

## DIFERENCIAS DE GÉNERO EN ENTORNOS COMPETITIVOS

Fajardo, Esteban <sup>1</sup> Tigre, Fernanda <sup>2</sup> Segovia, Joselin <sup>3</sup> Orellana, Mercy <sup>4</sup>

### RESUMEN

*Las diferencias de género en la competitividad han sido introducidas progresivamente en la agenda de investigación de brechas de género en el mercado laboral. Este trabajo desarrolla una discusión de la literatura, comentando su relevancia para el caso ecuatoriano y propone un diseño experimental para analizarlo. A modo de discusión, se lleva a cabo una prueba piloto del mismo en una muestra de estudiantes de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Los resultados muestran que las diferencias de género en entornos competitivos solo están presentes en contextos específicos. Por ejemplo, se encontró que las mujeres muestran menor rendimiento que los hombres en actividades de razonamiento espacial cuando está presente el estereotipo de que los hombres son mejores en dicha actividad. Por otro lado, las mujeres mejoran su rendimiento cuando adquieren creencias positivas sobre sus habilidades. Esto revela la sensibilidad de los sujetos ante el suministro de información y ante los estereotipos, así como la necesidad de profundizar en el estudio de este tema.*

**Palabras claves:** competitividad, género, desigualdad, mercado laboral, diseño experimental

## GENDER DIFFERENCES IN COMPETITIVE ENVIRONMENTS

### ABSTRACT

*Gender differences in competitiveness have been progressively introduced into the research agenda of gender gaps in the labor market. This study develops a discussion of the literature, commenting on its relevance for the Ecuadorian case and proposes an experimental design to analyze it. To contribute to the discussion of the topic, a pilot test of the experiment is carried out in a sample of students from the University of Cuenca, Ecuador. The results show that gender differences in competitive settings are present only in specific contexts. For example, it was found that women show lower performance than men in spatial reasoning activities when the stereotype that men are better at this activity is present. On the other hand, women improve their performance when they acquire positive beliefs about their abilities. This reveals the sensitivity of the subjects to the provision of information and to stereotypes, as well as the need to deepen the study of this issue.*

**Keywords:** competitiveness, gender, inequality, labor market, experimental design

---

<sup>1</sup> Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Cuenca (Ecuador) E-mail: [adrian.fajardo@ucuenca.edu.ec](mailto:adrian.fajardo@ucuenca.edu.ec)

<sup>2</sup> Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Cuenca (Ecuador) E-mail: [abigail.tigre@ucuenca.edu.ec](mailto:abigail.tigre@ucuenca.edu.ec)

<sup>3</sup> Grupo de Investigación en Economía Regional (GIER), Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Cuenca (Ecuador)  
E-mail: [joselin.segovias@ucuenca.edu.ec](mailto:joselin.segovias@ucuenca.edu.ec)

<sup>4</sup> Grupo de Investigación en Economía Regional (GIER), Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Cuenca (Ecuador)  
E-mail: [mercy.orellana@ucuenca.edu.ec](mailto:mercy.orellana@ucuenca.edu.ec)

## 1. Introducción

Durante mucho tiempo, las brechas de género en el mercado laboral han sido un tema importante de estudio en ciencias económicas, y lo sigue siendo en la actualidad. En Ecuador, según el cálculo del INEC, la brecha salarial creció en respuesta a la pandemia, siendo de 15,2% hasta septiembre de 2020, lo cual indica que por cada dólar que un hombre gana, una mujer gana solo \$0,84 (Toranzos, 2020). Pese a que la actividad laboral de las mujeres es cada vez mayor, su participación se concentra en el sector terciario y la diversificación de ocupaciones en las que participan es escasa. Además, las mujeres no alcanzan cargos iguales que los hombres, o se encuentran en empleos con ingresos menores (Urighuen, Martínez, & Carrión, 2021). Esto no solo está presente en países en desarrollo, pues existe evidencia de una brecha salarial de género aún en países desarrollados a pesar del importante progreso que estos han alcanzado en el acceso femenino a la educación y en su participación en el mercado laboral. Esta brecha de género también se puede observar en la baja participación de mujeres en altos cargos como los presidenciales o gerenciales. Para el caso de Ecuador, entre 2013 y 2018, la participación de mujeres en estos cargos solo se elevó en un 1,6% (Toranzos, 2020). Asimismo, según el Índice de Visibilidad de la Mujer 2019, Ecuador obtuvo uno de los puntajes más bajos en la subcategoría de “Mujeres empresarias”, obteniendo 3,7 sobre 10 puntos, ya que solo el 35% de mujeres ocupa puestos directivos de nivel superior y medio (Espinosa, 2019). Dado que estos cargos usualmente reciben una mayor remuneración, estos datos son de suma importancia para entender por qué las mujeres siguen obteniendo menores remuneraciones.

