

DIFERENCIA DE GÉNERO EN LA PROFESIÓN DE CONTADOR PÚBLICO EN PANAMÁ: UN PROBLEMA ÉTICO

GENDER DIFFERENCE IN THE PROFESSION OF PUBLIC ACCOUNTANT IN PANAMA: AN ETHICAL PROBLEM

Carlos A. Changmarín

Instituto Gobierno Corporativo de Panamá - Panamá

e-mail: capsa@cableonta.net

Recibido: 02/09/2018

Aceptado: 24/01/2019

Doi: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1441

Código Clasificación JEL: J16, Z

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue determinar si el hombre y la mujer se pueden desempeñar en igualdad de condiciones en la profesión de contador público en Panamá, en el año 2015. Los objetivos específicos tienen que ver con las variables: preparados, reciben, familia, crediticias, discriminación, prejuicio, estrictos, experiencia y ético. Se aplicó, a los datos recibidos de 240 encuestados, los análisis Alfa de Cronbach, Pearson y Espearman, tabulación simple y resultó que la condición de la mujer no es igual que la del hombre, que ambos están preparados para ejercer la profesión de contador público, la mujer no recibe el mismo salario, ni facilidades crediticias, ni condición de familia, que son más estrictas que el hombre, que es importante la experiencia y que sí es un problema ético.

Palabras clave: economía de género, discriminación laboral

ABSTRACT

The general objective of this research was to: Determine if men and women can play under equal conditions in the profession of public accountant in Panama, in 2015. The specific objectives have to do with the variables: prepared, receive, family, credit, discrimination, prejudice, strict, experience and ethical. It applied, to the data received from 240 respondents, the Alpha analyzes of Cronbach, Pearson and Espearman, Simple Tabulation and it turned out that the condition of the woman is not the same as that of the man, that both are prepared to practice the profession of public accountant, women do not receive the same salary, credit facilities, or family status, which are stricter than men, which is important experience and which is an ethical problem.

Key words: gender economics, employment discrimination



INTRODUCCIÓN

Se ha escogido el tema diferencia de género en la profesión de contador público en Panamá: Un problema ético. La preocupación se presenta debido a que se indica que se actúa con discriminación o prejuicio con las mujeres en la profesión de contador público, por lo que se ha decidido desarrollar esta investigación en la ciudad de Panamá en el año 2017 para conocer si es cierto lo indicado.

Se espera que esta investigación tenga un aporte teórico y una significación práctica, lo que conlleva una novedad científica. Se ha visto que en ciertas profesiones o actividades hay más mujeres que hombres y en otras lo contrario. Se observan más hombres que mujeres en la industria de la construcción; sin embargo, se observan más mujeres que hombres en el sector financiero. Se dice también que existe diferencia en el pago de los salarios que el de los hombres es mayor que el de las mujeres que en el ambiente laboral se favorece más a los hombres que a las mujeres.

En una cronología realizada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU 1947), se manifiesta que: La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se reunió por primera vez en Lake Success, Nueva York, en febrero de 1947, poco después de la creación de la ONU. En aquel momento, los 15 representantes gubernamentales que formaban la comisión eran mujeres.

Entre 1947 y 1962, la comisión se centró en establecer normas y formular convenciones internacionales que cambiaron las leyes discriminatorias y aumentaron la sensibilización mundial sobre las cuestiones de la mujer. Se realizó la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1953. Se realizó la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada de 1957 y la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios de 1962.

En 1963, los esfuerzos para consolidar las normas relativas a los derechos de la mujer condujeron a la Asamblea General de la ONU a solicitar a la Comisión que elaborara una Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, que la Asamblea aprobó en última instancia en 1967. En 1972, coincidió con el XXV aniversario de su creación, la Comisión recomendó que 1975 fuera declarado Año Internacional de la Mujer

Esos esfuerzos cristalizaron en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, aprobada por la Asamblea General el 20 de diciembre de 1993. La Comisión sirvió como órgano preparatorio para la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, en la que se aprobó la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. En 1999, el Protocolo Facultativo de la Convención introdujo el derecho de presentar una demanda para las mujeres víctimas de discriminación. En 2011, las cuatro secciones del sistema de la ONU se fusionaron, convirtiéndose en ONU Mujeres, que hoy es la Secretaría de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

Luego de lo indicado en los antecedentes, se agrega el comentario del investigador Frye (1947:304):

El año 1946 fue el 50 aniversario de la concesión del primer certificado de CPA tras la aprobación de la primera Ley de CPA. ¿Cuántos lectores de este artículo pudieron darse cuenta que durante estos 50 años, más de 26,000 certificados se han otorgado y sólo unos 300 de los 26,000 se concede a las mujeres?

De acuerdo con los antecedentes mencionados por la ONU y con la afirmación del autor Frye, se puede decir que existen reglas aprobadas en los Estados Unidos de Norte América a favor de las mujeres, en la igualdad de género, igualdad de trabajo y de salario, protección hacia ellas, entre otras.

No obstante, el problema es que tales reglas no se cumplen ni en el país del Norte ni en el resto de los países del mundo, se incluye a Panamá. Algo que es contradictorio, ya que desde que inició la Revolución Francesa, se promulgó el respeto hacia el sexo femenino (Kaldor 2015).

Por lo que se formula la siguiente pregunta: ¿Será cierto que existe diferencia de género en la profesión de contador público en Panamá y si es un problema ético?

