género en las ocupaciones que abordan la profesión contable, considerando la ocurrencia del efecto techo de cristal o *glass ceiling*, que los autores describen como “una barrera transparente y sutil que puede hacer imposible el ascenso de las mujeres a los niveles más altos de la jerarquía organizacional” (p. 4).

Para la realización del estudio, los autores realizaron encuestas a una muestra de 34.886 profesionales del área contable, que tengan títulos de tercer nivel en adelante. Las variables analizadas en el estudio fueron el género, cargo que ocupa el participante, nivel de educación, edad, remuneración, tamaño de la empresa y tiempo en el cargo.

Los resultados del estudio encontraron que existe predominio en la participación de los hombres relacionados con posiciones de auditor y contador. De igual manera, los hallazgos revelaron que existen diferencias significativas en los salarios, favoreciendo a los hombres. En temas de tamaño de la empresa, los hombres

tienen mayor participación en cargos contables de grandes compañías, mientras que en las pequeñas y medianas compañías existen más mujeres en dichos cargos. Por tanto, los autores concluyeron que el efecto del techo de cristal es visible en los cargos contables de empresas en el contexto brasileño, lo que dificulta el acceso de las mujeres en posiciones clave.

Castillo (2018) realizó una investigación que tuvo como propósito comprobar que la discriminación y desigualdad de género es un fenómeno de diversas dimensiones como la económica, laboral, social, entre otras, que se ve influenciada por distintos factores que intervienen en el acceso al mercado laboral y en especial a posiciones de responsabilidad y decisión. El estudio fue realizado en Ecuador, enfocado en las condiciones laborales, considerando variables como la estabilidad y la participación laboral.

El estudio encontró que la desigualdad de género es visible en varios sectores económicos, públicos y privados, en la que antecede la dinámica de los ingresos y nivel académico. Particularmente, la desigualdad es más visible en procesos de selección y procesos de autoselección, dominados por rasgos como el machismo y las tradiciones. Los autores concluyeron que el fenómeno de discriminación de género persiste en Ecuador a pesar de los avances relacionados con la reducción de brechas de desigualdad y nivel salarial.

Albuja & Enríquez (2018) en su estudio realizado tuvo como objetivo central cuantificar la brecha salarial entre hombres y mujeres durante el período declarado. Los autores señalaron que existe una diferencia salarial significativa de 4,5% en beneficio de los hombres frente a las mujeres que se refleja en la discriminación salarial. Las conclusiones del estudio indican que, a pesar de los cambios en la educación, políticas de empleo y ciclo económico, aún se percibe la desigualdad de género en cuestiones laborales.

Restrepo & Isaza (2019) realizaron un estudio motivados por las numerosas evidencias en la literatura que hacían énfasis en la desigualdad de género para el caso de la profesión contable en el contexto colombiano, relacionado con las brechas salariales y estereotipos en el ejercicio profesional. Además, el estudio empleó datos cuantitativos con el propósito de entregar evidencias válidas sobre la problemática abordada. La investigación utilizó como insumo los datos recolectados de la Gran

Encuesta Integrada de Hogares de Colombia durante el período 2008-2012 para caracterizar la evolución de la brecha salarial por género.

El total de observaciones fue de 11.987 contadores. Se emplearon técnicas econométricas para el análisis de los ingresos salariales, y técnicas de comparación para identificar diferencias de género dentro del mercado laboral colombiano.

Los resultados revelaron que existe en efecto una brecha salarial entre hombres y mujeres, que pasó de ser del 13,7% en 2008 a un 15% en 2012, por lo que es notorio el trato discriminatorio que reciben las mujeres en temas de salarios en cargos contables. Adicionalmente, los resultados revelaron que existe un mayor número de mujeres contables en empresas privadas, mientras que existe mayor concentración en la participación de hombres en empresas estatales y trabajos independientes, que inclusive mantienen mejor remuneración.

Changmarín (2019) realizó un estudio cuyo propósito consistió en determinar si existe igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en la profesión de contador público para el contexto panameño, con datos del año 2015. El autor enfatizó la importancia del estudio, justificando que las mujeres reciben actos de discriminación y prejuicio en la profesión de contador público.

Para efectos del estudio, se realizaron encuestas a 240 profesionales de la contabilidad. El cuestionario contenía 11 preguntas relacionadas a aspectos personales, laborales y éticos para dar respuesta a la problemática de la investigación.

El estudio empleó un método con diseño no experimental, con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. Los resultados evidenciaron que, a pesar de que tanto hombres como mujeres se encuentran en la capacidad para ejercer la profesión de contador público, la condición es diferente, puesto que la mujer recibe menor salario por las mismas actividades, no tiene facilidades crediticias y trabaja en condiciones más estrictas. Las estadísticas también revelaron que existe un problema ético, pues la discriminación y el prejuicio generan diferencias de género.

Atena & Tiron (2020) desarrollaron una investigación cualitativa que tuvo como finalidad explorar las desigualdades de género presentes en profesiones contables y posibles soluciones que permitan mitigar este problema, utilizando como antecedente el creciente aumento de mujeres en la profesión contable. Precisamente, el estudio cualitativo incluyó el análisis de artículos científicos como insumos para

conceptualizar la equidad de género, las prácticas culturales y sociales y su relación con las profesiones contables. El período de tiempo considerado fue de 17 años, desde 1988 hasta 2017.

Los hallazgos de estos análisis evidenciaron que se crean jerarquías en los grados salariales y discriminación contra las mujeres, debido que los hombres son preferidos para roles contables. Además, los problemas más comunes encontrados en la literatura son la brecha salarial, la discriminación, y la presencia de doble estándar, por lo que la contabilidad como profesión crea desigualdades de género. Con respecto al doble estándar, las mujeres son percibidas por medio de perfiles que se moldean según los hombres, por lo que les resulta difícil conseguir puestos de trabajo en ciertos puestos que son percibidos heredablemente como masculinos. Un último hallazgo importante del estudio radica en la revelación que las limitaciones actuales son similares a aquellas identificadas en los años 90.

Otro estudio realizado en Brasil fue el de Vogt et al., (2020), quienes buscaron respuesta a la interrogante ¿qué factores explican la brecha salarial entre puestos contables?. Por tanto, el propósito consistió en describir los factores personales y contextuales que explican la ocurrencia de diferencias salariales entre los puestos y que laboran en el área contable brasileña. Los factores personales que los autores utilizaron fueron el género, la etnia, la edad, la escolaridad, los tipos de discapacidad y el tiempo de trabajo; mientras que los factores contextuales fueron el tamaño de la empresa y la región geográfica de su ubicación.

Los autores argumentaron que la importancia del estudio radica en que Brasil es el país más grande de América Latina y que el país presenta una mala distribución del ingreso, reflejado en la desigualdad social existente. Para el desarrollo del estudio se realizaron encuestas a profesionales con los cargos de auditor, contador y asistente de contabilidad, en concordancia con el Código Brasileiro de Ocupaciones. Además, la brecha salarial incluyó consideraciones del salario total, bonificaciones, premios, entre otros. Los autores recurrieron al uso de regresiones como técnica para el análisis de datos.

Los resultados de la investigación durante el período 2009 – 2015 revelaron que los bajos salarios fueron diferentes significativamente entre las profesionales declaradas negras o mulatas, con educación secundaria, que presentaban alguna

discapacidad y que se encuentran en su primera experiencia laboral. Otro hallazgo establece que los salarios más altos son percibidos por los hombres que ostentan el cargo de contador, declarado como blanco y con edades entre 30 y 39 años. En efecto, el estudio concluyó que existe la desigualdad de género, además, de otras características personales que inciden la creación de diferencias sociales en cuanto a los salarios en el contexto brasileño.

Alcance Laboral de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría

Considerando que las prácticas contables como de auditoría han evolucionado en el tiempo producto de la automatización de procesos, estas disciplinas han sufrido transformaciones para adaptarse a los cambios tecnológicos y no caer en la obsolescencia. De modo que, diversas actividades rutinarias asociadas a los contadores y auditores han quedado atrás, dando paso a un nuevo enfoque basado en la interpretación y atestiguamiento de la información financiera para la toma de decisiones (Meljem, 2018).

Un punto clave de cambio de enfoque en el alcance de la carrera de contaduría pública y auditoría, se dio por la intervención de los financieros, sobre la utilidad de la información proporcionada por los contadores debido a que los datos que se presentan en las organizaciones son históricos y no actuales, por lo tanto, son poco valiosos para la toma de decisiones. La situación de la profesión se agravó cuando se presentaron los grandes fraudes financieros. De modo que, los contadores y auditores en la sociedad juegan un rol decisivo en la economía global. Por consiguiente, el trabajo del contador es necesario para dar seguridad a los mercados de capitales y homogeneizar el lenguaje contable a nivel global y el de los auditores el atestiguar la razonabilidad y veracidad de dicha información (Meljem, 2018). En conclusión, es necesario identificar los factores que inciden en el alcance de la profesión de contaduría pública y auditoría en la percepción de género en cuanto a la contratación, promisión y planes de sucesión dentro de las organizaciones.

Marco Legal

Constitución de la República

De acuerdo a los principios de aplicación de los derechos señalados en el artículo 10 de la Constitución de la República del Ecuador, la Corte Constitucional (2015) señaló que “Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos

son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos internacionales” (p. 21). De modo que, el estado debe velar por la protección de los ecuatorianos sin importar su condición social, raza o género.

De modo similar, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador trata aspectos sobre el trabajo en la que la Corte Constitucional (2015) estableció que:

El trabajo es un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (p. 29)

Por tanto, el Estado tiene la obligación de proporcionar políticas públicas que regule las condiciones laborales del país, promoviendo la apertura de plaza laborales sin discriminación alguna.

En el artículo 34 de la Constitución de la República del Ecuador la Corte Constitucional (2015) estableció que:

la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (p. 29)

De modo que, el Estado debe establecer mecanismos que garanticen el derecho a la seguridad social, en la que incluyen personas que realizan trabajos remunerados como no remunerado (viviendas), actividades de auto sustento, trabajo autónomo y quienes se encuentran en una situación de desempleo.

La Corte Constitucional (2015) incluye una sección para los jóvenes dentro del artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador, en que señaló que:

El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes, y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte,

tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento. (p. 32)

De manera que, el estado tiene la obligación de apertura a través de políticas públicas amparadas en dicha sección, la oportunidad laboral para jóvenes que cumpla con las condiciones para entablar un contrato de trabajo, al fin de promover la experiencia técnica y profesional. Asimismo, en el artículo 66 literal 17, sobre el derecho a la libertad de trabajo, señalaron que: “Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley,” (Corte Constitucional, 2015, p. 32).

En cuanto a las formas de trabajo y su retribución la Corte Constitucional (2015) en el artículo 325 estableció que “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (p. 149). De modo que, el Estado establecerá políticas públicas en pos de garantizar la protección y seguridad física de los trabajadores, como en el caso de las normas de seguridad y salud ocupacional, entre otras.

En el artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador la Corte Constitucional (2015) determinó que:

El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: (a) El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, (b) Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario, (c) En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras (d) A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración, (e) Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, (f) Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo

con la ley, (g) Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores, (h) El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección, (i) Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización, (j) Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos, (k) Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente, (l) Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje, (m) Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley, (n) Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley, (o) Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios, (p). En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (p. 150)

En conclusión, el Estado Ecuatoriano hará cumplir los principios señalados en la Constitución de la República del Ecuador a través de las Leyes, Reglamentos, Código, Normativas, Resoluciones, entre otras, al fin de promover el trabajo justo, los aspectos salariales y las prácticas de promoción o planes de sucesión.

El artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador promueve la bilateralidad y contratación directa en la relación laboral entre el empleador y los empleados, de manera que, la Corte Constitucional (2015) estableció que:

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (p. 151)

De modo similar, determinó que la remuneración del salario sea justa para cubrir las necesidades primarias de los individuos, así como de sus cargas familiares, como lo señala el artículo 328, que de acuerdo a la Corte Constitucional (2015) estableció que:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos

o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (p. 151)

Por tanto, la Constitución promueve la aplicación de políticas, leyes y reglamentos a favor de los trabajadores con el propósito de salvaguardar sus derechos laborales sin afectar de manera discriminatoria al acceso a un salario digno por sus servicios prestados a un empleador.

El artículo 330 garantiza la igualdad de circunstancias en el entorno laboral de personas con discapacidad. De modo que, la Corte Constitucional (2015) determinó que “El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición” (p. 152). En conclusión, el Estado a través de políticas públicas promoverá la integración de grupos vulnerables al ámbito laboral empresarial, protegiéndolos de actos discriminatorios por su condición física, nivel intelectual y otros. De la misma manera, en el artículo 331 señalaron que:

El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Corte Constitucional, 2015, p. 152)

Código de Trabajo

El Código de trabajo (2020) en su artículo uno, al igual que la Constitución de la República del Ecuador, estableció que “El código de trabajo regulará las relaciones entre empleadores y trabajadores estableciendo las modalidades y condiciones de trabajo a través de leyes especiales o convenios internacionales ratificados por el Ecuador” (p. 2). Asimismo, en el artículo dos sobre la obligatoriedad del trabajo

estableció que “El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes” (p. 2).

De manera que, a través del Código de Trabajo regulará los aspectos relacionados al trabajo entre empleado y empleador por medio del poder inferido por la Constitución de la República del Ecuador, para el establecimiento de leyes y reglamentos que garanticen el acceso al mismo y sus respectivos sueldos, salarios, beneficios, entre otras.

Además, recalca a través del artículo tres y cuatro sobre la libertad de trabajo y contratación en la que no se podrá obligar a las personas realizar trabajos de manera gratuita y sobre la irrenunciabilidad de derecho Código de Trabajo (2020).

De acuerdo a los principios señalados en la Constitución de la República del Ecuador y las leyes laborales determinadas en el Código de Trabajo, el Estado Ecuatoriano velará por la integración por igual del hombre y la mujer sin importar su condición, raza, creencia religiosa y discapacidad al entorno laboral, salvaguardando la igualdad de condiciones y acceso a una retribución económica por sus esfuerzos, al fin de satisfacer sus necesidades primarias personales como la de sus familiares, la cual se relaciona con la teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow y la teoría de las Motivaciones Humanas por McClelland. Aspectos que serán tomados en consideración para el análisis de las percepciones de género en la promoción y planes de educación de cargos enfocada en la carrera de Contaduría Pública Autorizada.

Ecuador y los Convenios Ratificados con la Organización Internacional del Trabajo

En la actualidad Ecuador mantiene 61 convenios vigentes que promueven la protección laboral en diferentes aspectos. De estos, el convenio C111 aborda temas de discriminación en aspectos relacionados con el trabajo, denominado *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*.

Dicho convenio suscrito entre Ecuador y la Organización Internacional del Trabajo que actualmente se encuentra vigente, señala que:

los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo

y la ocupación, y (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (Organización Internacional del Trabajo, 1958, p. 1)

De manera que, todo miembro que aplique dicho convenio está en la obligación de formular y llevar a cabo políticas nacionales que promuevan las condiciones y prácticas de igualdad de oportunidades en relación con el ámbito de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación.

Normativa para Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral

El Estado Ecuatoriano a través de la Normativa para Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral propuesta en junio de 2017 mediante el Registro Oficial 16, Acuerdo Ministerial 82 y basado en las disposiciones de la Constitución de la Republica expidió normativas para la erradicación de la discriminación laboral.

La normativa tiene como propósito detallar todas aquellas regulaciones a nivel nacional que aseguren igualdad de condiciones al momento de seleccionar a la persona en el ámbito laboral; es por ello por lo que en su artículo 1 sobre el objeto, la normativa señala que:

El presente acuerdo tiene como objeto establecer regulaciones que permitan el acceso de los procesos de selección de personal en igualdad de condiciones, así como garantizar la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, estableciendo mecanismos de prevención de riesgos psicosociales. (p. 3)

Además, conviene señalar que la aplicabilidad de la norma alcanza tanto al sector público como privado. Por ello, el artículo 3 sobre el ámbito de participación indica lo siguiente:

Las disposiciones de esta normativa son de aplicación obligatoria para el sector público y privado, en reconocimiento de los derechos de las personas y de los grupos de atención prioritaria y/o en condiciones de vulnerabilidad. (p. 4)

El artículo 5 sobre la prohibición de exigencia de requisitos en la selección de personal, establece las prohibiciones sobre las solicitudes que se realicen al personal

y que puedan desencadenar en desistir de la contratación o el acceso a una plaza laboral. El artículo detalla lo siguiente:

Dentro de todo proceso de selección de personal para el acceso al trabajo se prohíbe solicitar al postulante: (a) Pruebas de embarazo, (b) Información de estado civil, (c) Fotografías de perfil, (d) Pruebas de VIH/SIDA, (e) Información de pasado judicial, (f) Su asistencia prohibiendo vestimentas propias referentes a su etnia o a su identidad de género, (g) Pólizas de seguro, (h) Establecer requisitos referentes a la edad, sexo, etnia, identidad de género, religión, pasado judicial, y otros requisitos discriminatorios detallados en el presente acuerdo. (p. 4)

Por último, el artículo 9 sobre el programa de prevención de riesgos psicosociales establece que todas aquellas instituciones con más de 10 empleados requieren de la implementación del programa en mención, donde además de los riesgos psicosociales existentes en los manuales establecidos por la autoridad competente, es necesario la inclusión de acciones que promuevan la igualdad de oportunidades. El artículo indica lo siguiente:

En todas las empresas e instituciones públicas y privadas, que cuenten con más de 10 trabajadores, se deberá implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, en base a los parámetros y formatos establecidos por la Autoridad Laboral, mismo que deberá contener acciones para fomentar una cultura de no discriminación y de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. (p. 5)

Capítulo II: Metodología de la Investigación

La metodología de investigación es la estrategia que direcciona un estudio con miras al logro de los objetivos planteados para el abordamiento de la problemática existente, considerando que ésta emplea métodos, técnicas e instrumentos de recopilación de información para la generación de datos primarios como secundarios. Por consiguiente, se selecciona la definición establecida por (Caballero, 2014) el cual la define como “la ciencia especialidad o de aplicación de campo orientada a resolver problemas nuevos o existentes, de la misma manera, adquiere y describe conocimientos que surgen de lo establecido o de lo sistematizado por la humanidad” (p. 85). Por tanto, la metodología permite al investigador conocer las causas y/o consecuencia de un fenómeno de estudio, como en el caso de la percepción de género del mercado laboral en cuanto a la contratación, promoción y sucesión de cargo de responsabilidad y decisión en la profesión de contaduría pública y auditoría en la Ciudad de Guayaquil.