Para Iriberry y Rey Biel (2018), explicar la brecha de género del mercado laboral representa un desafío debido a que las explicaciones convencionales basadas en diferencias en educación, capital humano y discriminación salarial por razones de género parecen ya no ser las causas predominantes. Por ejemplo, en Ecuador se ha visto un avance en el acceso de mujeres a la educación. Según la Senescyt<sup>5</sup>, en el 2015 el 55% de las personas que asisten a la universidad son mujeres, 4 de cada 10 docentes son mujeres, pero apenas el 4% se dedica a la investigación. Por ello es difícil identificar las causas de este fenómeno en entornos laborales debido a la dificultad que se tiene para observar importantes variables de forma objetiva y comparable como el nivel de desempeño y habilidad. En este sentido, los estudios experimentales han aportado a este debate argumentando que rasgos de comportamiento como la propensión a competir, a cooperar, la aversión al riesgo, entre otros, constituyen una explicación conductual de las brechas de género presentes en el mercado laboral (Iriberry & Rey Biel, 2018).

Por ello, este trabajo se enfoca en analizar las diferencias de género en ambientes competitivos como un elemento explicativo de las mismas en el mercado laboral. La literatura argumenta que acceder a carreras de mayor demanda, forjar una carrera investigativa, así como alcanzar cargos directivos o cargos de alto rango en general,

---

<sup>5</sup> Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación

participar en concursos de méritos y oposición o postular a ascensos con sistemas competitivos involucra ambientes de competencia que, de no ser llamativos por igual para hombres y mujeres, pudieran explicar las diferencias de género observadas en el mercado laboral.

Existen dos líneas de investigación sobre las diferencias de género en entornos competitivos. La primera se enfoca en analizar el rendimiento de hombres y mujeres en entornos competitivos, mientras que la segunda línea de investigación analiza la propensión a competir versus no competir. En la presente investigación nos enfocamos en la primera línea, por ello se lleva a cabo una revisión de literatura y se aporta a la discusión de esta con información para el caso ecuatoriano. Posteriormente, se plantea un diseño experimental para investigar este tema y se discute el resultado de llevar a cabo una prueba piloto del mismo. Este documento está organizado de la siguiente manera. Primero se presenta una revisión de la literatura en el campo de estudio elegido, seguida de una explicación breve del diseño experimental propuesto, y finalmente una discusión de los resultados de la prueba piloto aplicada y unos comentarios de cierre.

## 2. Literatura

El inicio de la literatura experimental de diferencias de género en competitividad puede identificarse en el estudio de Gneezy, Niederle y Rustichini (2003) en donde observan el desempeño de estudiantes en un escenario competitivo. A partir de entonces, numerosos trabajos se llevan a cabo con diferentes variaciones en el diseño experimental. Es en el año 2007 cuando Niederle y Vesterlund desarrollan una sencilla medida para capturar la propensión a competir e identificar las diferencias de género. De esta manera se consolidan dos líneas de investigación: (i) en donde se observa el desempeño en ambientes competitivos, y (ii) en donde se mide la propensión a competir.

En la primera línea de investigación, Gneezy y Rustichini (2004) observan el desempeño en niños y encuentran que la competencia mejora el desempeño en relación con un entorno no competitivo para los niños, pero no para las niñas. En esta investigación la edad de los participantes es, en promedio, menos de 10 años que comparado con un estudio homólogo de Gneezy, Niederle y Rustichini (2003), puede ayudarnos a determinar si la diferencia de competitividad se debe a la socialización en la adolescencia o a aspectos que se desarrollan a una edad más temprana. Cabe resaltar que los niños no fueron remunerados, lo cual ayudó a determinar si los hombres son más competitivos solo cuando se ofrece una recompensa monetaria o si la misma no es necesaria. Esto indica que pudiesen estar involucrados algunos factores fuertes, sólidos y generales, como por ejemplo: las diferencias observables en las habilidades (como la fuerza física) o diferencias sutiles que no son observables como las preferencias o el nivel de compromiso (Gneezy & Rustichini, 2004).

Jurajda y Münich (2011) examinan el ingreso múltiple a la universidad en adolescentes, analizan los exámenes realizados por las mismas personas en diferentes postulaciones y encuentran que los hombres se desempeñan mejor que las mujeres cuando aplican

a instituciones más competitivas, pero no existe tal diferencia en los exámenes de ingreso para instituciones menos competitivas. Otro resultado de esta investigación indica que las mujeres solicitantes de programas universitarios se desempeñan sustancialmente por debajo de los hombres cuando las tasas de admisiones son bajas, pero se ha comprobado que tienen un éxito parecido cuando estas son mayores. En el mismo ámbito, Ors, Palomino y Peyrache (2013) comparan el desempeño de la misma población en el Bachillerato francés, que no es competitivo, y en el examen de ingreso competitivo para la École des Hautes Études Commerciales en París, y encuentran que, aunque las alumnas se desempeñan mejor en un entorno no competitivo, la brecha de género es invertida en el examen competitivo.

Asimismo, pero además incorporando una medida de la presión que pueden sentir los participantes conforme es mayor lo que está en juego, Azmat, Calsamiglia e Iriberry (2016) utilizan datos de rendimiento escolar en un entorno no competitivo para mostrar que las diferencias de género son afectadas por este factor. Para ejercer presión, los autores varían el peso de una prueba en la calificación final del curso. Se observa que el rendimiento superior que presentan las niñas en comparación con el de los niños en la escuela, se reduce o incluso, en algunos casos, se anula a medida que aumenta lo que está en juego.

Por su parte, el estudio de Iriberry y Rey Biel (2018) aborda la presión competitiva, medida por el estrés que un individuo siente al competir en varias etapas, para lo cual aplican un cuestionario que refleja la presión percibida en cada etapa. Su objetivo es observar si la presión amplía la brecha de género en el desempeño y encuentran que, la brecha de género en el desempeño aumenta de la etapa 1 a la etapa 2, lo que contribuye a la menor presencia de mujeres en etapas posteriores, esto se atribuye a cambios en la presión competitiva entre las etapas y descartan explicaciones alternativas basadas en discriminación, diferencias de género en la reacción al nivel de dificultad y selección de participantes, es decir, que no tiene importancia la escuela de origen de los estudiantes participantes. Por otro lado, los autores se cuestionan si la actividad utilizada tiene que ver con los resultados en las diferencias de género, e incluso parece ser que, de acuerdo con los cuestionarios realizados, las mujeres valoran menos el hecho de ganar.

En este contexto, Iriberry y Rey Biel (2017) encuentran que las mujeres rinden menos solo en situaciones concretas, por ejemplo: en actividades que se cree que favorecen a los hombres o cuando se revela el género del rival. Posteriormente, Rey Biel e Iriberry (2019) afirman que el menor rendimiento de las mujeres en entornos competitivos depende del trabajo y de la composición de género entre sus competidores y que existen aspectos culturales y de socialización que afectan de manera diferente a hombres y mujeres a la hora de competir. Tal es el caso ecuatoriano que a pesar de que las mujeres han ganado espacio en varias actividades, siguen siendo el sexo que tiene mayor número de desempleados e inactivos, ya sea por la exclusión en la actividad laboral o por la responsabilidad de la vida familiar con el cuidado de los hijos

(Uriguren, Martínez, & Carrión, 2021), es decir, que la participación laboral podría estar afectada por una situación de estereotipos y/o aspectos culturales.