Diseño de Investigación

Diversos autores han estudiado sobre el alcance e importancia de los diseños de investigaciones de carácter no experimental para los estudios de las ciencias sociales o empresariales, de manera que, se selecciona la definición expuesta por (Pimienta & De La Orden, 2012) los cuales establecieron que “diseño es el plan y estructura investigación que responde al tipo de método seleccionado y que conduce a una planeación cuidadosa para la obtención y procesamiento de los resultados de la investigación” (p. 142). La presente investigación se desenvuelve en el mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría en la ciudad de Guayaquil, con el fin de analizar el alcance de la percepción de género en cuanto a la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y de decisión.

Por consiguiente, se selecciona el diseño transversal considerando que se pretende obtener datos en un determinado periodo de tiempo para medir el alcance de la percepciones de género en cuanto a la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de Guayaquil en relación a la carrera de contaduría pública y auditoría (Hernández et al., 2014). Este tipo de diseño también considerado como de campo, será la estrategia base con la que se espera

abordar a la problemática de estudio con el propósito de establecer inferencias que permitan contestar las preguntas de investigación.

De modo similar, se selecciona el diseño tipo observacional al permitir el desenvolvimiento de la investigación en el lugar donde se presenta el fenómeno de estudio, para la identificación de aspectos relevantes que permitan la obtención de datos de primera mano para el establecimiento de inferencias propios de los resultados existente (Muñoz, 2015). Por tanto, el investigador podrá crear una interacción directa con los elementos que permitan obtener información relacionada a la problemática existente.

Además, la investigación se desarrollará mediante un diseño retrospectivo, tomando al alcance de Lerma (2014) según el cual:

La investigación retrospectiva tiene como objetivo principal la determinación de las relaciones entre variables que son propias de cada fenómeno ocurrido. Las cuales interactúan con el efecto (variable dependiente) e intentan la identificación de factores que originaron lo hechos (variable independiente). A este tipo de diseño se atribuyen investigaciones de casos, en el que se desea determinar que parte de la población presentó determinado problema. (p. 64)

De manera que, el diseño retrospectivo toma en cuenta los aspectos determinantes que se han presentado en el tiempo y que inciden en la percepción de género para la contratación, promoción y sucesión para cargos de dirección en concordancia con estudios antes realizado a nivel país, en el que se describe que la mujer se ve afecta por la desigualdad de condiciones como la baja remuneración, alcance solo a puestos medios, entre otros.

Tipo de Investigación

Existen diversos tipos de investigación que contribuyen a alcanzar los objetivos o responder las preguntas de investigación establecidas en una investigación, además, es complemento importante para los diseños seleccionados en relación a los datos que se pretende obtener para la determinación de inferencias propias de la problemática existente. Entre los tipos de investigación que se adaptan al diseño no experimental transversal son las investigaciones exploratoria y descriptiva que de acuerdo a (Hernández et al., 2014) señalaron que “La investigación descriptiva busca examinar un problema o fenómeno de estudio bajo un nuevo enfoque, lo que permite la

identificación de aspectos importantes de una situación determinada” (p. 134). De manera que, a través de la investigación descriptiva se pretende aterrizar los resultados derivados del plan o estrategia establecida para el abordamiento de la problemática, considerando que la investigación se direcciona en el análisis de la percepción de género al fin de poder determinar las situaciones que inciden en el alcance de puestos claves en la profesión de contaduría pública y auditoría.

Fuentes de Información

Las fuentes de información propia de la investigación dependen del alcance y el enfoque con que el investigador pretende abordar a la problemática de estudio. Estas se categorizan en dos tipos: (a) fuente primaria, y (b) fuente secundaria. De modo que, en las investigaciones mixtas, la información primaria deriva de las perspectivas de los involucrados y la secundaria, de toda información que genere una contribución directa del entendimiento de hechos (Arias, 2016).

Según Arias (2016) señaló que:

Datos es la unidad de información que se obtiene durante la ejecución de una investigación. Según su procedencia, los datos se clasifican en primarios, cuando son obtenidos originalmente por el investigador; y secundarios, si son extraídos de la obra de otros investigadores. Fuente: es todo lo que suministra datos o información. Según su naturaleza, las fuentes de información pueden ser documentales (proporcionan datos secundarios), y vivas (sujetos que aportan datos primarios). (p. 27)

De manera que, las fuentes de información primaria serán obtenidas de los elementos que conforman la población objetivo del estudio que son los profesionales en contaduría pública y auditoría de la ciudad de Guayaquil, asimismo, de los expertos que con sus opiniones sobre la problemática de estudios permitirán la profundización de los resultados. Por otra parte, las fuentes de información secundaria son toda información que ha contribuido al entendimiento del alcance de la discriminación de género, la necesidad de suplir las necesidades fisiológicas del individuo, el entendimiento del mercado laboral ecuatoriano, entre otras, para la elaboración de los instrumentos aplicados para la obtención de datos.

Enfoque

Los métodos de investigación se desarrollan en diferentes enfoques, los cuales se pueden clasificar como cualitativos, cuantitativos y mixtos, cada uno está basado en un paradigma hipotético, realista y de juicios de valor, permitiendo al investigador contar con las metodologías necesarias para la obtención de información de fuentes primarias como secundarias con el propósito para el establecimiento de inferencias propias de la problemática existente (Ñaupas et al., 2013).

Por lo tanto, al considerar que la problemática de la presente investigación se centra en el análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad de la profesión de contaduría pública y auditoría en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil, se selecciona el enfoque mixto en la que prevalecerá el enfoque cualitativo más que el cuantitativo (cual-cuan). Considerando la definición expuesta por Lerma (2013) el cual describió que:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. (p. 40)

De manera que, con el enfoque mixto se obtendrá mejores resultados al obtener información cuantitativa y cualitativa sobre la percepción de género en cuanto a la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil.

Población y Muestra

Población

La población es el conjunto de elementos que comparten características similares. Además, experimentan efectos propios del fenómeno de estudio. De estos, se pretende obtener información que permita el establecimiento de inferencia para la determinación de una solución viable (Ñaupas et al., 2013). Por lo tanto, la presente investigación selecciona como población objetivo a las compañías dedicadas a la actividad de auditoría, tomando en cuenta que en ésta se desenvuelve la mayor cantidad de profesionales de la carrera menciona que pasan por un proceso de

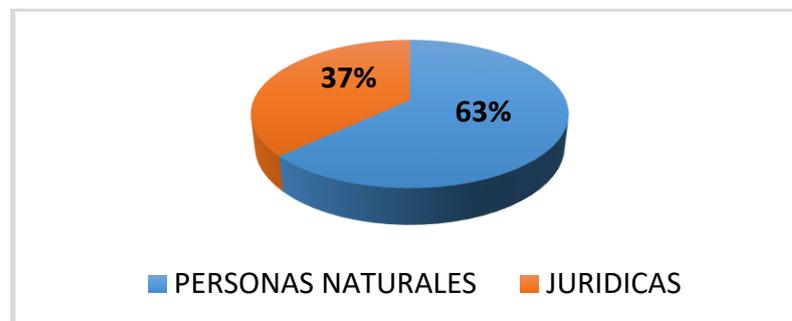
contratación, promoción y sucesión en cargo de responsabilidad entre la que se destacan cargos como: (a) socios, (b) gerente, y (c) supervisor.

Delimitación de la Población. Una vez definida la población, se procede con la respectiva delimitación para propósito de estudio, categorizándola de acuerdo a las características de cada grupo, por lo tanto, se selecciona a las compañías dedicadas a la actividad de auditoría considerando que en esta se desarrollan la mayor cantidad de profesionales de la carrera de contaduría pública y auditoría, los cuales se distribuyen en distintos cargos de responsabilidad como Socio, Gerente, Supervisor y puestos de apoyo Senior, Semi-senior y Asistentes, con el propósito de generar información primaria de un representante de cada entidad.

De manera que, en el Ecuador la población de auditores asciende a 1,027, la cual están distribuidas en personas naturales como personas jurídicas. De los cuales, 384 son entidades constituidas en el marco legal de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros y 643 profesionales independientes acreditados por la misma entidad de control.

Figura 17

Población de Auditores Externos a Nivel País

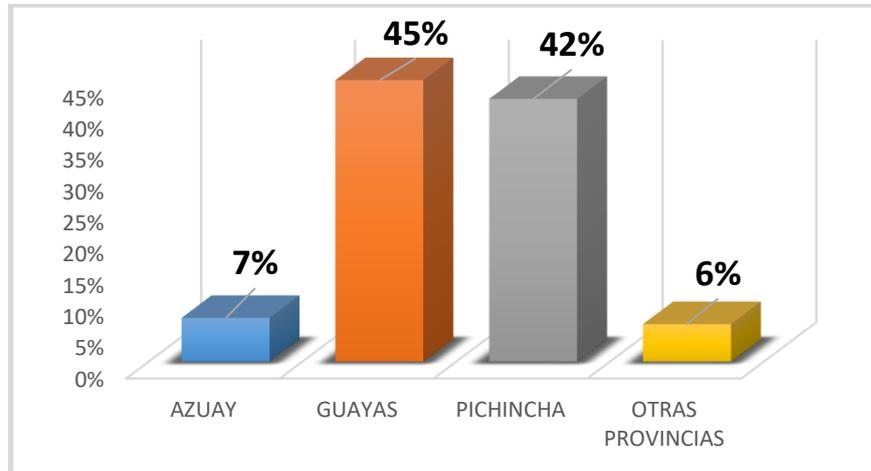


Nota. Adaptado de *Portal de Información Sector Societario*, de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020.

La población de auditores calificados a nivel provincial se distribuye principalmente en las provincias del Guayas en un 45%, seguido de Pichincha en un 42% y el resto en las demás provincias a nivel nacional que representan el 13% como Azuay, Chimborazo, El Oro, Esmeraldas, Imbabura, Loja, Los Ríos, Manabí, Santo Domingo de los Tsáchilas y Tungurahua.

Figura 18

Distribución a nivel país

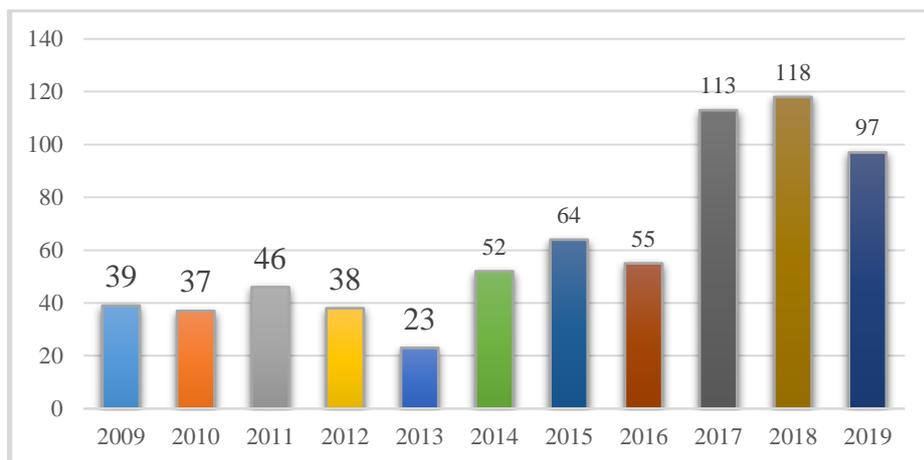


Nota. Adaptado de *Portal de Información Sector Societario*, de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020.

Además, el subsector de auditores externos calificados en el Ecuador, ha presentado un crecimiento constante, en los últimos cinco años, considerando el incremento de la vigilancia de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros como se muestra en la siguiente figura.

Figura 19

Crecimiento del sector de auditores

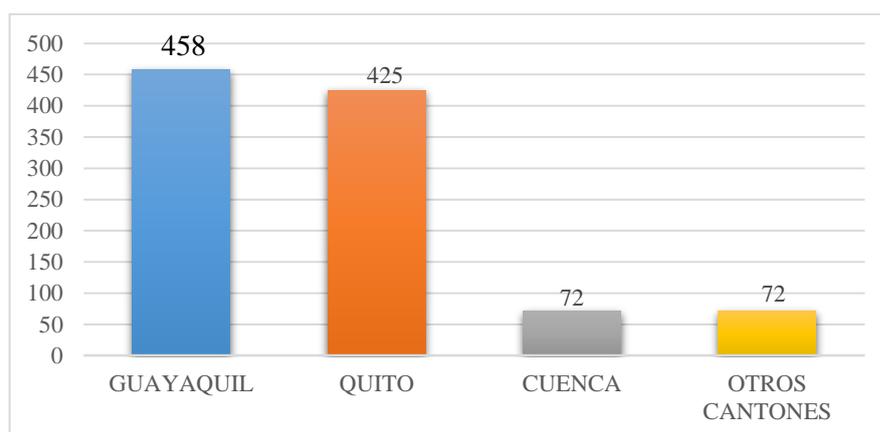


Nota. Adaptado de *Portal de Información Sector Societario*, de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020.

Por lo tanto, la población de compañías auditoras será seleccionada del cantón Guayaquil de la provincia del Guayas, considerando que ésta abarca a la mayor cantidad de auditores calificados por la Entidad de Control respectiva, la cual está conformada por 458 integrantes que son personas naturales y sociedades.

Figura 20

Distribución Cantonal de Auditores Calificados

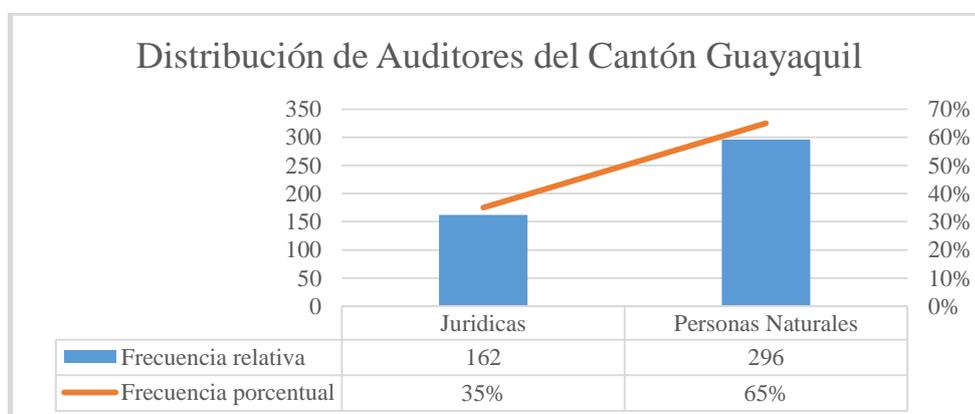


Nota. Adaptado de *Portal de Información Sector Societario*, de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020.

El sector de auditores calificados localizados en el cantón Guayaquil, están distribuidos en 162 compañías y 296 Personas Naturales lo que da una población total de 458 auditores. De estos se seleccionan a las compañías auditoras por integrar a profesionales en Contabilidad y Auditoría.

Figura 21

Distribución de Auditores Calificados del Cantón Guayaquil

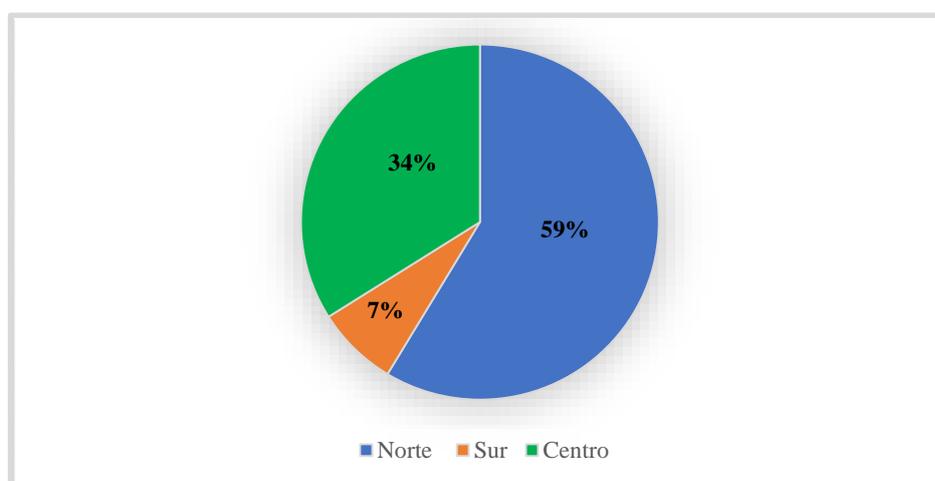


Nota. Adaptado de *Portal de Información Sector Societario*, de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020. Ecuador.

De las 162 compañías dedicadas a la actividad de auditoría en la ciudad de Guayaquil, se procede con la distribución por sectores (norte, sur y centro) de acuerdo a su ubicación, de estos se pudo denotar que en el sector norte se localizan 95 firmas, seguido del centro por 55 compañías y sur con 12 entidades. De las cuales se seleccionan a las que están ubicadas en el norte de la ciudad debido al alcance de los investigadores. A continuación, se muestra la respectiva distribución:

Figura 22

Distribución de Auditores Calificados por Sectores de la Ciudad de Guayaquil



Nota. Adaptado de *Portal de Información Sector Societario*, de Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020. Ecuador.

Muestra

La muestra es una porción que procede de la población objetiva. De estas se pretende obtener datos que sean considerados como parte de toda la población. En las investigaciones tipos mixta, la selección de la muestra se basa en métodos estadísticos probabilístico y no probabilístico, dependiendo del alcance de la investigación (Arias, 2016).

El muestreo probabilístico es esencial en los diseños transversales como en investigaciones descriptivas, tomando en cuenta que permiten la estimación de variables en la población, de estas variables se miden y analizan pruebas estadísticas en una muestra, presuponiendo que los elementos de la población tendrán la misma oportunidad de ser seleccionado (Hernández, et al., 2014).

Cabe señalar que existen diversos tipos de muestreo probabilístico como: (a) azar simple, (b) azar sistemático, (c) estratificado, y (d) conglomerado. Por consiguiente, se consideró el muestro azar simple, porque permite la misma probabilidad para la selección de la muestra. De manera que, para evitar errores en la medición se procedió a ejecutar los siguientes pasos: (a) Calcular la dimensión de la muestra, y (b) seleccionar los elementos muestrales. Para su cometido se seleccionó a la población de compañías auditoras ubicadas en el norte de la ciudad, de las cuales se aplicó una calculadora de muestra web de acceso gratuito de Asesoría Económica y Marketing, estableciendo criterios de medición como: (a) población: 95 compañías, (b) confianza del 95%, y (c) margen de error del 5%, considerando la actual situación del país producto de la emergencia sanitaria.

Figura 23

Determinación del Tamaño de la Muestra



Calculadora de Muestras

Margen de error:

Nivel de confianza:

Tamaño de Poblacion:

Margen: 5%
Nivel de confianza: 95%
Poblacion: 95

Tamaño de muestra: 77

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Nota. Tomado de *Calculadora de Muestra*, por AEN.