Por otra parte, la brecha de género en entornos competitivos no solo se observa en el mercado laboral, sino también en la infancia. Mientras que los niños pasan la mayor parte del tiempo en juegos competitivos, las niñas seleccionan actividades donde no hay un ganador; tal diferencia aumenta a lo largo de la pubertad y edad adulta (Niederle & Vesterlund, 2007). En este sentido, Ramírez, Manosalvas y Cárdenas (2019) afirman que en Ecuador, y de manera general en Latinoamérica, los estereotipos que se asignan en la niñez pueden generar inequidad pues se producen expectativas sociales que influyen de manera significativa en la toma de decisiones finales de los niños y niñas. Así, por ejemplo, se observa la influencia de los estereotipos de género en la decisión de dejar la escuela, la cual usualmente se ve reflejada en que los niños lo hacen para contribuir a la manutención de la casa y las niñas para contribuir en actividades domésticas. Además, según Naranjo (2020) en Ecuador, la tradición oral aún enseña: los niños no lloran y si lloran son niñas, las mujercitas son de casa y los hombres de calle, entre otros estereotipos que de acuerdo con la encuesta realizada por el INEC enfatiza los casos de violencia de género.

Se ha encontrado que factores tales como los estereotipos de género, el tipo de actividades en las que compiten, quiénes son sus adversarios o la información previa sobre su rendimiento influyen en la desventaja de las mujeres a la hora de competir (Rey Biel & Iriberry, 2019). Esto, a su vez, puede repercutir en su situación en el mercado de trabajo pues se afirma que el desenvolvimiento en ambientes competitivos es clave para acceder a cargos laborales que involucran concursos de méritos y oposición, ascensos competitivos, así como estudiar carreras STEM, alcanzar cargos directivos o cargos de alto rango en general. En este sentido, Ecuador es uno de los países con menor proporción de mujeres en la ciencia con un 30% (García, Camacho, & García, 2019), solo alrededor del 34% de cargos directivos y el 26% de los miembros de directorios en empresas ecuatorianas son ocupados por mujeres (Armijos, Camino, Pesantes, & Zambrano, 2020). Además, una serie de estudios de psicología sugieren que los hombres son más competitivos que las mujeres, y que en entornos competitivos el rendimiento de las mujeres es menor que el de los hombres, por tanto, son más proclives a evitar tales entornos en su vida profesional (Rey Biel, 2019). Los estereotipos sobre la debilidad de las mujeres en ciertas tareas y la sobrevaloración del carácter competitivo frente al colaborativo podrían explicar otra porción de la discriminación que sufren en el mercado laboral. Para el caso ecuatoriano, en la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres para conocer la opinión de las mujeres acerca de roles que ocupan en la sociedad, el 28,5% creen que los hombres deben tener mejores puestos de trabajo que las mujeres y un 70% afirmó que los hombres deben ser los principales responsables de todos los gastos de la familia (Naranjo, 2020), lo que evidencia la presencia de patrones culturales basados en estereotipos con respecto a los roles de género.

Niederle y Vesterlund en 2007 proponen posibles explicaciones que podrían ayudar a entender por qué los hombres tienden a desenvolverse mejor en entornos competitivos, estas son:

- *A los hombres les gusta competir más que las mujeres:* Tanto la crianza como la naturaleza influyen, ya que mientras que a los niños se les anima a ser asertivos, a las niñas se les anima a mostrar empatía y ser igualitarias; por otro lado, la psicología propone que los hombres han evolucionado para disfrutar de la competencia, ya que las diferencias en las pérdidas potenciales, así como en las ganancias de la competencia pueden hacer que los hombres estén más ansiosos por competir.
- *Los hombres son más confiados:* Los psicólogos han encontrado que los hombres tienden a ser más confiados que las mujeres; por ejemplo, en los mercados, los hombres comercian más que las mujeres, ya que tienen más confianza en su desempeño relativo. Sin embargo, las diferencias de género van a depender de la tarea que se les asigne; estudios han encontrado que el exceso de confianza es sensible a lo fácil de una tarea, y la diferencia de género en el exceso de confianza se ha hallado principalmente en tareas masculinas, por ello esto puede o no contribuir a explicar estas diferencias de género.
- *Hombres son menos reacios a la retroalimentación:* Cuando se entra a una competencia el sujeto recibirá retroalimentación sobre su rendimiento relativo. La literatura de psicología sugiere que hombres y mujeres responden de distintas formas a tal retroalimentación; en primer lugar, las mujeres tienden a incorporar aspectos negativos de la retroalimentación más que los hombres, y segundo, las mujeres más que los hombres pueden ver una señal como indicativo de su autoestima en lugar de simplemente su desempeño único en una tarea (trampas de confianza), por ello este factor puede hacer que las mujeres eviten entornos donde se reciba retroalimentación sobre el desempeño relativo. Finalmente, esta teoría sugiere que los sujetos se benefician de tener creencias positivas sobre ellos mismos.
- *Estereotipos preconcebidos:* Según Rey Biel (2019), el menor rendimiento en entornos competitivos de las mujeres no depende del género de sus rivales en sí, sino de los estereotipos preconcebidos sobre el sexo del oponente antes de llevar a cabo una tarea. Además, esto sucede solo en situaciones o contextos específicos, por ejemplo, cuando las mujeres saben que su rival es un hombre, al parecer desencadena un estereotipo que las hace sentir amenazadas, esto las lleva a rendir menos. Su rendimiento es inferior en tareas que se cree que favorecen a los hombres y solo cuando se revela el género del rival o cuando se les informa de que sus rivales están listos para comenzar a competir.

### 3. Metodología

El diseño experimental propuesto consiste en que los participantes resuelvan actividades bajo un esquema competitivo, asegurando que exista el mismo número de hombres y mujeres en cada sesión, y a su vez, que no conozcan que se trata de un estudio de género.

Cada sesión tiene dos etapas, y cada etapa contiene dos actividades: (i) una actividad de razonamiento espacial que consiste en visualizar y distinguir entre distintos objetos de dos o tres dimensiones (Figura 1) y (ii) una actividad sobre memoria que consiste en visualizar, asociar y memorizar códigos, conocida como sustitución de dígitos de símbolo (SDST) (Figura 2), cada tipo de actividad se compone de tres ítems. Las actividades deben ser realizadas de forma secuencial con una duración de seis minutos en total por etapa. Antes de iniciar la competencia, se da a conocer a los sujetos que existe un incentivo que se dará al final de la sesión, pero no conocen en qué consiste tal incentivo. Una vez concluidas las dos etapas, se elige al ganador que será el participante con mayor puntaje en una de las dos etapas sorteadas anteriormente.

*Figura 1. Actividad de razonamiento espacial*

Ejemplo: ¿Son iguales estas figuras?



*Fuente: Los autores*

*Figura 2. Actividad de sustitución de dígitos de símbolo*

Ejemplo: ¿Qué número corresponde a la secuencia de letras AKT?

B	H	U	T	R	W	C	A	K
1	2	3	4	5	6	7	8	9

AKT codifica el número 894

*Fuente: Los autores*

Los participantes en cada sesión cumplen con dos etapas. En la primera etapa ejercen el rol de “Grupo de control” en donde no se revela información de género del rival, en que actividades son mejores cada género ni el rendimiento promedio, elementos que la literatura ha hallado importantes en las diferencias de comportamiento por género (Iriberry & Rey Biel, 2017) y, por tanto, se conocen como “amenaza de estereotipo”. En

la segunda etapa cumplen el rol de “Tratados”, ya que se aplica el tratamiento que consiste en incluir la “amenaza de estereotipo” antes de que realicen las nuevas actividades. Este diseño se apega al denominado intra-sujetos.