La muestra obtenida es de 77 compañías dedicadas a la actividad de auditoría en la que se desempeñan profesionales en contaduría pública y auditoría en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil para el análisis de la percepción de género en cuanto a la contratación, promoción y sucesión en cargos de responsabilidad y decisión. Las compañías encuestadas fueron las siguientes:

Tabla 8
Compañías Auditoras Seleccionadas

Compañías auditoras	E-mail de contacto	Compañías auditoras	E-mail de contacto	Compañías auditoras	E-mail de contacto
"Audicont Auditores Externos C Ltda" "Audictexfor" C.Ltda.	audictexfor@gmail.com	Moore Stephens & Asociados Cia. Ltda.	mcr@auditingtax.com	K.P.M.G. Del Ecuador Cia. Ltda.	jsanisaca@kpmg.com
"Garef" Consulting Cia.Ltda.	egarzon@garefconsulting.com	3.A.N.G. Administracion De Negocios Gerenciales Cia. Ltda.	gerencia@auditores3ang.com	Mhorizon-Ecuador S.A.	gsanchez@mhorizon.com.ec
Ngv Asesorias Y Negocios S.A. Afin Asesores Financieros S.A. Accounting, Consulting & Management, Acman Cia. Ltda.	sabel.gv@ngv.com.ec maferyopez29@gmail.com dmartinez@acman.com.ec	Oh Auditores&Consultores Cia.Ltda. Ohm & Co. Cia. Ltda. Auditores Y Consultores	diane_michell@hotmail.com ohm@ohmecuator.com	Cedeguim S.A. Consaudi C. Ltda. Consultores Y Auditores	cedeguim@yahoo.com frsalas@consaudi.com.ec
Business Development Services Imperium Bisdevelopserv Cia. Ltda.	i_granja@imperiumbds.net	Perez Perez & Co. C. Ltda.	munirperez_20@hotmail.com	Consultora P. Labre Y Asociados C. Ltda.	paulino.labre@gmail.com
Ag Auditores & Asociados Auditconsag C.Ltda.	halarcon@auditconsag.com	R.G. Ortiz & Compañía S.A.	inesborja@rgortiz.com	Consultoria Y Auditoria Corporativa Consulaudicorp Cia. Ltda.	cgrauv@cac.com.ec
Mc&B Audit Consulting C.L.	aydcon.consult@gmail.com	Rocornetsa S.A.	rocornetsa@hotmail.com	Coraudicor Cia.Ltda.	jfcordova22@hotmail.com
Alphaconsulting S.A.	c.u@alphaconsulting.com.ec	Salcedo & Asociados Cia. Ltda. Auditores Y Consultores (Consalcedo) Servicios De Auditoria Externa Y Atestacion Sae S.A.	asalcedo@salcedoyasociados.com carlos.condo@emba4.incae.edu	D & M Consu Ltax S.A. Esrobross Cia. Ltda.	henry.escalante@esrobross.com.ec
Arthurs Audit Global Hursdit Cia.Ltda.	contabilidad@arthursaudit.ec	Smartaudit Contadores Y Auditores Especializados Cia.Ltda.	mnenendezc@hotmail.com	Hpl Auditores Externos S.A.	jlimonessolarte@gmail.com
Ernst & Young Ecuador E&Y Cia. Ltda. Audiholder C. Ltda.	geovanni.nacimba@ec.ey.com audiholder@hotmail.com	Sms Del Ecuador C. Ltda. Smsecu Soluciones En Auditorias S.A. Solaudit Taxes And Auditing Services International Tas C. Ltda.	p_rojas@smsecuador.ec erodriguezts@solaudit.com yordy.pizam_25@hotmail.com	Insight Audit Support Insightaud Cia.Ltda. Integral Consulting Services Ilsc S.A. J&A Auditores Externos Jarauditex Cia.Ltda.	info@insightaud.com marlisa40@hotmail.com info@jaramillo.com.ec
Santillan Perez Johanna Lucia	jlsantillan@gmail.com	Tower Audit & Advisory Solutions Towersol Cia.Ltda.	tsawyer2010@hotmail.com	Jouvicor & Asociados Cia. Ltda.	kevintitobsc@gmail.com
Signexternal Auditors Cia. Ltda.	avargas@vacpecuador.com.ec	Vasquez & Asociados S.A. Vasquezasoc	info@vasquezyasociados.com	Audicenter S.A.	audicenter@hotmail.com
Auditbusiness S.A.	gerencia@auditbusiness.com.ec	Vizhnay, Asociados C. Ltda.	info@vizhnay.com	Adico Auditores Y Contadores Independientes C. Ltda.	jmaldonado@adico.com.ec
Auditforen S.A.	contabilidad@auditforen.com	"Audit&Compliance"- Consultores Cia.Ltda.	auditoria@compliance.com.ec	Finaudit Consultores Cia.Ltda.	smoreno@finauditcuador.com
Auditores & Consultores Bancres Cia. Ltda. Auditores Independientes S.A. Gme	ingcarlos_bejar@yahoo.es gme.indepcnsul@gmail.com	Arista Global Auditores Arisglob C.L. Atig Auditores Y Asesores Cia. Ltda.	alexei_estrella@hotmail.com marco.atig@aliottecuador.com	Ga&H Auditores Cia.Ltda. Kreston Audit Services Ecuador Cia. Ltda.	fernandogavilanes@gmail.com krestonuo@krestonecuador.com
Auditores Y Consultores Audifedmar S.A.	feder1952@hotmail.com	Audiaries Cia.Ltda.	ccalupina@audiaries.com	Integrauditores Cia. Ltda.	robertorombelt@gmail.com
Auditores Y Consultores S.A.Orelcla	aorellana1011@hotmail.com	Acirma Auditores Y Consultores Independientes Ramirez Mesias Y Asociados S.A.	hrlm@acirmaauditores.com	Audext Auditores Externos S.A.	audext@audext.com.ec
Auditorias Integrales Integralaudit Cia.Ltda.	carloscaiza@integralaudit.com.ec	Cimauditores Cia. Ltda.	knunez@acg.ec	Pricewaterhousecoopers Del Ecuador Cia. Ltda.	carlos.cruz@pwc.com
Auditax Auditores & Consultores Cia.Ltda.	info@auditax.com.ec	Al Dia Audit & Co. Cia. Ltda. Auditaldia	administracion.contable@aldia.biz	Auditassistance Cia.Ltda.	ximenaarce@auditassistance.com
Bfc Auditores Cia.Ltda.	duzhca@bfc.ec	Tpauditec Consultores Cia.Ltda.	fparedes@ewecuador.com arlg.admin@hansen-holm.com	Businessaudit Cia.Ltda. C&R Soluciones Empresariales S.A.	jsmith@businessauditec.com veronica.panchana@crsoluciones.net
Loyalty Auditores Loyaudit Cia.Ltda.	teresa.gavilanes@loyalty.ec	Hansen Holm Y Co C Ltda			

Nota. Adaptado de "Portal de Información Sector Societario", por Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2020.

Técnicas de Recolección de Datos

Las técnicas de recopilación de información son los métodos aplicados para la obtención de datos primarios como secundarios. Para el propósito de la presente investigación se pretende seleccionar la técnica encuesta para obtener una perspectiva general de los profesionales de contaduría pública y auditoría en cuanto al alcance de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil. Asimismo, se emplea la entrevista estructurada a expertos para profundizar los resultados derivados de las encuestas a través de opiniones que surjan de la experiencia y conocimiento técnicos de éstos. De igual manera, dichas técnicas se apoyan en instrumentos como los cuestionarios aplicados en las encuestas, la cual estuvo conformado por 22 ítems y la guía de preguntas, aplicado a las entrevistas, para direccionar la obtención de información (Arias, 2016).

Tabla 9

Técnicas Aplicables para la Obtención de Datos

Instrumentos	Fuentes de información primaria	Alcance del instrumento
Entrevistas	Expertos en Contaduría Pública y Auditoría.	El método entrevista es un procedimiento que permite la obtención de datos por medio de la intervención directa del entrevistador y entrevistado.
Encuestas	Colaboradores de las compañías dedicados a la actividad de auditoría externa	El método encuesta se aplica mediante una base de preguntas formuladas cuya finalidad es la obtención de respuestas sobre un determinado problema. Este procedimiento aplica un sistema de codificación con el fin de tabular las respuestas.

Nota. Adaptado de la “Metodología de la Investigación Científica,” por R. Rivera, 2015, *Universidad Tecnológica del Perú*, p. 141.

Análisis de Datos

Los datos primarios derivados de los instrumentos utilizados: (a) encuestas, las cuales fueron aplicadas a un representante de cada firma, y (b) entrevistas, utilizada para la obtención opiniones de expertos, con el propósito de profundizar sobre los aspectos tratados en la problemática existente en cuanto al alcance de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil en el que se desenvuelve la carrera de contaduría pública y auditoría.

El análisis de los datos derivados de la técnica encuesta apoyada en el instrumento cuestionario, el mismo que se estructuró con preguntas dicotómicas para la generación de una visión general de la demografía actual del alcance de los género en el mercado laboral de los profesionales en contaduría pública y auditoría en la ciudad de Guayaquil y de preguntas policotómicas utilizando la escala de Likert para el análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión. Además, para el proceso de análisis de datos producto de la encuesta aplicada se procederá con la tabulación de frecuencias sobre los resultados obtenidos a través del programa SPSS, asimismo, se han generado figuras basadas en barras estadísticas y gráficos de pastel para mostrar las frecuencias relativas y absolutas. Por otra parte, las entrevistas que se aplicaron por el lado cualitativo de la investigación, se utilizará la codificación axial basada en una matriz de hallazgos para la comparación de resultados obtenidos.

Validación del Instrumento

La validación del instrumento encuesta, se realizará mediante un análisis de actividad en cuanto a su escala de medición con el coeficiente de Cronbach, considerando que todas las variables observables en el instrumento servirán para el análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión de la carrera de contaduría pública y auditoría en la ciudad de Guayaquil, considerando que estas permitirán mediciones estables y consistentes con un nivel de correlación apropiado entre ellas. Tomando en cuenta los criterios de diversos eruditos en cuanto a las medidas de coherencia y consistencia interna, como lo señalaron (Hernández, et al., 2014) según los cuales:

Las medidas de coherencia o consistencia interna son coeficientes que estiman la confiabilidad como en el caso del alfa de Cronbach desarrollado por Lee J. Cronbach, el cual se basa en la administración de instrumento de medición. Además, su ventaja radica en que no es necesario la división de los ítems del instrumento, simplemente con la aplicación del cálculo del coeficiente mediante programas estadísticos como SPSS para su respectiva interpretación.

De modo que, se empleará el programa computarizado SPSS que de acuerdo a Ñaupás, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) lo describieron como *Statistic Package Social Sciences* que significa Paquete Estadístico para Ciencias Sociales, la cual permite la medición de la eficiencia del instrumento, la compilación de grandes cantidades de información, la realización de tareas de diseños, cálculos, análisis y graficación” (p. 268).

Cabe señalar que no existe una regla que indique la fiabilidad del instrumento, por tanto, requiere someter a escrutinio de los usuarios del estudio u otros expertos para su validación. Sin embargo, investigadores como: (a) Tavakol y Dennick, 2011, (b) DeVellis, 2003, (c) Streiner, 2003, (d) Nunnally y Bernstein, 1994, (e) Petterson, 1994, entre otros señalaron que el coeficiente debe estar entre 0.70 y 0.90 para su aceptación, asimismo, consideran que un coeficiente de 0.60 es aceptable para propósitos exploratorios y 0.70 para fines confirmatorios. (p. 296)

Por consiguiente, el programa permitió medir la coherencia y consistencia interna del instrumento encuesta alcanzando un coeficiente de Cronbach de 0.72, puntaje que permite determinar que dicho instrumento servirá para el análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el que se desenvuelve la profesión de contaduría pública y auditoría. Dicho puntaje se logró a través de la aplicación de una prueba piloto aplicada a 30 profesionales de contaduría pública y auditoría que laboran en compañías dedicadas a la actividad de auditoría, además, el instrumento fue validado por dos expertos de la profesión y dos investigadores. Una vez revisado el instrumento se hizo un primer cálculo del coeficiente de Cronbach en la que se obtuvo un coeficiente de 0,46, por lo que se realizó una revisión de los resultados de las preguntas y se procedió a tabular dos preguntas de manera inversa. Una vez corregido los datos se volvió a

estimar el coeficiente de Cronbach alcanzando un coeficiente de 0.72 considerado aceptable la fiabilidad del instrumento, como se muestra a continuación.

Figura 24

Resultado de la Medición de la Coherencia y Consistencia Interna del Instrumento Encuestas Basado en el Programa Estadístico SPSS

Escala: Percepción de Género

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.717	8

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
Políticas internas y manuales	1.90	.923	30
Diseños de puestos	1.93	.785	30
Discriminación de genero	2.23	1.040	30
Decisión en función al merito	2.00	1.017	30
Desigualdad salarial	2.30	1.343	30
Políticas que salvaguarden la igualdad de condiciones	1.73	.868	30
Canales de denuncias	1.27	.521	30
Adopción de modelo de gestión para salvaguarda la igualdad de condiciones	1.40	.621	30

Nota. Tomado de *Statistic Package Social Sciences*, por IBM

De modo que, el instrumento encuesta diseñado para el análisis de la percepción de género en cuanto a la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría en la ciudad de Guayaquil posee alternativas de respuestas basada en una escala de Likert, la cual otorga consistencia y confiabilidad, considerando que el Alfa de Cronbach es un coeficiente entre cero (0) y uno (1).

La guía de preguntas de las entrevistas fue validada por expertos que poseen más de 10 años de experiencia como profesionales en Contaduría Pública y Auditoría, además, de investigadores catedráticos de prestigiosas universidades del país. Dichas entrevistas, fueron aplicadas a profesionales que poseen la suficiente experiencia y competencia en el campo de la auditoría, contabilidad, tributación y finanzas que han alcanzado cargos de responsabilidad como Socios, Gerentes y Supervisores, para la obtención de datos relevantes sobre la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de puestos de responsabilidad y decisión del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil.

Codificación de Datos

El SPSS al ser un programa estadístico solicita la codificación del instrumento cuestionario para la cuantificación de los resultados, los cuales pueden ser medidos a nivel nominal. Para su propósito se establecieron dos o más categoría de respuesta categorizada como ítems o variables del instrumento y al ser diseñado a través de una escala de Likert no posee un orden jerárquico, por tanto, se basó la codificación en: (a) 1 para codificar las respuestas de *totalmente de acuerdo*, (b) 2 para codificar las respuestas *de acuerdo*, (c) 3 para codificar las respuestas de *indiferente/ neutro*, (d) 4 para codificar las respuestas de *en desacuerdo*, y (e) 5 para codificar las respuestas de *Totalmente en desacuerdo*.

El análisis de los resultados propios de la técnica encuesta y su instrumento cuestionario se lo realizará mediante el uso del programa computacional Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS, considerando su capacidad para el procesamiento y análisis de datos. Asimismo, esta herramienta es capaz de generar resultados concretos con el apoyo de gráficos precisos que permitan la comprensión de los resultados derivado de dicho instrumento (Hernández, et al. 2014).

Además, el programa SPSS distribuye los datos en dos tipos de ventanas, la primera permite la visualización de las variables del instrumento aplicado y la segunda computa los datos resultantes de dicho instrumento. Cabe señalar que las variables representan en términos simples el sistema de codificación (matriz), las filas son denominados ítems o indicadores y las respectivas columnas describen las características de los ítems establecidos.

Proceso para el Análisis de Datos Mixtos

Considerando que la investigación emplea datos cuali-cuantitativos al ser un diseño mixto, el análisis de dichos datos toma en consideración los siguientes aspectos para los datos cuantitativos: (a) las figuras de los modelos estadísticos representan la realidad del hecho desde la perspectiva de los involucrados, y (b) los datos numéricos productos de los resultados proveniente del instrumento permite su interpretación. En relación a la interpretación de datos cualitativos se toma en cuenta: (a) la descripción de los hechos a través de la perspectiva, sentir y experiencia de los involucrados, y (b) la coherencia de los resultados obtenidos. Por consiguiente, los resultados provenientes de los instrumentos serán comparados a través del método codificación axial, la cual permitirá a través de una herramienta denominada matriz de hallazgos elaborar inferencia general de los hallazgos detectados.

Según Hernández, et al (2014) señalaron que “La codificación axial consiste esencialmente en: (a) agrupar categorías en temas, identificando así las categorías centrales del fenómeno (el axis o eje), y (b) conectar dichas categorías fundamentales (en hipótesis, vínculos, modelos, etc.)” (p. 451). De manera que, permite la interpretación de los datos, desarrolla patrones y genera explicaciones basadas en las teorías o la narración de los hechos.

Capítulo 3: Resultados

Análisis de Resultados

Considerando que la presente investigación toma en consideración datos mixtos para el análisis de la percepción de género en cuanto a la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en la profesión de contaduría pública y auditoría en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil, divide inicialmente los resultados derivados de los instrumentos aplicados, para posteriormente agruparlos mediante la codificación axial y genera inferencias codificadas para el propósito de la investigación.

Análisis de Resultados Cuantitativos

Los resultados derivados de la técnica encuesta apoyada con el instrumento cuestionario fueron analizados mediante la estadística descriptiva y de forma independiente para cada variable del instrumento. Considerando que, la distribución de frecuencia producto de dicho instrumento permite generar puntuaciones ordenadas de las diversas categorías de respuestas establecidas para propósito de estudio (Arias. 2016).

Además, para determinar la correlación de las variables del instrumento, se empleará el análisis del coeficiente de correlación, para la generación de ideas más precisas sobre los resultados derivados del instrumento. Por tanto, para su medición e interpretación fue necesario la determinación de las escalas de las variables aplicando la correlación de Pearson para valores nominales en la que establece los siguientes criterios: (a) -1.00 = correlación negativa perfecta, (b) -1.00 = Correlación negativa perfecta, (c) -0.90 = Correlación negativa muy fuerte, (d) -0.75 = Correlación negativa considerable, (e) -0.50 = Correlación negativa media, (f) -0.25 = Correlación negativa débil, (g) -0.10 = Correlación negativa muy débil, (h) 00= No existe correlación alguna entre las variables, (i) +0.10 = Correlación positiva muy débil, (j) +0.25 = Correlación positiva débil, (k) +0.50 = Correlación positiva media, (l) +0.75 = Correlación positiva considerable, (m) +0.90 = Correlación positiva muy fuerte, (n) +1.00 = Correlación positiva perfecta (Hernández, et al., 2014).

Análisis de los Resultados de la Encuesta Aplicada a Profesionales en Contaduría Pública y Auditoría Representantes de las Compañías Dedicadas a la Actividad de Auditoría mediante la Estadística Descriptiva.