El tratamiento que se aplica sirve para identificar si el suministro, omisión o enfatización de información relacionada con el género en entornos competitivos fortalece o debilita la percepción previa del sujeto acerca de sus habilidades o capacidades, así como las percepciones de competitividad para analizar si esto afecta en el rendimiento tanto de hombres como de mujeres.

Cabe mencionar que los dos tipos de actividades se deben elegir cuidadosamente con una lectura exhaustiva de la literatura de Psicología sobre las diferencias de género. Esto con el objetivo de encontrar dos actividades distintas en las que cada género tenga un rendimiento distinto que el otro y, al mismo tiempo, en las que haya una percepción común de que un género supera al otro. La evidencia proveniente de la Psicología Social menciona que los hombres tienen más habilidades motoras y un mejor sentido de orientación, mientras que las mujeres tienen más memoria y habilidad social (BBC Mundo, 2013); además, según Iriberry y Rey Biel (2017), los hombres tienen más habilidades en actividades de razonamiento espacial y las mujeres superan a los hombres en actividades de memoria. Con base en esta información, se escogieron las actividades para el experimento propuesto.

### **Prueba piloto**

Se ejecutó una prueba piloto del diseño experimental propuesto en el apartado anterior con 20 estudiantes de la Universidad de Cuenca - Ecuador. Se los dividió de forma aleatoria en cinco grupos de cuatro personas, asegurando que cada grupo esté conformado por dos hombres y dos mujeres ya que se trata de un estudio de género; sin embargo, los sujetos no conocían la finalidad del estudio. Las sesiones experimentales se realizaron con la utilización de medios digitales gratuitos y de fácil acceso como: Zoom, Google Forms, Quizizz, entre otros, sin almacenar información personal de los sujetos.

Para este análisis, la variable que se analizó fue el rendimiento de hombres y mujeres tanto para los resultados del grupo de control y tratamiento. Además, se usó el denominado ATT (Tratamiento promedio en los tratados), el cual consiste en comparar a los tratados con los no tratados. Para este fin se usó la diferencia de medias entre dos grupos dependientes, Hombres versus Mujeres. Así, en este tipo de análisis el interés no se centra en las diferencias entre individuos, sino en las que puede haber en el mismo individuo en dos momentos diferentes o entre las observaciones de los individuos relacionados. A continuación, se presentan los resultados para cada hipótesis planteada:

- **H1:** *Las mujeres rinden menos en entornos competitivos.*

Al comparar el rendimiento promedio total considerando las dos actividades, solo para el grupo de control la media obtenida por los hombres fue de 47 puntos, mayor que el de las mujeres que fue de 42, lo que apoya a la primera hipótesis.



- **H2:** *Las mujeres rinden menos únicamente en actividades que creen que favorecen a los hombres.*

Al comparar el rendimiento promedio obtenido en la actividad de razonamiento espacial del grupo de control con los tratados, se observó que en el grupo de control las mujeres obtuvieron un rendimiento promedio de 20/30 puntos, en el tratamiento su rendimiento promedio disminuye a 14/30 puntos, lo que respalda la segunda hipótesis.

- **H3:** *El rendimiento de las mujeres mejora al tener creencias positivas sobre ellas mismas, es decir cuando se les informa el estereotipo de que las mujeres son mejores en actividades de memoria.*

En esta hipótesis se analizó el rendimiento de las mujeres en la actividad de memoria para el grupo de control y de tratados, se obtuvo que el rendimiento en los resultados de control es de 22/30 puntos, y cuando se aplica el tratamiento, su rendimiento mejora y pasa a ser de 29/30 puntos, lo que apoya a esta hipótesis.

- **H4:** *El rendimiento de las mujeres empeora cuando están presentes los estereotipos preconcebidos.*

Para esta hipótesis se comparó el rendimiento promedio en total, es decir considerando las dos actividades, de los resultados del grupo de control con el de tratados. Los resultados indican que la hipótesis no se cumple, ya que las mujeres en el grupo de control obtuvieron 42/60 puntos y una vez aplicado el tratamiento su rendimiento promedio total fue 43/60 puntos, esto implica que su rendimiento no empeoró, sino mejoró un punto.

#### 4. Discusión y conclusión

Para concluir este trabajo se presenta una discusión de los hallazgos de la prueba piloto. En primer lugar, la revisión de literatura y el presente diseño experimental contribuye para organizar la evidencia, en algunos estudios contradictoria, sobre el bajo rendimiento de las mujeres con respecto a los hombres en situaciones competitivas. Los hallazgos obtenidos implican que es más probable que el menor desempeño de las mujeres aparezca cuando las diferencias en las percepciones se exageran, por ejemplo, con el suministro de información y solo en contextos específicos.

Con la primera hipótesis se presenta evidencia de que en entornos donde no se revela información de estereotipos, el rendimiento de las mujeres en comparación con el de hombres es menor, lo cual está en línea con los estudios de Jurajda y Münich (2011) y Ors *et al.* (2013). Por otra parte, la segunda hipótesis da paso a evidenciar que la creencia de estar realizando una actividad “masculina” causa un declive del rendimiento femenino; esto puede dar indicios de que el menor rendimiento de las mujeres se da en entornos competitivos dentro de contextos muy específicos, en este caso el contexto

específico es el análisis del rendimiento promedio sólo del test espacial, una vez que se incluyó el estereotipo preconcebido.

La tercera hipótesis se puede argumentar con que, según estudios, las mujeres son más reacias a la retroalimentación, esto debido a que según la literatura las mujeres más que los hombres pueden ver una señal o retroalimentación sobre un tema como indicativo de su autoestima en lugar de simplemente su desempeño en una actividad, lo que se le conoce también como trampas de confianza. En esta prueba piloto las mujeres, al ser informadas sobre el estereotipo de que ellas son mejores en habilidades de memoria, se beneficiaron al incluir creencias positivas sobre ellas mismas, lo que provocó que mejoren su rendimiento en la actividad de memoria.

Este mismo hecho nos lleva a analizar la cuarta hipótesis, la cual no se cumple, lo que se podría atribuir a que el rendimiento de las mujeres de forma general, como es en este caso, al analizar el promedio total obtenido en una competencia, este no empeora una vez que se incorporan estereotipos sobre actividades en las que son mejores o información como el género del contrincante. Lo que nos lleva a la conclusión de que el menor rendimiento de las mujeres en entornos competitivos podría depender de los estereotipos preconcebidos sobre el sexo del oponente antes de llevar a cabo una actividad y solo en situaciones o contextos específicos, por ejemplo, en actividades que se cree que favorece a los hombres.

Dentro del estudio existen factores externos que se encuentran fuera del control de los investigadores que se deben considerar para posibles réplicas o aplicaciones del experimento. Entre estos podemos mencionar el hecho de asegurar que no exista copia al momento de ejecutar las actividades y que los sujetos se encuentren en las mismas condiciones (velocidad de internet, uso de computador o Tablet, etc.). Finalmente, es necesario mencionar que la principal limitación del estudio fue el tamaño de la muestra, por lo que para futuras investigaciones se recomienda reclutar más sujetos.

A pesar de estas limitaciones, los resultados de esta sencilla prueba apuntan a la importancia de la información relacionada con el género en entornos competitivos. Esta parece fortalecer o debilitar la percepción del sujeto acerca de sus habilidades y/o capacidades, así como su percepción de competitividad, lo que en última instancia puede significar diferencias de género en situaciones competitivas. Estos hallazgos dan cuenta de la importancia de extender la aplicación de un experimento como el aquí propuesto para poder extraer conclusiones sólidas sobre un tema que no ha sido estudiado en el Ecuador. En este sentido es que esta primera aproximación ha buscado contribuir.