1. Sexo del Encuestado

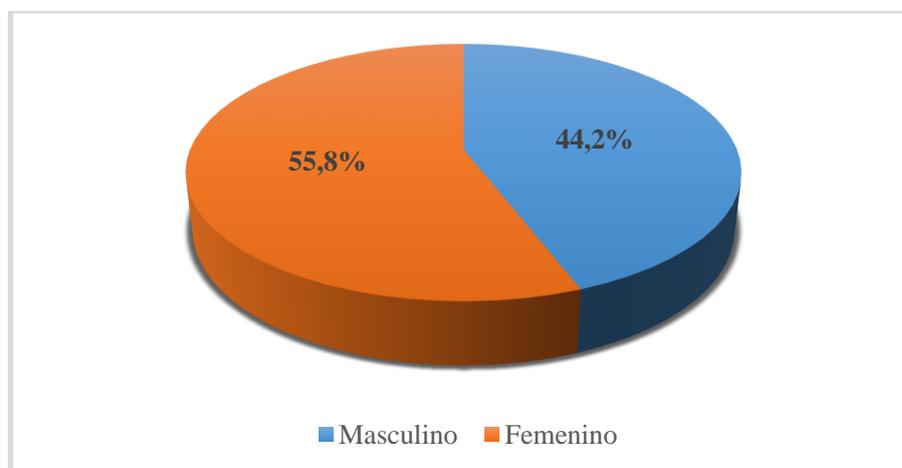
Tabla 10

Sexo del Encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	34	44,2	44,2	44,2
Válido Femenino	43	55,8	55,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 25

Sexo del Encuestado



Con el propósito de indagar sobre la demografía de los encuestados los cuales son profesionales en contaduría pública y auditoría de la ciudad de Guayaquil, se estableció una sección enfocada en las características de los participantes, por tanto, las respuestas a obtener en las siguientes interrogantes procederán en un 55.8% del género femenino y de un 44.2% del género masculino, denotando sinergia en cuanto a los resultados.

2. Edad del encuestado

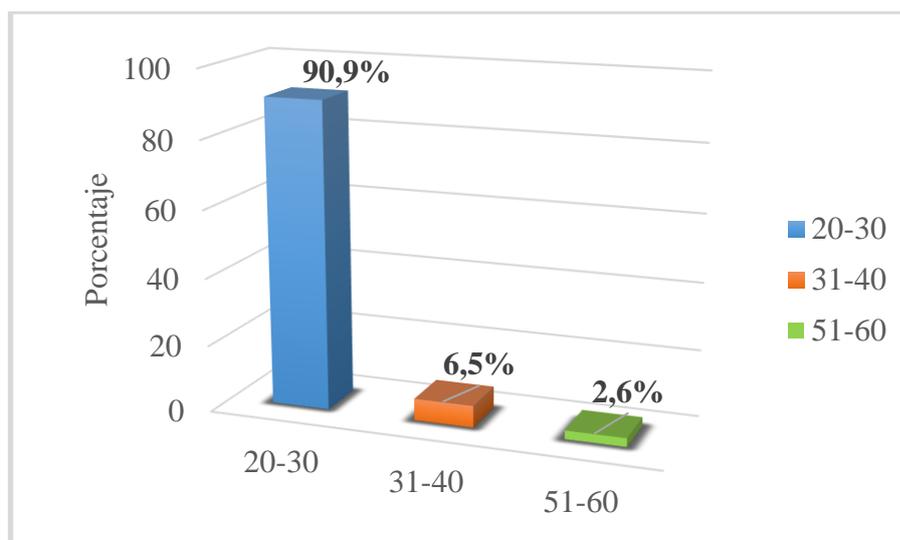
Tabla 11

Edad del Encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	20 - 30	70	90,9	90,9
	31 - 40	5	6,5	97,4
	51 - 60	2	2,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0

Figura 26

Edad del Encuestado



Es importante destacar, que dentro de las preguntas de las encuestas se procedió a indagar sobre el rango de edad de los participantes, teniendo como resultado que más de la mitad son profesionales que poseen una edad entre 20 a 30 años, lo cual permitirá tener una visión generalizada sobre la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad, al ser individuos que han pasado por un proceso de formación laboral y han ascendido a diversos cargos.

3. En su opinión, ¿Cuál es el promedio de años en que se alcanza una promoción o sucesión dentro de la compañía para la cual labora?

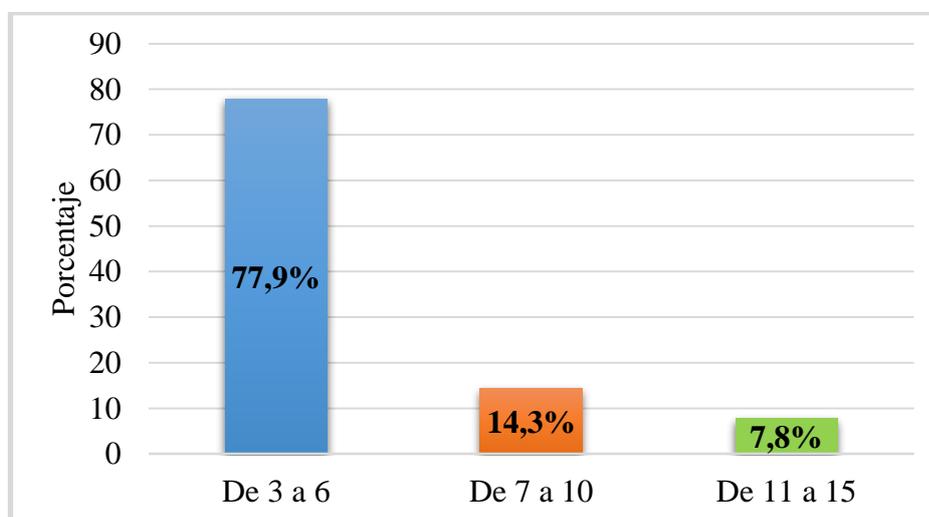
Tabla 12

Promedio de Año para Promoción y Sucesión de Puestos de Responsabilidad y Decisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 3 a 6	60	77,9	77,9
	De 7 a 10	11	14,3	92,2
	De 11 a 15	6	7,8	100,0
	Total	77	100,0	100,0

Figura 27

Promedio de Año para Promoción y Sucesión



Con la indagación sobre promedio de años que los profesionales en contaduría pública y auditoría son promovidos para ocupar nuevos cargos de niveles medios o de dirección, se pudo denotar que estos son alcanzados en un rango de tres a seis años en un 77.9%, lo cual permite obtener una visión generalizada del crecimiento profesional de la carrera.

4. ¿Qué cantidad de hombres laboran en la compañía?

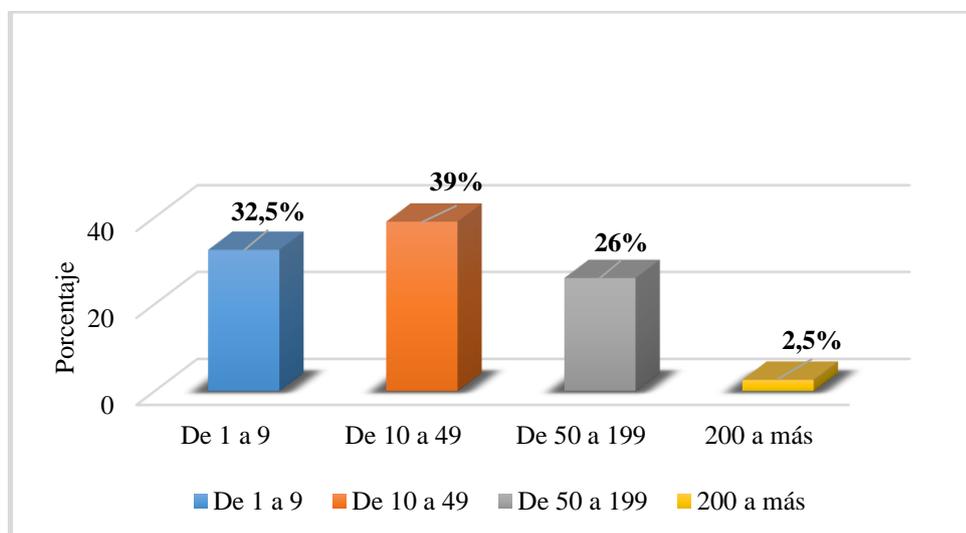
Tabla 13

Cantidad de Hombres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De 1 a 9	25	32,5	32,5
	De 10 a 49	30	39,0	71,4
Válido	De 50 a 199	20	26,0	97,4
	200 a mas	2	2,5	100,0
	Total	77	100,0	

Figura 28

Cantidad de Hombres



En relación a las cantidades de hombres que laboran en compañías dedicada a la actividad de auditoría se pudo determinar que estos se desenvuelven en mayor cantidad en microempresas al conformarse entre uno a nueve varones, asimismo, en entidades categorizada como medianas en un promedio de 50 a 199 integrantes.

5. ¿Qué cantidad de mujeres laboran en la compañía?

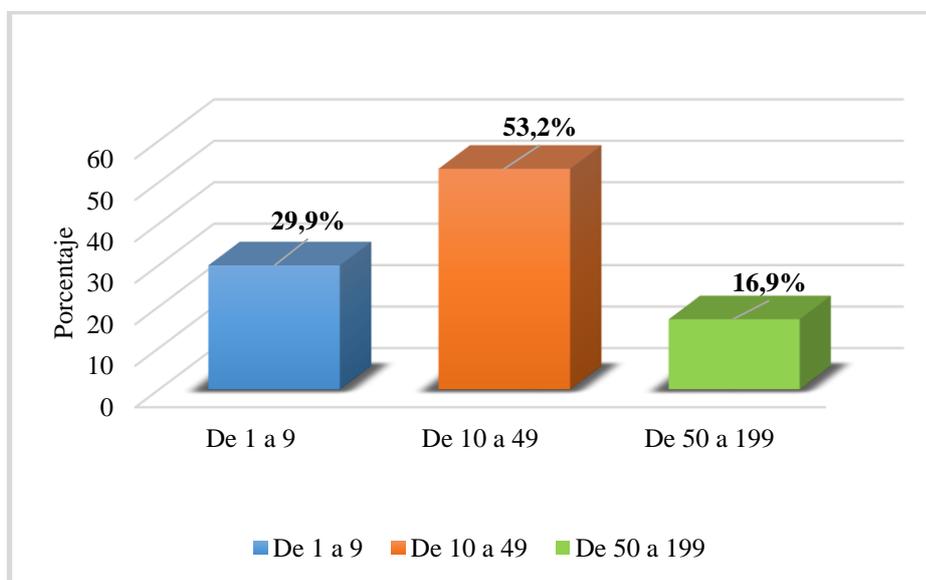
Tabla 14

Cantidad de Mujeres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 1 a 9	23	29,9	29,9
	De 10 a 49	41	53,2	83,1
	De 50 a 199	13	16,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0

Figura 29

Cantidad de Mujeres



En relación a las cantidades de mujeres que laboran en compañías dedicadas a la actividad de auditoría se pudo determinar que se desenvuelven en mayor cantidad en pequeñas empresas al conformarse entre uno a nueve mujeres, asimismo, en entidades categorizada como micro empresas con un promedio de uno a nueve integrantes. Que en relación a las cantidades de varones no se denota mayor divergencia entre cantidades.

6. ¿En cuáles de estas áreas laboran los hombres en la empresa?

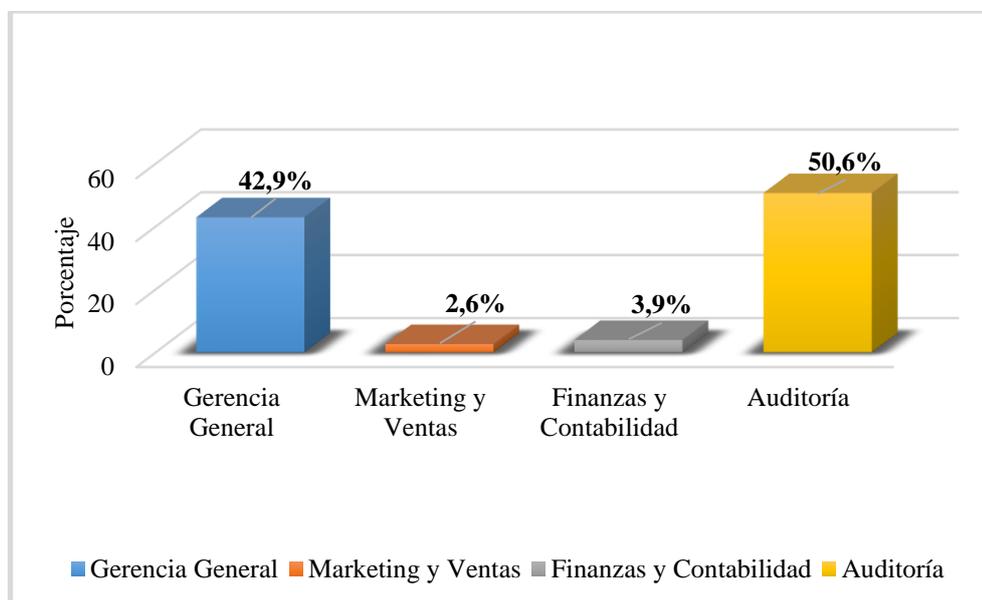
Tabla 15

Áreas donde más Hombres Trabajan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gerencia General	33	42,9	42,9	42,9
Marketing y Ventas	2	2,6	2,6	45,5
Válido Finanzas y Contabilidad	3	3,9	3,9	49,4
Auditoría	39	50,6	50,6	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 30

Áreas donde más Hombres Trabajan



En relación a la percepción de género para ocupar cargo de responsabilidad y decisión, se procedió con la indagación de las áreas en donde se desenvuelve el género masculino en compañías dedicada a la actividad de auditoría, de manera que, se pudo corroborar que el 50.6% ocupan puestos en áreas de auditoría y un 42,9% se centra en puestos gerenciales.

7. ¿En cuáles de estas áreas laboran las mujeres en la empresa?

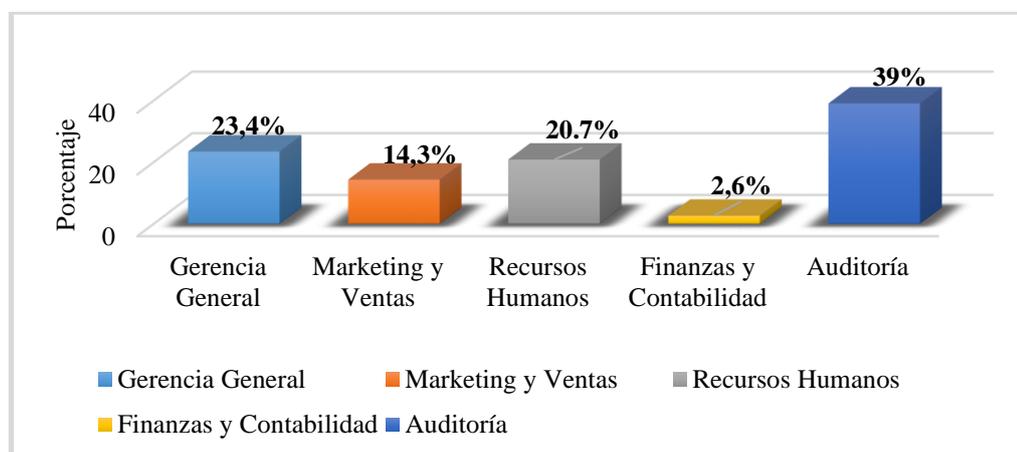
Tabla 16

Áreas donde más Mujeres Trabajan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Gerencia General	18	23,4	23,4	23,4
Marketing y Ventas	11	14,3	14,3	37,7
Recursos Humanos	16	20,7	20,7	58,4
Válido Finanzas y Contabilidad	2	2,6	2,6	61,0
Auditoría	30	39,0	39,0	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 31

Áreas donde más Mujeres Trabajan



En relación a la percepción de género para ocupar cargo de responsabilidad y decisión, se procedió con la indagación de las áreas en donde se desenvuelve el género femenino en compañías dedicadas a la actividad de auditoría, de manera que, se pudo corroborar que el 39% ocupan puestos en áreas de auditoría y un 23,4% se ubica en puestos gerenciales, seguido de un 20,7% en el área de recursos humanos. De modo que, en concordancia con la pregunta anterior se denota que los hombres ocupan en mayor proporción puestos de dirección en las compañías.

8. ¿Cuántas mujeres son socios en la empresa?

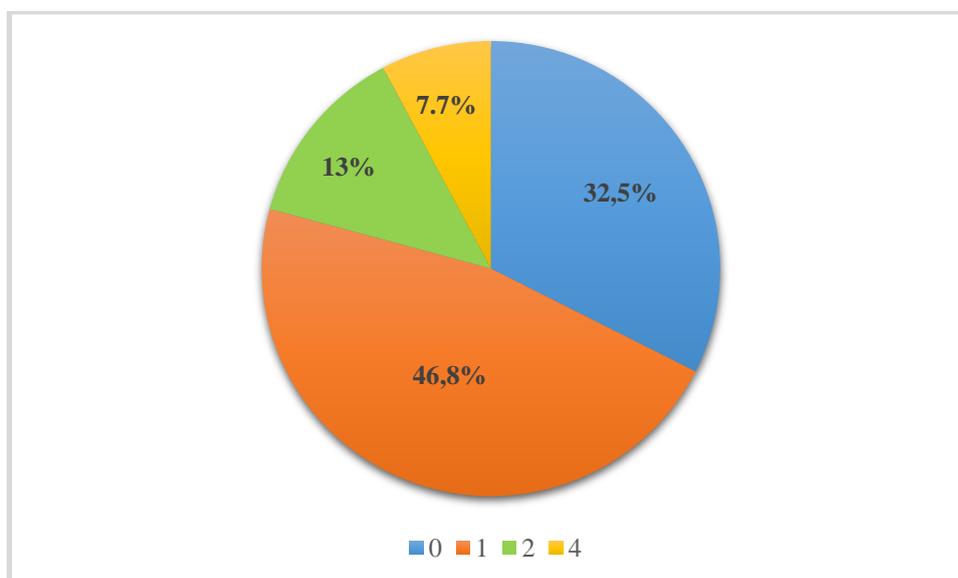
Tabla 17

Número de Socios Mujeres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	0	25	32,5	32,5
	1	36	46,8	79,2
Válido	2	10	13,0	92,2
	4	6	7,7	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 32

Número de Socios Mujeres



Considerando que el alcance de la presente investigación es conocer el alcance de la percepción de género para ocupar cargo de dirección tomando en consideración a los profesionales en contaduría pública y auditoría que laboran en compañías dedicadas a la actividad de auditoría, se pudo determinar las cantidades de mujeres que ocupan el cargo de socia, en el que un 46% de los encuestados señalaron que solo existe una socia en la compañía que laboran.

9. ¿Cuántos hombres son socios en la empresa?

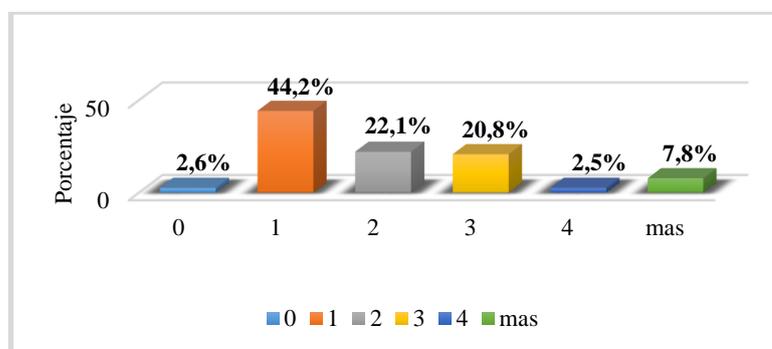
Tabla 18

Número de Socios Hombres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	0	2	2,6	2,6
	1	34	44,2	46,8
	2	17	22,1	68,8
Válido	3	16	20,8	89,6
	4	2	2,5	92,2
	mas	6	7,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 33

Número de Socios Hombres



Considerando que el alcance de la presente investigación es conocer el alcance de la percepción de género para ocupar cargo de dirección tomando en consideración a los profesionales en contaduría pública y auditoría que laboran en compañías dedicadas a la actividad de auditoría, se pudo determinar las cantidades de hombres que ocupan el cargo de socio, en el que un 44,2% de los encuestados señalaron que existe un socio varón en la compañía que laboran, un 22,1% indicó que son dos varones que poseen dicho cargo y un 20,8% que son tres varones. En concordancia con el hallazgo anterior, el género masculino ocupa en mayor proporción cargos de responsabilidad y decisión.

10. ¿Cuántas mujeres son gerente en la empresa?

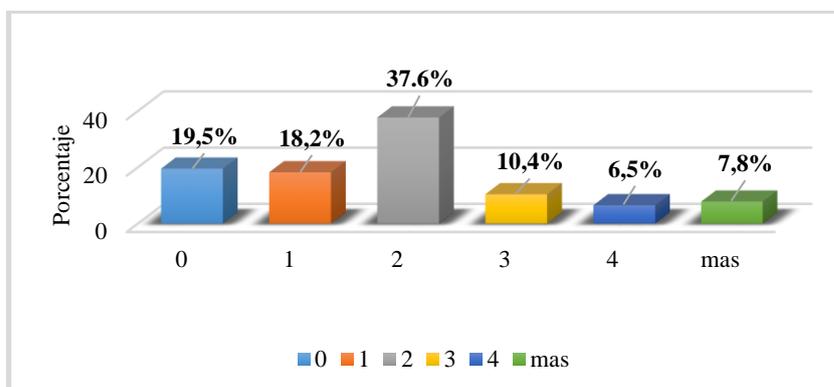
Tabla 19

Número de Gerentes Mujeres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	15	19,5	19,5	19,5
1	14	18,2	18,2	37,7
2	29	37,6	37,6	75,3
Válido 3	8	10,4	10,4	85,7
4	5	6,5	6,5	92,2
mas	6	7,8	7,8	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 34

Número de Gerentes Mujeres



Considerando que el alcance de la presente investigación es conocer el alcance de la percepción de género para ocupar cargo de dirección tomando en consideración a los profesionales en contaduría pública y auditoría que laboran en compañías dedicadas a la actividad de auditoría, se pudo determinar las cantidades de mujeres que ocupan el cargo de gerentes, en el que un 37.6% de los encuestados señalaron que existe dos mujeres en dicho cargo, seguido de un 18.2% que indicaron que solo cuenta con una dama en el puesto.

11. ¿Cuántos hombres son gerente en la empresa?

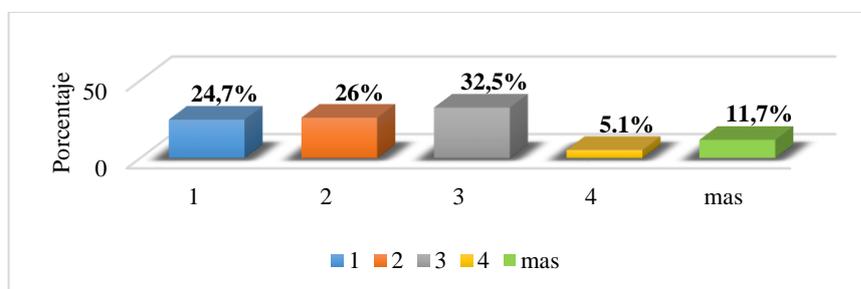
Tabla 20

Número de Gerentes Hombres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	19	24,7	24,7
	2	20	26	50,6
	3	25	32,5	83,1
	4	4	5,1	88,3
	mas	9	11,7	100,0
	Total	77	100,0	100,0

Figura 35

Número de Gerentes Hombres



Considerando que la presente investigación es conocer el alcance de la percepción de género para ocupar cargo de dirección tomando en consideración a los profesionales en contaduría pública y auditoría que laboran en compañías dedicadas a la actividad de auditoría, se pudo determinar las cantidades de hombres que ocupan el cargo de gerente, en el que un 32.5% de los encuestados señalaron que existe al menos tres gerentes en las compañías que laboran, seguido de un 24.7% que indicaron la existencia de un gerente y un 11.7% que expusieron que cuentan con más de cuatro varones en dicho cargo. En relación al resultado de la variable anterior se puede concluir que el género masculino ocupa en mayor proporción cargos gerenciales.

12. ¿Cuántas mujeres son supervisoras en la empresa?

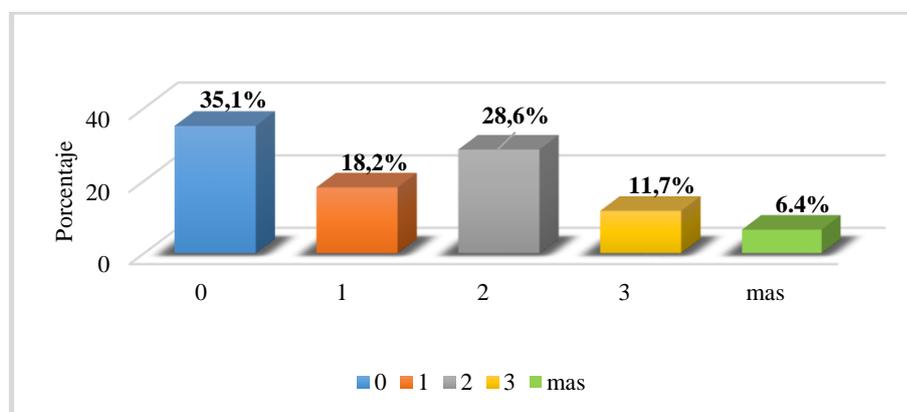
Tabla 21

Número de Supervisoras Mujeres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0	27	35,1	35,1	35,1
1	14	18,2	18,2	53,2
2	22	28,6	28,6	81,8
3	9	11,7	11,7	93,5
mas	5	6,4	6,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 36

Número de Supervisoras Mujeres



Considerando que el alcance de la presente investigación es conocer el alcance de la percepción de género para ocupar cargo de dirección tomando en consideración a los profesionales en contaduría pública y auditoría que laboran en compañías dedicadas a la actividad de auditoría, se pudo determinar las cantidades de supervisoras mujeres, en el que un 28.6% de los encuestados señalaron que existe al menos dos mujeres, seguido de un 18.2% que indicaron la existencia de una supervisoras y un 11.7% que expusieron que cuentan con tres.

13. ¿Cuántos hombres son supervisores en la empresa?

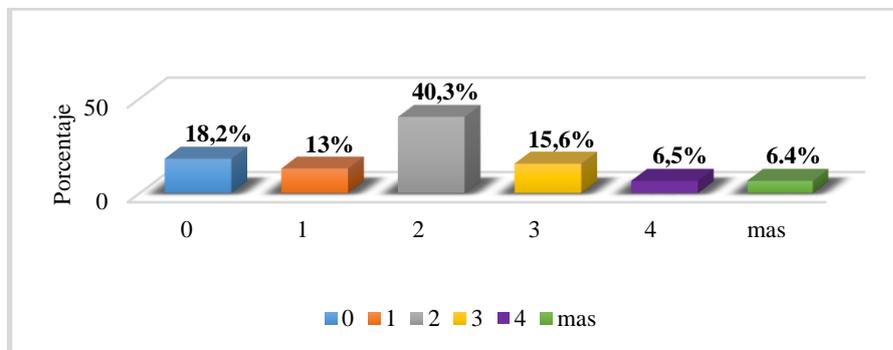
Tabla 22

Número de Supervisores Hombres

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	0	14	18,2	18,2
	1	10	13,0	31,2
	2	31	40,3	71,4
Válido	3	12	15,6	87,0
	4	5	6,5	93,5
	mas	5	6,4	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 37

Número de Supervisores Hombres



Considerando que el alcance de la presente investigación es conocer el alcance de la percepción de género para ocupar cargo de dirección tomando en consideración a los profesionales en contaduría pública y auditoría que laboran en compañías dedicadas a la actividad de auditoría, se pudo determinar las cantidades de supervisores varones, en el que un 40.3% de los encuestados señalaron que existe al menos dos hombre ocupando dicho cargo, seguido de un 15.6% que indicaron la existencia de tres supervisores y un 13% que expusieron que cuentan con un solo hombre en dicho cargo. En relación al resultado de la variable anterior se puede concluir que el género masculino ocupa en mayor proporción cargos de supervisión.

14. De acuerdo a su experiencia y sentir, ¿Qué factores inciden en la desigualdad de condiciones para la contratación, promoción y sucesión de puestos de responsabilidad y decisión?

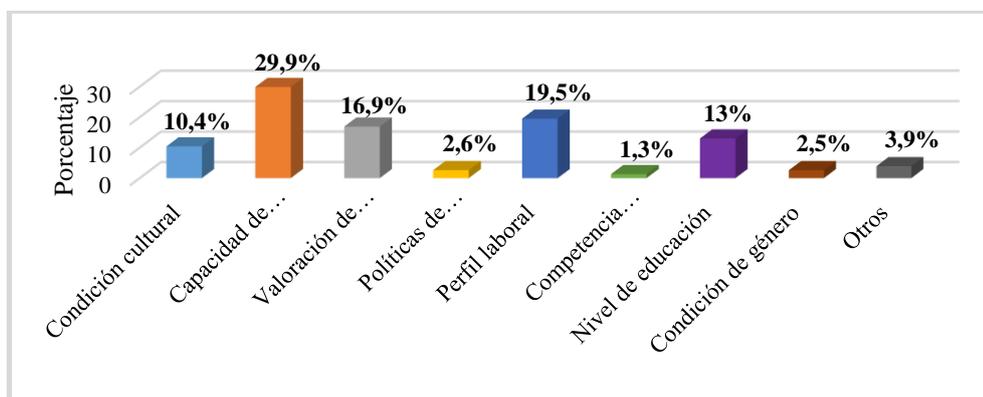
Tabla 23

Factores que Incide en la Desigualdad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Condición cultural	8	10,4	10,4	10,4
Capacidad de negociación	23	29,9	29,9	40,3
Valoración de personal	13	16,9	16,9	57,1
Políticas de gobiernos	2	2,6	2,6	59,7
Válido Perfil laboral	15	19,5	19,5	79,2
Competencia profesional	1	1,3	1,3	80,5
Nivel de educación	10	13	13	93,5
Condición de género	2	2,5	2,5	96,1
Otros	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 38

Factores que Inciden en la Desigualdad de Género



Se pudo evidenciar con el instrumento aplicado que existen diversos factores que inciden en la desigualdad de condiciones al momento de contratar, promocionar y determinar una sucesión para cargos de responsabilidad, entre lo que se destacan: la capacidad de negociación, valoración de personal, nivel de educación y perfil laboral. De manera que, tales aspectos influyen en las decisiones de los empresarios en la ciudad de Guayaquil.

15. ¿Usted ha presenciado el uso de políticas internas y manuales de puestos para la contratación, promoción y sucesión de cargos de decisión?

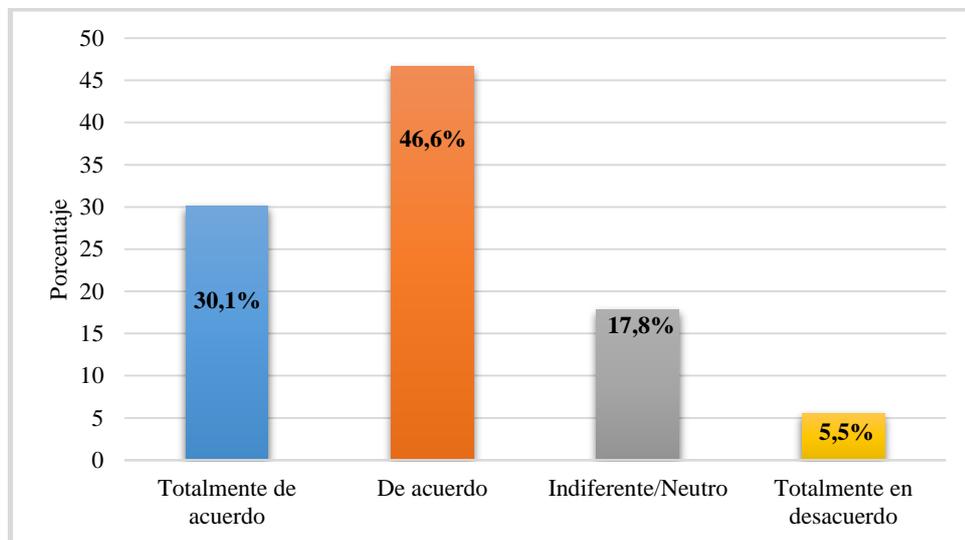
Tabla 24

Políticas Internas y Manuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	22	28,6	30,1	30,1
	De acuerdo	34	44,2	46,6	76,7
	Indiferente/Neutro	13	16,9	17,8	94,5
	Totalmente en desacuerdo	4	5,2	5,5	100,0
	Total	73	94,8	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,2		
	Total	77	100,0		

Figura 39

Políticas Internas y Manuales



Se indagó sobre el uso de políticas internas y de manuales para la contratación, promoción y sucesión de personal en cargos de responsabilidad y decisión, en la que se pudo determinar que el 76% de los encuestados señalaron que si se aplican para ubicar a un profesional en contaduría pública y auditoría en cargo de dirección. Sin embargo, en relación a indagaciones anteriores, estas prácticas se ven influenciada por diversos factores al denotar que en mayor proporción hay varones ocupando puestos de dirección que las mujeres.

16. ¿Considera que el diseño de los puestos especifica de manera objetiva los contenidos para cada puesto de trabajo, las condiciones y las características requeridas para quien lo ocupará?

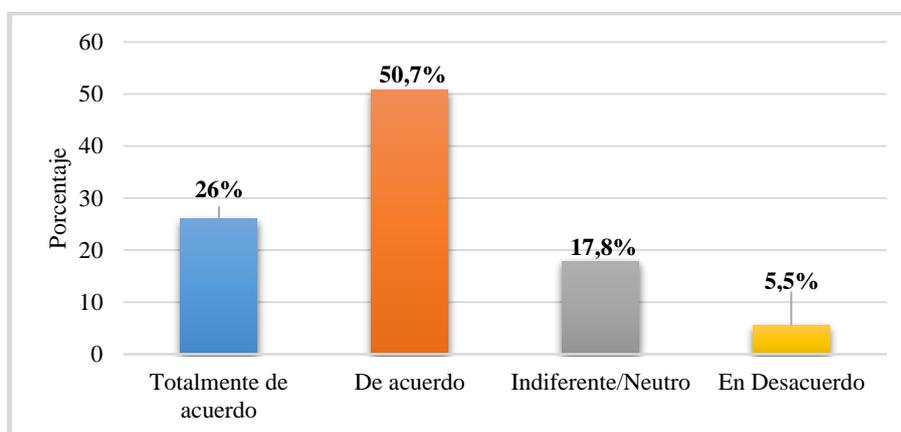
Tabla 25

Diseños de Puestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	19	24,7	26,0	26,0
	De acuerdo	37	48,1	50,7	76,7
	Indiferente/Neutro	13	16,9	17,8	94,5
	En Desacuerdo	4	5,2	5,5	100,0
Total		73	94,8	100,0	
Perdidos	Sistema	4	5,2		
	Total	77	100,0		

Figura 40

Diseño de Puestos



De los resultados obtenidos se pudo determinar que el diseño de puesto especifica de manera objetiva las condiciones y característica que cada cargo requiere para quienes lo ocuparán, de modo que, se observa la aplicación de buenas prácticas para la contratación, promoción y sucesión para cargos de responsabilidad, por otra parte, se denotó que existen más hombres que mujeres ocupando cargos de dirección.

17. ¿Considera que existe discriminación de género en cuanto a la contratación, promoción y sucesión de puestos de responsabilidad y decisión?

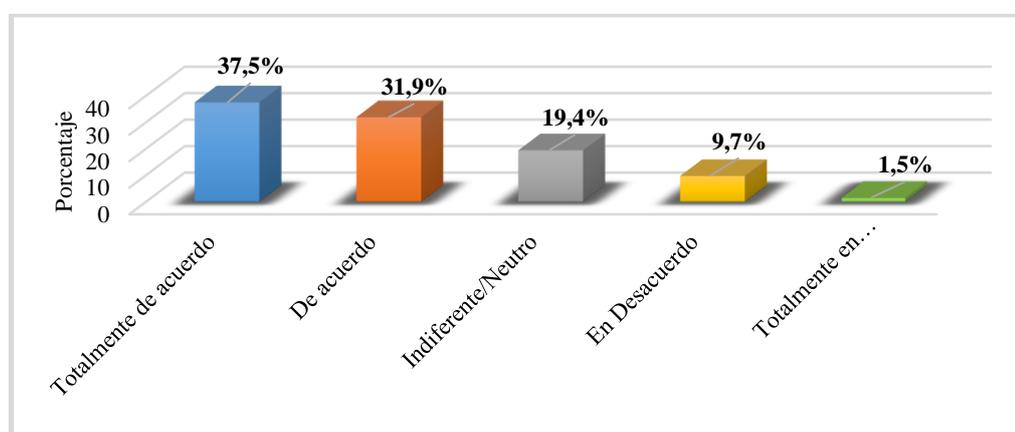
Tabla 26

Discriminación de Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	27	35,1	37,5	37,5
	De acuerdo	23	29,9	31,9	69,4
	Indiferente/Neutro	14	18,2	19,5	88,9
	En Desacuerdo	7	9,1	9,7	98,6
	Totalmente en desacuerdo	1	1,3	1,4	100,0
	Total	72	93,5	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,5		
	Total	77	100,0		

Figura 41

Discriminación de Género



En relación con los resultados proveniente del instrumento utilizado se pudo determinar la presencia de la discriminación de género en al menos el 69% de la población encuestada. Cabe señalar que son apreciaciones de situaciones que se presentan en diversas índoles, la cual se contrastará con las opiniones de expertos para emitir una opinión concreta sobre el resultado presentado.