## Bibliografía

- Armijos, M., Camino, S., Pesantes, A., & Zambrano, M. J. (2020). *Perspectiva de género en los cargos directivos de las Empresas Ecuatorianas 2013-2018*. Policy Report ESAI Business School, IPSOS, Organización y Promoción de la Economía Violeta, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/PolicyReport-Perspectiva-de-Genero-en-Cargos-Directivos-de-las-Cias-Ecuatorianas-3.pdf>
- Azmat, G., Calsamiglia, C., & Iriberry, N. (2016). Gender differences in response to big stakes. *Journal of the European Economic Association*, 14(6), pp. 1372.
- BBC Mundo. (3 de Diciembre de 2013). Por qué ellas tienen más memoria y ellos navegan mejor. *BBC Mundo*. [https://www.bbc.com/mundo/ultimas\\_noticias/2013/12/131202\\_ultnot\\_hallazgos\\_mapa\\_cerebro\\_msd](https://www.bbc.com/mundo/ultimas_noticias/2013/12/131202_ultnot_hallazgos_mapa_cerebro_msd)
- Espinosa, K. (8 de Marzo de 2019). Solo 35% de mujeres en Ecuador ocupa cargos directivos. *Revista Gestión*. <https://revistagestion.ec/sociedad-analisis/solo-35-de-mujeres-en-ecuador-ocupa-cargos-directivos>
- García, A., Camacho, A., & García, F. (Octubre de 2019). La brecha de género en el sector STEM en América Latina: una propuesta europea. *V Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad (CINAIC 2019)*.
- Gneezy, U., & Rustichini, A. (2004). Gender and competition at a young age. *American Economic Review*, 94(2), 377-381.
- Gneezy, U., Niederle, M., & Rustichini, A. (2003). Performance in competitive environments: Gender differences. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1049-1074.
- Iriberry, N., & Rey Biel, P. (2017). Stereotypes are only a threat when beliefs are reinforced: On the sensitivity of gender differences in performance under competition to information provision. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 135, 99-111.
- Iriberry, N., & Rey Biel, P. (2018). Competitive pressure widens the gender gap in performance evidence from a two-stage competition in mathematics. *The Economic Journal*.
- Jurajda, Š., & Münich, D. (2011). Gender gap in performance under competitive pressure: admissions to czech universities. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 101(3), 514-518.
- Naranjo, K. (24 de Febrero de 2020). Los estereotipos de género perpetúan la violencia. *Diario El Telégrafo*. <https://www.eltelgrafo.com.ec/noticias/judicial/12/estereotipos-violencia-genero>
- Niederle, M., & Vesterlund, L. (2007). Do women shy away from competition? do men compete too much? *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.
- Ors, E., Palomino, F., & Peyrache, E. (2013). Performance Gender Gap: Does Competition Matter? *Journal of Labor Economics*, 31(3), 443.
- Ramírez, R. F., Manosalvas, M. I., & Cardenas, O. S. (2019). Estereotipos de género y su impacto en la educación de la mujer en Latinoamérica y el Ecuador. *Revista ESPACIOS*, 40(41). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n41/a19v40n41p29.pdf>

Rey Biel, P. (23 de mayo de 2019). Hombres y mujeres: ¿quién rinde mejor en entornos competitivos?. *Dir&ge*. <https://directivosygerentes.es/management/articulos-management/esade-entornos-competitivos>

Rey Biel, P., & Iriberry, N. (Abril de 2019). ¿Participar o ganar? Mujeres, hombres y competitividad. *El Observatorio Social Fundación La Caixa*. <https://observatoriosociallacaixa.org/-/competitividad-laboral-mujeres-y-hombres>

Toranzos, M. (10 de septiembre de 2020). La brecha salarial crece en respuesta a la pandemia. *Diario Expreso*. <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/brecha-salarial-crece-respuesta-pandemia-89700.html#:~:text=El%20c%C3%A1lculo%20m%C3%A1s%20reciente%20del,una%20mujer%20solo%20gana%20%240.84.>

Urighuen, P., Martínez, J., & Carrión, V. (2021). Diferencias salariales y segregación ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *Innova Research Journal*, 6, 129-144.

## Apéndice

Al cuestionario de la ronda 1 se accede por el siguiente link:

<https://extendedforms.io/form/93d155e5-806c-43c7-b5c8-9bafda03cfcd/login>

Al cuestionario de la ronda 2 se accede por el siguiente link:

<https://quizizz.com/join/quiz/60df9fcc620d21001b83559d/start?studentShare=true>