18. ¿Considera que la compañía contrata, promociona y designa por sucesión a cargo de responsabilidad y decisión en función a los méritos?

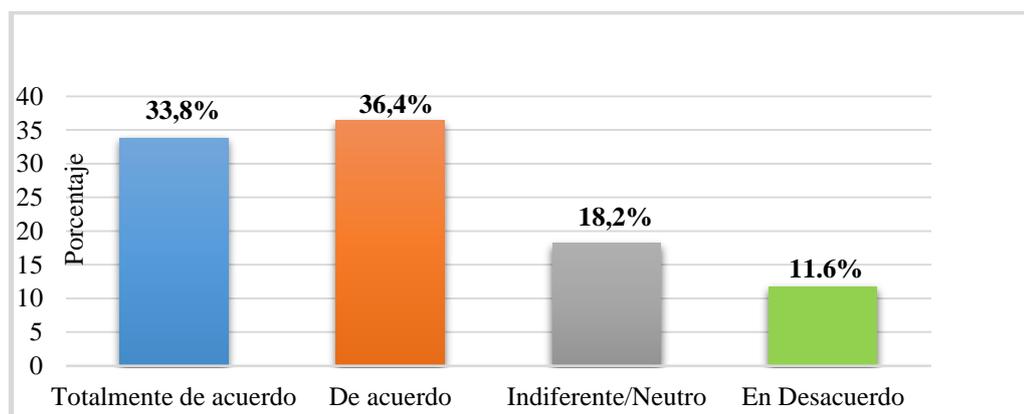
Tabla 27

Decisión en Función al Mérito

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	26	33,8	33,8	33,8
	De acuerdo	28	36,4	36,4	70,1
	Indiferente/Neutro	14	18,2	18,2	88,3
	En Desacuerdo	9	11,6	11,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Figura 42

Decisión en Función al Mérito



En concordancia con la contratación, promoción y designación para sucesión a cargos de responsabilidad y decisión se pudo determinar que éstas se basan en función al mérito, no obstante, se presenta la disyuntiva que existen diversos factores que inciden en la desigualdad de condiciones, considerando que hay más hombres que mujeres en cargos de dirección, por lo que se indagará a través de las opiniones de expertos sobre los aspecto que están incidiendo en que las mujeres no ocupen dicho cargo en igual proporción.

19. ¿En la compañía se han presentado casos de desigualdad salarial en función al género?

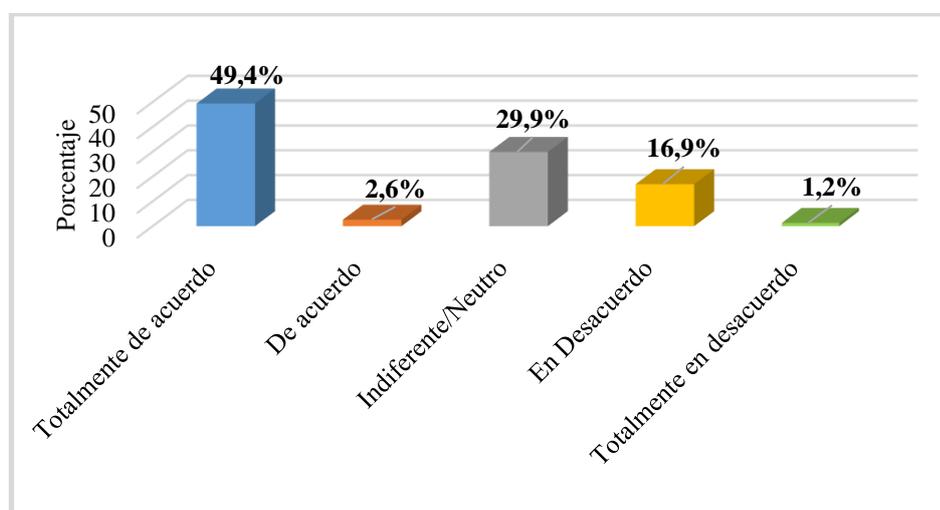
Tabla 28

Desigualdad Salarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	38	49,4	49,4	49,4
De acuerdo	2	2,6	2,6	51,9
Indiferente/Neutro	23	29,9	29,9	81,8
Válido En Desacuerdo	13	16,9	16,9	98,7
Totalmente en desacuerdo	1	1,2	1,2	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 43

Desigualdad Salarial



En relación a los casos de desigualdad salarial se pudo determinar que, si se presentan en el mercado laboral de profesionales en contaduría pública y auditoría, tomando en consideración los resultados obtenidos. Donde las mujeres presentan menor ingreso que los varones, dicha afirmación es corroborada por estudios que anteceden a la investigación donde el género masculino percibe mayores ingresos.

20. **¿Cree importante que en la compañía que labora se apliquen políticas que salvaguarden la igualdad de condiciones para los géneros en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión?**

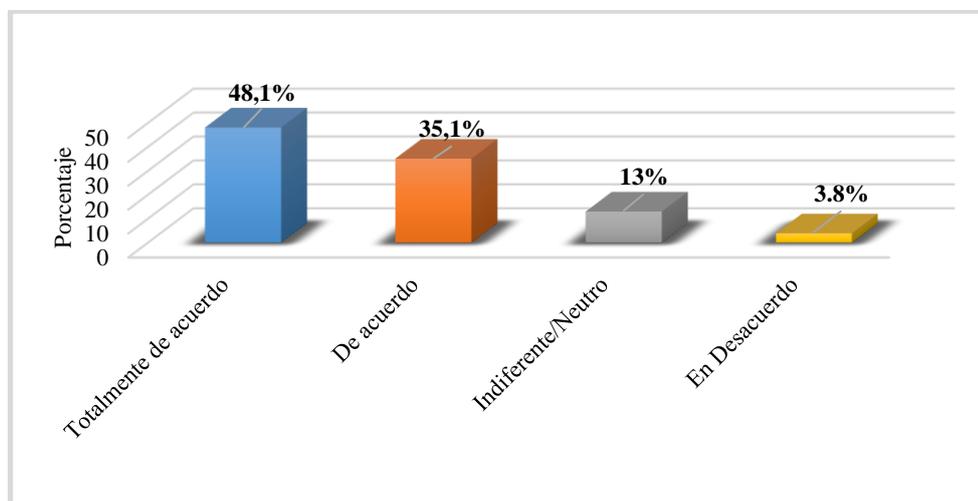
Tabla 29

Políticas que Salvaguarden la Igualdad de Condiciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	37	48,1	48,1	48,1
De acuerdo	27	35,1	35,1	83,1
Válido Indiferente/Neutro	10	13,0	13,0	96,1
En Desacuerdo	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 44

Políticas que Salvaguarden la Igualdad de Condiciones



En cuanto a la aplicación de políticas para salvaguardar la igualdad de condiciones en el mercado laboral de los profesionales en contaduría pública y auditoría, se pudo determinar que los encuestados señalan la importancia de que estas sean aplicadas para asegurar la igualdad de condiciones en función al mérito y preparación de cada individuo. Al considerar que existen diversos factores que inciden en la contratación, promoción y sucesión.

21. ¿Considera importante que existan canales de denuncias para informar sobre casos de desigualdad y discriminación de género?

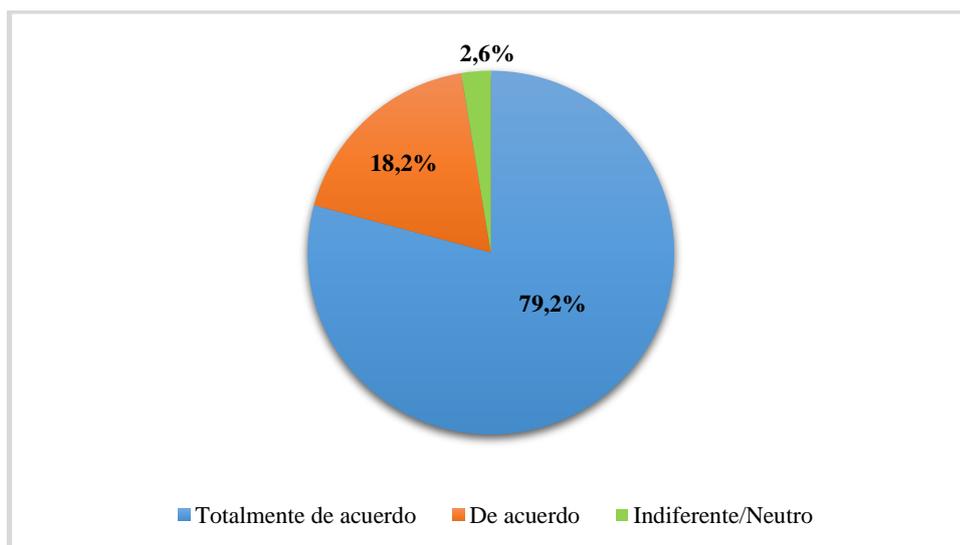
Tabla 30

Canales de Denuncias

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	61	79,2	79,2	79,2
Válido De acuerdo	14	18,2	18,2	97,4
Indiferente/Neutro	2	2,6	2,6	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 45

Canales de Denuncias



En relación al uso de canales de denuncias para la notificación de casos de desigualdad de condiciones y de discriminación de género se pudo denotar que la población encuestada está a favor de que se incorpore como práctica para asegurar la contratación, promoción y sucesión a cargos de responsabilidad y decisión en función al mérito y no por apreciaciones propias. Además, consideran que esta práctica se extienda al ministerio de relaciones laborales para informar dichos casos.

22. ¿Adoptaría un modelo de gestión para salvaguardar la igualdad de condiciones para la contratación, promoción y sucesión de puestos de responsabilidad y decisión?

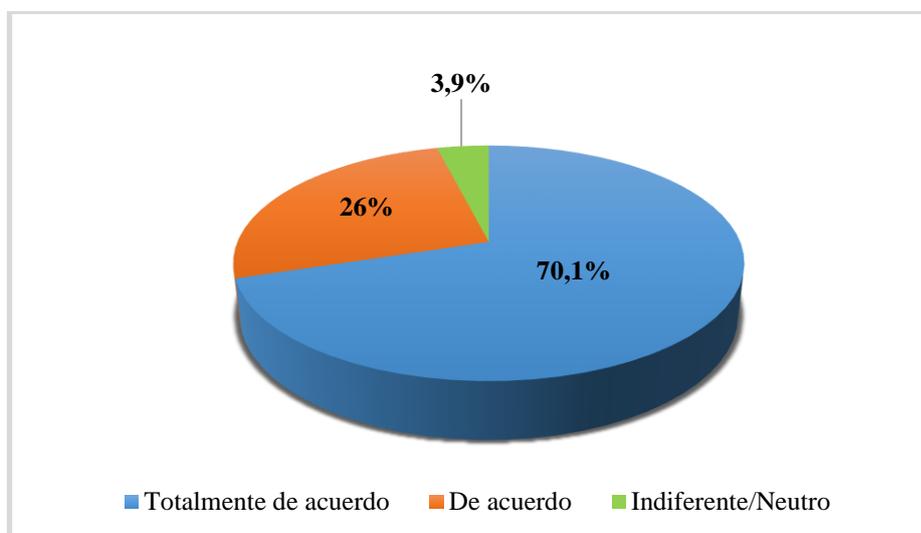
Tabla 31

Adopción de Modelo de Gestión para Salvaguardar la Igualdad de Condiciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	54	70,1	70,1	70,1
Válido De acuerdo	20	26,0	26,0	96,1
Indiferente/Neutro	3	3,9	3,9	100,0
Total	77	100,0	100,0	

Figura 46

Adopción de Modelo de Gestión para Salvaguardar la Igualdad de Condiciones



En relación a que se adopte un modelo de gestión para salvaguardar la igualdad de condiciones, se pudo denotar que la mayoría de los encuestados están a favor de que se incorpore para el modelamiento de la gestión para la contratación, promoción y sucesión a cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de profesionales en contaduría pública y auditoría.

Análisis de los Resultados Cualitativos

Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Gerente de Auditoría.

Experto: CPA. Dina Macías

Compañía: Romero & Asociados Cía. Ltda.

Cargo: Gerente de Auditoría

1. ¿Cuál es el alcance de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil?

En los cargos de responsabilidad y decisión la profesión de contaduría pública y auditoría puede desempeñar actividades de dirección, planificación, entre otros, para la realización de proyectos y el cumplimiento de compromisos con los clientes. En la práctica de auditoría o contabilidad, ejecutan revisiones de estados financieros, elaboración de borradores de informes en conjunto con los socios, entre otros. Es importante mencionar que dentro de las Firmas Auditoras existen escalas y cada una representan cargos distintos. En cuanto al cargo de gerencia, la responsabilidad del Auditor es velar por el cumplimiento del plan de auditoría de acuerdo a los marcos internacionales, los tiempos acordados con el cliente, selección del personal del equipo de trabajo y formación de equipos de trabajo. Por otro lado, la toma de decisiones es en conjunto con el socio y los dictámenes de los informes.

2. En relación a su experiencia ¿Cuáles son los casos de desigualdad de género que ha presenciado en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría?

En relación a mi experiencia, no he presenciado casos de desigualdad de género en cuanto a ascensos, económicas, laborales, entre otras. Sin embargo, conozco que en ciertas entidades dedicadas a la profesión de auditoría, prefieren seleccionar hombres sobre mujeres porque normalmente se tiende a pensar que las mujeres prefieren la familia sobre su carrera profesional, es decir que una vez que tienen su propia familia, aparentemente no se dedicarían cien por ciento a la profesión. Pero me parece que esto es más parte de nuestra cultura.

3. De acuerdo a su experiencia, en el ámbito de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría, ¿Qué género predomina en puestos de responsabilidad y decisión en las organizaciones?

A base de la observación de otras firmas, puedo señalar que el género masculino predomina en relación a la mujer, no obstante, existen firmas donde la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión se considera por igual y sin discriminación alguna a los hombres y mujeres. Sin embargo, en el camino es donde se presentan las deserciones y realmente eso no depende de la compañía sino algo a nivel cultural.

4. De acuerdo a su criterio, ¿Qué factores afectan la igualdad de condiciones de género en el ámbito laboral para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en las organizaciones de la ciudad de Guayaquil?

Considero que en cuanto a la promoción y sucesión no existen impedimentos o barreras que impidan a la mujer desarrollarse, porque eso depende de la dedicación de cada uno, sea hombre o mujer, por otro lado, en la contratación, considero que, si pudieran existir factores y uno de ellos es que al momento de contratar se tiende a pensar que las mujeres son más comprometidas al hogar a diferencia de los hombres y por consecuencia su carrera profesional queda desentendida y en segundo plano.

5. De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles son las principales motivaciones para aceptar o negar un cargo de responsabilidad y decisión, en hombres y mujeres?

En cuanto a los motivos de las mujeres para negar un cargo de responsabilidad y decisión sería el llamado natural de ser madre, el querer pasar más tiempo con la familia, pero no en todos los casos se cumple.

6. De acuerdo a la percepción de género del mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría ¿Qué acciones propondría para mejorar la igualdad de condiciones y oportunidades en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión?

Considero que empezaría por uno mismo encontrando el equilibrio entre la vida profesional y laboral siendo la familia un apoyo importante en la distribución

de responsabilidades y obligaciones. En relación a lo externo, que las organizaciones al momento de contratar no especifiquen el género a requerir, así se garantiza hasta cierto punto la igualdad de condiciones entre géneros. También que un ente laboral regule mediante inspecciones en las organizaciones lo garantice. Sin embargo, se puede llegar al otro extremo y discriminar a los hombres por la obligación de contratar a mujeres.

Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Ex Gerente de Auditoría.

Experto: CPA. Ronald Zambrano

Compañía: Deloitte & Touche Ecuador

Cargo: Ex Manager de Auditoria

1. ¿Cuál es el alcance de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil?

El alcance de la profesión en cuanto a temas laborales y empresariales es importante en razón de que el contador en la actualidad ya no es un tenedor de libros, es un profesional que aporta a las compañías con ideas innovadoras, optimizando la mejor manera de cómo se llevan los registros y reflejar en la realidad económica de la compañía. En cuanto a la situación de las empresas mantienen información que deben revelar con exactitud y fiabilidad al momento de la presentación de los resultados.

2. En relación a su experiencia ¿Cuáles son los casos de desigualdad de género que ha presenciado en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría?

No se percibe tanta desigualdad en las firmas auditoras, prevalecerá la presencia de un varón y no de una mujer debido a la condición y ubicación geográfica de la empresa, eso es una limitante, yo no lo veo como una desigualdad, si bien es cierto ambos géneros tienen la misma capacidad y el mismo coeficiente, sin embargo hay ciertos aspectos que se rompen, eso es una realidad, no necesariamente se mide por tema de conocimiento o tema de trayectoria, sino, a veces netamente como les indiqué por tema de situación geográfica en donde esté ubicada una empresa. Pero en la práctica profesional durante los 20 años que llevo ejerciendo mi profesión ambos géneros se han

manejado de la misma manera, se han comprometido y han tenido visiones para obtener resultados y alcanzar sus objetivos.

3. De acuerdo a su experiencia, en el ámbito de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría, ¿Qué género predomina en puestos de responsabilidad y decisión en las organizaciones?

En la actualidad aun predomina el género masculino considerando que éstos no poseen responsabilidades en el hogar, sin embargo, no implica que el género femenino no tenga oportunidades en cargos de responsabilidad y decisión, con el paso del tiempo este porcentaje se está reduciendo notoriamente.

4. De acuerdo a su criterio, ¿Qué factores afectan la igualdad de condiciones de género en el ámbito laboral para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en las organizaciones de la ciudad de Guayaquil?

Es evidente que el profesional de género masculino por lo general invierte un poco más de tiempo, que el profesional de género femenino, en razón de que la mujer dispersa un poco el tiempo en otras prioridades, cuando forma su familia involucran el tema de hijos, y los mismos son más dependientes de ella. Considerando que durante mi trayectoria ingrese con cinco compañeras, una llegó hasta un nivel más alto y las demás decidieron tomar trabajos profesionales que no involucran mucho tiempo, es decir, más del tiempo requerido para una jornada laboral, en una firma normalmente se trabaja de 14 a 16 horas, es notorio que el varón puede tener mayor resistencia en si a cuánto tiempo y desgaste.

5. De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles son las principales motivaciones para aceptar o negar un cargo de responsabilidad y decisión, en hombres y mujeres?

La convicción hacia la profesión de auditoría de poder crecer y a su vez obtener los recursos necesarios para una mejor calidad de vida y seguir escalando de posición en la profesión, en razón de que la persona acepta una responsabilidad con el propósito de al momento de competir en el mercado, porque que en el mercado laboral es más cotizado tener un cargo como gerente, jefatura dentro del medio y evidentemente es importante para la trayectoria de la persona.

6. De acuerdo a la percepción de género del mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría ¿Qué acciones propondría para mejorar la igualdad de condiciones y oportunidades en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión?

Que se establezcan mecanismos para que los tiempos de trabajo sean los normales en el marco del ejercicio de la actividad, y que evidentemente esté soportado con equipos de trabajo. Para obtener una sucesión no solo va a depender de la capacidad profesional de la persona, sino, también del entorno del trabajo en el que se desarrolle, saber asignar funciones y responsabilidades de acuerdo a la destreza que tenga el equipo, tener una cultura de compromiso y una política interna dentro de las organizaciones que sean de beneficios para el crecimiento de las compañías.

Respuesta de la Entrevista Aplicada a Socio de Auditoría.

Experto: CPA. Jimmy Marín Delgado, MBA.

Compañía: Deloitte & Touche Ecuador

Cargo: BPS Partner

1. ¿Cuál es el alcance de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil?

El alcance de la profesión tiene un alto grado de responsabilidad para las personas que ejercen esta profesión de contaduría pública y auditoría. Un socio o gerente es responsable de la toma de decisiones de la compañía o en el cumplimiento de proyectos con clientes.

2. En relación a su experiencia ¿Cuáles son los casos de desigualdad de género que ha presenciado en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría?

Actualmente si se puede observar la apertura para todos los profesionales sin distinción de género (masculino y femenino). Por otro lado, a nivel de jefatura si se puede apreciar que este cargo es ocupado más por hombres que mujeres. Sin embargo, la desigualdad no existe porque cada individuo debe desarrollar el liderazgo, la experiencia, y enfrentar retos, considerando que todo es un sacrificio al momento de asumir un cargo.

- 3. De acuerdo a su experiencia, en el ámbito de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría, ¿Qué género predomina en puestos de responsabilidad y decisión en las organizaciones?**

En la actualidad predomina el género masculino en relación al femenino con una brecha muy corta que en el tiempo el rango va estar 50% hombres y 50% mujeres con fin de que no exista estereotipos al momento de contratar, promocionar o realizar una sucesión en cargos de responsabilidad y dirección.

- 4. De acuerdo a su criterio, ¿Qué factores afectan la igualdad de condiciones de género en el ámbito laboral para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en las organizaciones de la ciudad de Guayaquil?**

Los factores que afectan a los profesionales en contaduría y auditoría del género femenino se dan cuando al momento que desea casarse o tener hijos usualmente tiene más responsabilidades en el hogar puesto que opta por renunciar para así conseguir otro trabajo que no demande mucho tiempo.

- 5. De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles son las principales motivaciones para aceptar o negar un cargo de responsabilidad y decisión, en hombres y mujeres?**

Si acepta el puesto de responsabilidad es porque su objetivo o meta es llegar a los cargos de mayor nivel, por lo tanto, se siente capaz y apto para desempeñar dicha obligación. Al momento que se rechaza un cargo de responsabilidad existe varios factores tales como; el empleado no está preparado para desempeñar el cargo asignado, se siente insegura de sí mismo, tiene otros proyectos como crear su propia compañía o emprendimiento, el estado de salud de la persona en razón de que esta profesión demanda varias horas de trabajo que se debe cumplir a cabalidad no obstante esto genera estrés.

- 6. De acuerdo a la percepción de género del mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría ¿Qué acciones propondría para mejorar la igualdad de condiciones y oportunidades en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión?**

Las oportunidades se pueden presentar para todos, esto va depender de cada uno de los profesionales de cómo se exponga cuando va una entrevista de

trabajo, por ende, esto influye sus conocimiento y relación empática con los demás.

Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Director Corporativo.

Experto: CPA. John Hidalgo Tacuri, MSC.

Compañía: Audit Corporate

Cargo: Director

- 1. ¿Cuál es el alcance de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil?**

En la actualidad los profesionales en contaduría pública y auditoría se desenvuelven en cargos de responsabilidad y decisión como parte de la sociedad, gerencias y jefaturas intermedias, los cuales pueden desempeñarse de manera apropiada por su preparación técnica y profesional.

- 2. En relación a su experiencia ¿Cuáles son los casos de desigualdad de género que ha presenciado en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría?**

De acuerdo a la experiencia adquirida en mi desarrollo profesional, las firmas en las que he laborado pude palpar que la preferencia se basa principalmente para el género masculino considerando que él hombre puede desempeñar actividades que superan la jornada normal de trabajo.

- 3. De acuerdo a su experiencia, en el ámbito de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría, ¿Qué género predomina en puestos de responsabilidad y decisión en las organizaciones?**

En las firmas auditoras aun predomina el género masculino, con un rango de 60% hombre y 40% mujeres esto es una percepción que puedo observar al momento cuando me reúno con los Chief Executive Office de cada firma. Denotando la preferencia social del Ecuador.

4. De acuerdo a su criterio, ¿Qué factores afectan la igualdad de condiciones de género en el ámbito laboral para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en las organizaciones de la ciudad de Guayaquil?

Los factores que se pueden dar son cuando se deben cumplir con sus responsabilidades del hogar y son las mujeres quienes se hacen cargo por ende puede ser un obstáculo a diferencia de los hombres que generalmente no aceptan ese tipo de responsabilidades pudiendo tener el mayor tiempo posible para el desarrollo de su profesión.

5. De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles son las principales motivaciones para aceptar o negar un cargo de responsabilidad y decisión, en hombres y mujeres?

Es indistinto quien lo tome, ya sea hombre o mujer. En cualquiera de los dos se asumen responsabilidades. Dependerá que tipo de profesión que se analice o la actividad que se ejecute para evaluar si tiene más ventajas el hombre que la mujer, por tema de fuerza física. Vale aclarar, que no es el hecho de que la mujer no sea capaz de realizar algún tipo de trabajo donde se involucre la fuerza física, sin embargo, se debe tomar en cuenta por el nivel de riesgo que la misma pueda representar. Insisto es un tema de analizar por cada caso, sin embargo, los dos géneros (hombre y mujer) pueden y están en la capacidad de tomar el riesgo.

6. De acuerdo a la percepción de género del mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría ¿Qué acciones propondría para mejorar la igualdad de condiciones y oportunidades en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión?

La sociedad debe mejorar su percepción con respecto al género femenino en razón de que las mujeres son capaces de desempeñar cargos de jerarquía, aun cuando tenga la responsabilidad del hogar. Por lo tanto, se debe marcar un precedente y enseñar a los hijos/as que tanto hombres y mujeres tienen las mismas capacidades de realizar la actividad que se proponga en cualquier ámbito laboral.

Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Gerente de Auditoría.

Experto: CPA. Liliana Zurita, Mgs.

Compañía: PWC Ecuador

Cargo: Gerente

1. ¿Cuál es el alcance de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil?

Depende de la experiencia de cada persona porque en esta profesión se aprende el 50% en las aulas y el restante en la práctica. En cuanto a la rama de auditoría, existe una apertura en áreas gerenciales financieras y administrativas, por otro lado, si la rama es la contabilidad, considero que la trayectoria será más larga porque para aprender se tiene que pasar por todas las áreas y luego poder ser contador. La profesión no limita el desarrollo profesional al permitir el acceso a áreas contable, administrativas, financieras, control interno, entre otras.

2. En relación a su experiencia ¿Cuáles son los casos de desigualdad de género que ha presenciado en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría?

Los casos de desigualdad son muchos, sin embargo, no todos son publicados e informados, considerando el caso de una persona conocida que es mamá la cual fue despedida por la situación actual del país, donde la empresa tuvo que reducir personal y el motivo para su despido fue porque los superiores consideraron que estaba dedicándole más tiempo a la profesión y no a su hija, tomando en cuenta que ella había hecho el sacrificio de mandar a su hija con la abuela y poder trabajar. Sin embargo, los superiores consideraron que tal sacrificio no era justo para ella. Realmente es injusto porque encontrar el balance para las mujeres es sacrificar o tiempo con la familia o la profesión y para los hombres el escenario es diferente.

Generalmente al principio de la carrera profesional del auditor, indistintamente del género, las firmas buscan personas solteras, sin compromisos porque se supone que están dispuestas a esforzarse en el trabajo, pero más adelante, en cargos de responsabilidad, las cosas se invierten porque las firmas buscan un perfil más familiar que se relacionará con clientes afines a su estilo de vida

construyendo una relación empática que es muy característica en Guayaquil. Además, se supone que las personas con familia son más estables en el campo laboral porque primero buscan seguridad para ellos y su familia antes de desarrollo profesional propio.

Para concluir, considero que, en el caso de las mujeres, al comienzo de la carrera profesional los que te están viendo desde arriba prefieren que no tengas cargas familiares puesto que consideran que no es justo sacrificar a la familia por un trabajo agotador y que demanda mucho tiempo. Por otro lado, en cargos gerenciales, los superiores consideran deberías preocuparte por establecer una familia debido a los motivos antes expuestos y cuando sucede cae en lo de sacrificios injustos. En cambio, para los hombres, los superiores no consideran que ellos sacrifican algo y que si pueden alcanzar un balance.

Otro caso hace años atrás, una mujer al momento de ingresar a la firma justo meses después de dar a luz, pero ella nunca indicó que tenía un hijo por el miedo a que no la contraten. Durante un año, le asignaron las mismas responsabilidades que cualquier otro integrante del equipo, pero cuando ella dice que tiene una hija la carga laboral comenzó a bajar y tuvo consideraciones por el hecho de ser madre que desde el punto de vista de un líder es positivo ya que se apoya al trabajador en su carrera, pero como individuo se puede ver cómo me estas quitando oportunidades y que al final, al momento de un ascenso comparan en línea recta los resultados obtenidos con el de los otros aspirantes. Por lo que no te puedo decir, si eso está bien o no, porque todo es relativo y depende del sentir del individuo.

3. De acuerdo a su experiencia, en el ámbito de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría, ¿Qué género predomina en puestos de responsabilidad y decisión en las organizaciones?

Por más que se esfuercen en introducir a la mujer, hoy por hoy, los hombres predominan en puestos de responsabilidad y decisión en las firmas. Con un caso suscitado, a nivel nacional en PWC todos los socios son hombres y las demás firmas grandes sucede lo mismo o el porcentaje de participación de hombres es superior a la de las mujeres. También es importante mencionar, que las personas que actualmente ocupan estos cargos (socios) son personas que

tienen más de 30 años de carrera profesional, son de otra generación y de repente las correcciones que se hicieron hace cinco años atrás no se visualizaran ahora sino en 10 años si es que se dan. Por ejemplo, los gerentes en las firmas son 50% hombres y 50% mujeres y hace algunos años atrás no era así, lo mismo pasa en las contrataciones y en los cargos de asistentes.

4. De acuerdo a su criterio, ¿Qué factores afectan la igualdad de condiciones de género en el ámbito laboral para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en las organizaciones de la ciudad de Guayaquil?

Considero que el factor familia afecta a la igualdad de condiciones, porque como expuse anteriormente los superiores miran ese aspecto, a menos de que la capacidad económica permita que alguien ayude en el hogar. Entonces, no ser así, eso sí influye mucho en los ascensos.

5. De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles son las principales motivaciones para aceptar o negar un cargo de responsabilidad y decisión, en hombres y mujeres?

Tiene que ver mucho el tema de riesgo como persona, es decir, dañar nuestro nombre y nuestra imagen. Importa más el nombre antes que cualquier cosa entonces cuando caes en cuenta de eso, se empieza a evaluar los riesgos que pueden conllevar estos cargos a ti como persona. Por ejemplo: si te ofrecen un cargo de Jefe de Compras en un hospital público lo vas pensar más de tres veces por el nivel de corrupción que se sabe que se maneja dentro de esas instituciones. Entonces eso dependerá de aceptar o negar un cargo. También están otros aspectos, como mejorar calidad y estilo de vida, remuneración, roce social.

6. De acuerdo a la percepción de género del mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría ¿Qué acciones propondría para mejorar la igualdad de condiciones y oportunidades en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión?

Propondría que las universidades orienten a los chicos de los primeros ciclos a que planifiquen su vida personal y carrera profesional para que de esa manera

se proyecten y decidan donde se quieren desenvolver y sus sueños no se truquen.

Respuesta de la Entrevista Aplicada a un Socio de Auditoría.

Experto: CPA. Yesenia Tumbaco. MCA

Compañía: PKF Ecuador & Co.

Cargo: Socio de Auditoría

- 1. ¿Cuál es el alcance de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la ciudad de Guayaquil?**

El Contador Público y el Auditor tiene una instrucción que le permite desempeñarse con eficacia el cargo de Contador General. Aquellos que se preparan un poco más suelen empoderarse de puestos con mayor poder de decisión y estar en la Gerencia Financiera o desempeñase como Auditores Internos.

- 2. En relación a su experiencia ¿Cuáles son los casos de desigualdad de género que ha presenciado en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría?**

Considero que existe un equilibrio entre contadores generales hombres y mujeres. A nivel de Gerencia Financiera y Auditoría Interna, aún existe una inclinación a contratación de hombres en mayor proporción.

- 3. De acuerdo a su experiencia, en el ámbito de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría, ¿Qué género predomina en puestos de responsabilidad y decisión en las organizaciones?**

En relación a la profesión de contaduría pública y auditoría, el género masculino predomina en un 70% dejando a la mujer con un alcance del 30% para participar en la contratación, promoción y sucesión de cargo de responsabilidad en Compañías.

4. De acuerdo a su criterio, ¿Qué factores afectan la igualdad de condiciones de género en el ámbito laboral para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en las organizaciones de la ciudad de Guayaquil?

Los empresarios suelen pensar, de forma incorrecta, que las obligaciones maternales influyen en el desenvolvimiento de las funciones de una mujer. Asimismo, que al ser el sexo débil no podría enfrentar con dureza algunos asuntos que requieran mano fuerte.

5. De acuerdo a su criterio, ¿Cuáles son las principales motivaciones para aceptar o negar un cargo de responsabilidad y decisión, en hombres y mujeres?

Se considera que un hombre tiene carácter y habilidades que eventualmente una mujer no tendría. Entonces a nosotras, nos cuesta más demostrar lo contrario. Las mujeres generalmente cuidamos los detalles, es por eso que este género predomina en los puestos administrativos, pero no siempre son Gerenciales.

6. De acuerdo a la percepción de género del mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría ¿Qué acciones propondría para mejorar la igualdad de condiciones y oportunidades en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión?

En relación a la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad, recomendaría que se tome en consideración a la mujer en relación a los méritos y formación que esta posea, no con el estereotipo social que solo el hombre puede desempeñar dichos cargos. Además, hay ocasiones que esta visión incluso es atribuida a modo personal por las mujeres.

Hallazgos

Con el propósito de establecer inferencias propias de los resultados obtenidos de las técnicas e instrumentos de recopilación de información se aplica la matriz de hallazgos, de ésta se pretende dividir por segmentos que representados por tipo de análisis para la validación cruzada con los resultados de las encuestas.

Tabla 32

Matriz de Hallazgos – Parte A

Criterio establecido	Encuesta	Matriz de Hallazgos			
		Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4
Alcance de la profesión de Contaduría Pública Auditoría en cargos de responsabilidad y decisión	Se observa que los hombres poseen mayor acceso a cargos de responsabilidad que las mujeres.	Estar a cargo de proyectos en todas sus fases cumpliendo el plan de acuerdo a las Normas aplicables.	Es un profesional que aporta a las compañías con ideas innovadoras, optimizando la realidad económica de la compañía.	El grado de responsabilidad depende de la visión de cada Socio Gerente	Desempeño en cargos de responsabilidad como socio, gerente o jefaturas medias.
Casos de desigualdad de género	La población señaló que se han presentado casos de desigualdad de género.	No se ha observado desigualdad de condiciones. Sin embargo, en la profesión de auditoría se selecciona más hombres que mujeres, por factores como la familia.	No se percibe desigualdad en las Firmas Auditoras.	No se observan casos de desigualdad por mérito, raza o estatus económicos.	Se observan preferencias al género masculino.

Tabla 33

Matriz de Hallazgos – Parte B

Criterio establecido	Encuesta	Matriz de Hallazgos			
		Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4
Género predominante en puestos de responsabilidad y decisión	El género masculino predomina en relación al femenino.	El hombre por cultura general. Considerando que la mujer se ve afectada por distintos factores (familia, hijos, falta de equilibrio, entre otros)	Género masculino considerando las condiciones que presentan cada compañía de acuerdo a su actividad económica	El género masculino	El masculino abarca 60% mujeres 40% restante

Los factores que inciden en la desigualdad son en un 29,9% la capacidad de negociación, 19,5% el perfil laboral, un 16,9% la valoración al personal, un 13% el nivel de educación y en un 10% la condición cultural.

Factores que inciden en la desigualdad de condiciones de género

Políticas internas/políticas gubernamentales/cambio de cultura/diversidades socioeconómicas/ Educación de Familia

La Familia es un factor que afecta tanto al hombre como a la mujer

Responde que el hogar (familia) afecta a la mujer

Tabla 34

Matriz de Hallazgos – Parte C

Criterio establecido	Encuesta	Matriz de Hallazgos			
		Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4
Motivaciones para aceptar o negar un cargo de responsabilidad y decisión	Ninguno	Motivaciones para aceptación (sueldos, responsabilidad, reconocimiento (ambos sexos) Motivaciones para negación (miedo a la responsabilidad, aumento de presión, entre otros para ambos sexos) un punto particular para las mujeres es el poco tiempo para tender a la familia (esposos e hijos).	La convicción de llegar a puestos de responsabilidad es un gran motivante para alcanzar dichos puestos. Sin embargo, en las mujeres afecta el factor familia que incluye en las decisiones y en el logro de metas.	Las metas que se plantea cada individuo es un motivador que permite aceptar o negar un puesto de responsabilidad.	Acepta el cargo si el profesional siente preparado, en caso contrario no decide de su propia responsabilidad.
Acciones de mejoras	Ninguna	Políticas internas, reglamentos y manuales	Mejorar los tiempos en los programas de promoción y sucesión.	Mejoras en las competencias de los profesionales	Marcar precedente y promulgar el éxito que han alcanzado las mujeres en puestos de responsabilidad y decisión.

Discusión

En relación a los resultados derivados de las encuestas y entrevistas aplicadas para el análisis de la percepción de género en cuanto a la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en la profesión de contaduría pública y auditoría del mercado laboral de la ciudad de Guayaquil, limitando el alcance en las compañías dedicadas a la actividad de auditoría considerando que en estas se desenvuelve la profesión señalada en diversas áreas y cargos, se pudo denotar lo siguiente:

La profesión de contaduría pública y auditoría en la actualidad presenta mayor alcance para el acceso a cargos de responsabilidad y decisión, considerando que durante su formación se incluyen aspectos administrativos, financieros, de recursos humanos, entre otras. Además, para lograr dicho alcance depende exclusivamente del individuo (hombre o mujer) demostrando su experiencia y competencia para desempeñar dichos cargos. La cual se relaciona con la teoría de Maslow sobre la jerarquía de las necesidades, en la que se señala que el individuo busca suplir sus necesidades sobre reconocimiento y autorrealización. Por tanto, es importante la igualdad de condiciones para una competencia sana entre género.

En el mercado laboral de la profesión de contaduría pública y auditoría de la ciudad de Guayaquil, se han presentado diversos casos de desigualdad de condiciones, donde el género femenino se ha visto afectado por diversos factores como la visión de los empresarios, la familia, la valoración del individuo, condición cultural, entre otras. No obstante, existe un pequeño grupo empresarial que contrata, promociona y designa sucesión en relación al mérito y formación de cada individuo. Hallazgos que se relacionan con la teoría feminista, la cual se enfoca en las desventajas socioeconómico y culturales que afecta a la mujer a causa de los estereotipos sociales donde el comportamiento económico incide en exista mayor proporción de hombres ocupando puestos de responsabilidad y decisión que las mujeres. Además, en concordancia con el concepto de segregación vertical se pudo visualizar que existen barreras que impide a la mujer ascender y escalar profesionalmente a puestos de dirección.

En relación a las decisiones de los profesionales en contaduría pública y auditoría se ven motivados por diversos aspectos como el mejoramiento de la calidad de vida en función al aumento remunerativo y de la visión de crecimiento que éstos

posean. Por otro lado, la no aceptación de cargos se ve influenciada por la preparación y competencia que estos poseen, aspecto que es señalado en la teoría de la motivación de McClelland, el cual estableció un referente importante sobre el estudio de la conducta humana ofreciendo una concepción diferente de la motivación del ser humano a través de sus necesidades.

En relación a recomendaciones para la mitigación de los casos de desigualdad de condiciones, se centra en la creación de políticas internas, reglamentos, manuales y de un modelo de gestión que contribuyan a la aplicación de buenas prácticas para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad. Asimismo, el mejorar competencias y conocimientos técnicos de los profesionales deberá ser un aspecto propio a considerar por el individuo para reducir la desigualdad de condiciones en función al mérito. La cual se relaciona con la teoría de equidad al buscar la satisfacción de los profesionales en Contaduría Pública y Auditoría sin importar la condición de género. Además, con estas se eliminarían las barreras que limitan que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad y decisión como lo señala el concepto de techo de cristal.

Conclusiones

La presente investigación se fundamentó en diversas bases teóricas, conceptuales, referenciales y legales que contribuyeron al análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad en el mercado laboral de profesionales en contaduría pública y auditoría. De manera que, permitió el contraste de la realidad con la base teórica de la investigación.

En relación a los aspectos claves que inciden en la percepción de género para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión se pudo determinar los siguientes hallazgos:

- La profesión de contaduría pública y auditoría en la actualidad presenta mayor alcance para el acceso a cargos de responsabilidad y decisión, sin embargo, existen dos perspectivas de alcance: (a) la primera se basa en función a la percepción de los empresarios que se ve influenciada por la tendencia económica, y (b) la segunda se fundamenta en las decisiones basada en función al mérito. Además, se pudo constatar el alcance de teoría de la discriminación considerando que la visión empresarial en su mayoría toma en cuenta los rasgos que la productividad.
- Se continúan observando diversos casos de desigualdad de condiciones, donde el género femenino se ha visto afectado por diversos factores como la visión de los empresarios, la familia, la valoración del individuo, condición cultural, entre otras, la cual corrobora el alcance de la teoría feminista, tomando en cuenta que ésta analiza las desventajas socioeconómicas y culturales que afecta a la mujer.
- Se presencia un pequeño grupo empresarial que contrata, promociona y designa sucesión en relación al mérito y formación de cada individuo, la cual refleja la importancia de un trato justo con el fin de evitar la desmotivación en los profesionales como lo señala la teoría de la equidad.
- En relación a la motivación de los profesionales en contaduría pública y auditoría para aceptar o negar el acceso a cargos de responsabilidad y decisión, se ve influenciada por la visión y condición propia del individuo en función a su competencia técnica y profesional, aspectos que se enmarcan en las teorías

de las necesidades de Maslow y de la motivación de McClelland por la satisfacción de las necesidades fisiológicas y las de logro y poder.

Se denotó que pese a las diversas leyes locales como la Constitución de la República, Código de Trabajo, Normativa para Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral y de convenios internacionales con la Organización Internacional del Trabajo en el mercado laboral de profesionales en Contaduría Pública y Auditoría en Guayaquil, se sigue presenciando casos de discriminación lo que permitió inferir que su aplicación no es efectiva para promover la igualdad de condiciones.

Se pudo determinar que expertos recomiendan diversas acciones para la mitigación de los casos de desigualdad de condiciones, las cuales se centran en la creación de políticas internas, reglamentos, manuales y de un modelo de gestión que contribuyan a la aplicación de buenas prácticas para la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad, con el fin de evitar la segregación vertical que en cuestión de género incide más en la mujer para alcanzar puestos de responsabilidad y decisión.

Recomendaciones

Se recomienda a las compañías el diseño de políticas, manuales y de procedimientos internos para la mitigación de los casos de desigualdad de condiciones y de discriminación de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión tanto para los profesionales en contaduría pública y auditoría y de otras profesiones.

Se recomienda el uso de la estructura de la presente investigación para profundización o actualización de casos de discriminación de género en otras profesiones con el propósito de determinar nuevos aspectos que incidan en la problemática presentada. Asimismo, que permita la generación de acciones que contribuya a su mitigación.

Se recomienda que los hallazgos determinados en la presente investigación sea una fuente de consulta o de base documental que contribuya a la toma de decisiones y de medidas para los organismos de control, considerando que éstos son los encargados de establecer políticas públicas para combatir la discriminación laboral que se presentan en función de género y otros aspectos.

Referencias

- Adams. (1965). *Inequity in social exchange*. En L. Berkowitz, *Advances in experimental psychology* (págs. 267-299) (Academic Press.).
- Aigner, D., & Cain, G. (1997). *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*. 30.
[https://www.ssc.wisc.edu/~gwallace/Papers/Aigner%20and%20Cain%20\(1977\).pdf](https://www.ssc.wisc.edu/~gwallace/Papers/Aigner%20and%20Cain%20(1977).pdf)
- Albuja, W., & Enríquez, M. (2018). *Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016*. Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Ciencias Políticas y Administración.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/105/10556695001/html/index.html>
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. Granica.
[https://books.google.com.ec/books?id=4ZdfAAAAQBAJ&pg=PA279&lpg=PA279&dq=Maslow+\(1908-1970\)+elabor%C3%B3+su+m%C3%A1s+famosa+teor%C3%ADa+sobre+la+jerarqu%C3%ADa+de+las+necesidades,+tambi%C3%A9n+conocida+como+%E2%80%9CPir%C3%A1mide+de+Maslow%E2%80%9D,+colocando+en+la+base+de+la+pir%C3%A1mide+las+necesidades+primarias+y+luego,+en+orden+ascendente+a+lo+largo+de+la+misma,+las+menos+prioritarias.+Seg%C3%BAn+este+orden+de+prioridades,&source=bl&ots=tL5n5nsFDp&sig=ACfU3U0h4i4a_U_WOXcIQvTyyNA7aNaPJQ&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjf8fiCup_qAhVNTd8KHUWZBjcQ6AEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q=Maslow%20\(1908-1970\)%20elabor%C3%B3%20su%20m%C3%A1s%20famosa%20teor%C3%ADa%20sobre%20la%20jerarqu%C3%ADa%20de%20las%20necesidades%20C%20tambi%C3%A9n%20conocida%20como%20%E2%80%9CPir%C3%A1mide%20de%20Maslow%E2%80%9D%20C%20colocando%20en%20la%20base%20de%20la%20pir%C3%A1mide%20las%20necesidades%20primarias%20y%20luego%20C%20en%20orden%20ascendente%20a%20lo%20largo%20de%20la%20misma%20C%20las%20menos%20prioritarias.%20Seg%C3%BAn%20este%20orden%20de%20prioridades%20C&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=4ZdfAAAAQBAJ&pg=PA279&lpg=PA279&dq=Maslow+(1908-1970)+elabor%C3%B3+su+m%C3%A1s+famosa+teor%C3%ADa+sobre+la+jerarqu%C3%ADa+de+las+necesidades,+tambi%C3%A9n+conocida+como+%E2%80%9CPir%C3%A1mide+de+Maslow%E2%80%9D,+colocando+en+la+base+de+la+pir%C3%A1mide+las+necesidades+primarias+y+luego,+en+orden+ascendente+a+lo+largo+de+la+misma,+las+menos+prioritarias.+Seg%C3%BAn+este+orden+de+prioridades,&source=bl&ots=tL5n5nsFDp&sig=ACfU3U0h4i4a_U_WOXcIQvTyyNA7aNaPJQ&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjf8fiCup_qAhVNTd8KHUWZBjcQ6AEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q=Maslow%20(1908-1970)%20elabor%C3%B3%20su%20m%C3%A1s%20famosa%20teor%C3%ADa%20sobre%20la%20jerarqu%C3%ADa%20de%20las%20necesidades%20C%20tambi%C3%A9n%20conocida%20como%20%E2%80%9CPir%C3%A1mide%20de%20Maslow%E2%80%9D%20C%20colocando%20en%20la%20base%20de%20la%20pir%C3%A1mide%20las%20necesidades%20primarias%20y%20luego%20C%20en%20orden%20ascendente%20a%20lo%20largo%20de%20la%20misma%20C%20las%20menos%20prioritarias.%20Seg%C3%BAn%20este%20orden%20de%20prioridades%20C&f=false)

- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme.
- Armijos, Camino, Pesantes, y Zambrano (2020). *Perspectiva de Género en los Cargos Directivos de las Empresas Ecuatorianas 2013-2018*. Superintendencia de Compañía, Valores y Seguros. Ecuador.
- Atena, & Tiron. (2020). *Gender as a Dimension of Inequality in Accounting Organizations and Developmental HR Strategies*. *Administrative Sciences*, 10(1), 1-24. <https://doi.org/10.3390/admsci10010001>
- Batres, S. (2019). *El Techo de Cristal Barreras Patriarcales a la Participación Política de las Mujeres en Guatemala*. <https://centralamerica.nimd.org/wp-content/uploads/2019/03/El-Techo-de-Cristal.pdf>
- Barbera, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2015). Más allá del Techo de Cristal Diversidad de Género. Universidad de Valencia.
- Berríos, & Meléndez. (2017). *¿Contabilidad = Mujer + Equidad?* Revista INGenios.
- Caballero, A. (2014). *Metodología Integral Innovadora para Planes y Tesis, La Metodología del Cómo Formulamos*. Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Carrillo, P. (2019). *Caracterización de la Demanda Laboral en el Ecuador con Información Admisnitrativa*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44507/1/S1900116_es.pdf
- Castillo, R. (2018). *Discriminación Salarial por Género en el Sector Formal en Ecuador Usando Registros Administrativos*. Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- Changmarín. (2019). *Diferencia de género en la profesión de contador público en Panamá: Un problema ético*. Revista ECA Sinergia. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1441
- Codigo de Trabajo, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005, Codificación 17 (2020). <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Cooter, R. (1994). *Market Affirmative Action*. 31, 133.

- Constitución de la República del Ecuador, Registro Oficial 449 de 20-oct.2008
Decreto Legislativo 0 (2015).
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2.^a ed.). Ecoe.
<https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Da Silva, Dal Magro, Gorla, & Da Silva. (2018). *Glass ceiling in the accounting profession: Evidence in Brazilian companies*. *Contaduría y Administración*, 63(2), 1-23. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.928>
- Espinosa, M., & Del Pilar, D. (2018). *Discriminación Laboral en Ecuador*.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>
- Estrada, R. (2018). *Mujeres Ejecutivas 2018. Una Radiografía de las Mujeres Ecuatoriana*.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/deloitte-analytics/Estudios/Mujeres%202018%20-%20Marzo.pdf>
- Feijóo, & Del Pozo. (2019). *Mercado laboral*. Instituto de Estadística y Censos.
- Fernández, F., Martín, A., Maeztu, I., & López, M. (2010). *El Techo de Cristal en las Pequeñas y Medianas Empresas*. *Universidad Cádiz*.
https://www.researchgate.net/publication/45487731_El_techo_de_cristal_en_las_pequeñas_y_medianas_empresas
- Fleta, & Pan. (2017). *Segregación Horizontal y Vertical de Género en el Profesorado*.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.de C.V.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2015). *Encuesta de Uso de Tiempo*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2017). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Indicadores Laborales 2017*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Diciembre/122017_M.Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*.

- https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Discriminacion_salar_por_genero_sec_for_Ecu.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Septiembre/201909_Mercado_Laboral.pdf
- Jorna, Castañeda, & Véliz. (2015). *Construcción y validación de instrumentos para directivos de salud desde la perspectiva de género*. *Horizonte sanitario*, 14(3), 101-110.
- Keith, D., & Werther, W. (2013). *Administración de recursos humanos* (sexta). McGraw Hill.
- Lerma. (2013). *Metodología de la Investigación, propuesta, anteproyecto y proyecto*. Ecos Ediciones.
- Leyra, R., Fatou, L., & Contreras. (2012). *Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: Análisis del caso español*.
<https://doi.org/10.5218/prts.2012.0043>
- López, Nicolás, Riquelme, & Vives. (2019). *Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017)*. (Revista Prisma Social).
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana* (Vol. 52). Narcea.
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
- Meljem, S. (2018). *Conferencia La contaduría como pilar fundamental en el desarrollo de los mercados financieros*.
<https://mundoitam.com/2018/01/10/alcance-la-contaduria-publica-siglo-xxi/>
- Muñoz, C. (2015). *Como Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis*. Pearson Educación.
- Novoa, M. (2012). *Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género* (Díkaion).
- Ñaupas, Mejía, Novoa, & Villagomez. (2013). *Metodología de la Investigación Cualitativa—Cuantitativa y Redacción de Tesis*. Ediciones de la U.

- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Panorama Laboral 2018. América Latina y el Caribe* (Primera). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_654969.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Género y Salud*. Centro de Prensa. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Ortiz, M., & De la Calle, M. (2014). *Fundamentos de Recursos Humanos* (Segunda).
- Pimienta, J., & De La Orden, A. (2012). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.
- Restrepo, & Isaza. (2019). *¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública*. <https://dx.doi.org/10.21830/19006586.385>
- Rios, R. (2016). *El talento humano en los sistemas de gestión. Alineación del personal con la estrategia institucional* (Vol. 2). Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, Icontec.
- Torres, Z. (2015). *Desarrollo del Talento Humano*. Editorial Patria.
- Tubert. (2003). *¿Psicoanálisis y género? En S. Tubert, Del sexo al "género": Los equívocos de un concepto* (Madrid. Cátedra).
- Varela, R., & Lerma, A. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Fca Unam.
- Valle, C (2018). *Atlas de Género. Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC)*. Quito, Ecuador.
- Vogt, Barbosa, Silva, & Schmitz. (2020). *The wage gap in accounting positions*. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(2), 336-352. <https://doi.org/10.1590/1679-395177220x>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Enríquez García Nikole Joselinne, con C.C: # 093128952-4 autora del trabajo de titulación **Análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de septiembre del 2020

f. Nikole Enríquez

Enríquez García, Nikole Joselinne

C.C: 093128952-4



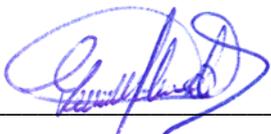
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Medina Castro Génesis Estefanía, con C.C: # 092255917-4 autora del trabajo de titulación **Análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en la ciudad de Guayaquil**, previo a la obtención del título de Ingeniero en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 11 de septiembre del 2020

f. 

Medina Castro, Génesis Estefanía

C.C: 092255917-4



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de la percepción de género en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y decisión en el mercado laboral de la profesión de Contaduría Pública y Auditoría en la ciudad de Guayaquil.		
AUTOR(ES)	Nikole Joselinne, Enríquez García; Génesis Estefanía, Medina Castro		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Alberto Santiago Rosado Haro		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas		
CARRERA:	Contabilidad y Auditoría		
TITULO OBTENIDO:	Ingeniero en Contabilidad y Auditoría		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	11 de septiembre del 2020	No. PÁGINAS:	121
ÁREAS TEMÁTICAS:	Discriminación de Género, Mercado Laboral, Segregación Vertical, Profesión Contable y Auditoría		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Discriminación de género, cargos, motivación, mercado laboral y techo de cristal		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras): La presente investigación parte de los distintos casos de discriminación de género que se presenta en el mercado laboral de los profesionales en contaduría pública y auditoría de la ciudad de Guayaquil, la cual se enfoca en los aspectos que inciden en la contratación, promoción y sucesión de cargos de responsabilidad y de decisión, lo cual afecta más al género femenino que al masculino. Por consiguiente, se estableció como plan para la indagación de la problemática presentada el uso de diversos diseños de investigación en cuanto a su propósito, cronología y nivel de medición, que apoyada con la investigación descriptiva y las técnicas e instrumento de recolección de información se pudo determinar hallazgos importantes procedente de profesionales encuestados y de opiniones de expertos, entre estos están: (a) la profesión de contaduría pública y auditoría presenta mayor alcance para el acceso a cargos de responsabilidad y decisión, (b) el acceso a dichos cargos se ve influenciada por la decisiones basada por la tendencia económica y en función al mérito; (c) el género masculino posee mayor presencia en cargos de dirección que la mujer; y (d) la motivación de los profesionales para aceptar o negar el acceso a cargos claves depende de su visión y condición propia. En función de dichos hallazgos se detectaron acciones que de aplicarse contribuirá a la mitigación de los casos de discriminación de género en la profesión antes mencionada, como la aplicación de políticas, manuales, procedimientos internos, además, de un modelo de gestión que vincule la parte privada con los organismos de control en la lucha contra la discriminación.			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR:	Teléfono: +593 98 517 8910 +593 997958861	E-mail: nikoleenriquez@hotmail.com genesismedinacastro@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Bernabé Argandoña, Lorena Carolina		
	Teléfono: +593-4- 3804600 ext.1635		
	E-mail: lorena.bernabe@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			