Luego de lo anunciado en el planteamiento del problema de esta investigación:

Es conveniente porque se necesitan criterios que ayuden a comprender la situación profesional de las

mujeres en Panamá.

Cuenta con relevancia social puesto que se beneficiarán los profesionales de la ciudad de Panamá como del resto de las provincias del país y de otros países.

En sus implicaciones práctica porque ayudará a solucionar muchos de los problemas que sufren las mujeres en la profesión de contador público.

En cuanto a su valor teórico, puede servir de apoyo a las teorías existentes sobre la actuación de las mujeres en la profesión de contador público. La utilidad metodológica: La investigación puede ayudar a crear un instrumento para la recolección de la información que será el fundamento para establecer los análisis necesarios.

Al considerarse que esta investigación se justifica se presentan los objetivos para obtener suficiente material para desarrollar una teoría que sirva de aporte a esta investigación.

Objetivo general: Determinar si el hombre y la mujer se pueden desempeñar en igualdad de condición en la profesión de contador público en Panamá.

Objetivos específicos

1. Conocer si los hombres y las mujeres se encuentran preparados para enfrentar los retos que exige la profesión de contador público.
2. Evaluar si hombres y mujeres reciben el mismo salario por el mismo trabajo.
3. Establecer si la mujer cuenta con la misma libertad, que demanda la familia, que el hombre para crear una firma de contadores públicos.
4. Identificar si el hombre y la mujer cuentan con las mismas oportunidades crediticias para crear un negocio.
5. Verificar si el problema es de discriminación.
6. Verificar si el problema es de prejuicio.
7. Reconocer qué tan estrictos son los hombres como las mujeres en una auditoría de estados financieros.
8. Determinar si es necesario contar con experiencia antes de iniciar la carrera de contaduría.
9. Verificar si es un problema ético.

La población utilizada en esta investigación está delimitada a la profesión de contador público en la ciudad de Panamá. Son 3,900 contadores públicos afiliados, se enviaron 300 encuestas y se recibieron 240 contestadas. En esta investigación no encontramos mayores limitaciones, puede ser que no se obtenga contestaciones a las encuestas.

De acuerdo con lo indicado en la introducción de esta investigación se realizaron consultas a algunos autores de revistas y documentos reconocidos internacionalmente para construir un marco teórico que sirva como guía en esta investigación.

En estudios realizados, se sabe que no importa cuánto ha avanzado el género femenino dentro de las empresas, existe una brecha entre géneros, lo que favorece al género masculino (Haig 2016). Se debe tener presente que en el campo de la profesión de la contaduría existen dos estrategias y estilos utilizados por los seres humanos, en cuanto a aprendizaje se refiere, por lo que es muy importante, al instruir a colaboradores, los programas de capacitación deben contemplar esta verdad para que el resultado sea equitativo (Cano 2000); además se observan diferentes estilos de procesar la información de los estudiantes (Chung & Monroe 1998).

Por otro lado, existen dos elementos de decisión que influyen tanto a hombres como a mujeres al ejercer en la profesión de la contaduría; existe tanto prejuicio como discriminación de género (Fidan 1947). Es cierto porque al ocupar las mujeres profesionales de la contabilidad puestos de jerarquía perciben más, que sus colaboradoras, la diferencia de género (Dalton et al. 2014). En el campo de la publicidad es uno de los factores que han hecho una mala distinción competitiva entre hombres y mujeres, al crear competencias discriminatorias, unas para las mujeres y otras para los hombres, en tiempos pasados; no obstante, esto ha cambiado radicalmente en tiempos actuales (Niño

2016).

Esto se observa cuando la mujer desea constituir una firma de contadores, que causa mucha preocupación porque no se le dan oportunidades al género femenino de emprender sus ideas, ya que el financiamiento es un factor o un elemento importantísimo para lograr éxitos en la profesión de la contaduría (Elizundia 2015). Se añade que las universidades no incluyen asignaturas específicas de emprendedurismo, a la hora de crear empresas, los emprendedores se encuentran en desventajas en el sostenimiento empresarial por falta de capacitación empresarial (Hidalgo 2014); lo que causa que la mujer emprendedora cuenta con la competencia de las integrantes de su género más los integrantes del género opuesto (Lamas 2000). Lo anterior es ejemplo de la independencia en el caso de mujeres y afroamericanos, la experiencia es de suma importancia para el logro de un empleo para mitigar la discriminación (Harris, Tanner & Knouse 1996).

Lo que debe ser tomado en cuenta por las autoridades gubernamentales, para establecer las políticas públicas que ayuden al género femenino (Sánchez, Herrera & Perrotini 2015). Para que exista equidad de género que tanto se menciona, pero no se planifican procedimientos de acción (Alfredson (2015). Hay que observar que las mujeres han cambiado su manera de actuar ante los principios que deben aplicar, muchas personas manifiestan que en una auditoría la opinión de las mujeres es determinante a la hora de aplicar una sanción (Stedham, Yamamura & Beekun 2007). Porque la característica de tomar el todo en una evaluación, los resultados son mucho más confiables, si se deja de evaluar algunas partes del todo, se comete el error de dar una evaluación buena o mala o viceversa, por lo que se entiende que el género femenino es más estricto al evaluar el todo que es mayor que sus partes, o sea no dejan nada por fuera (Gómez 2015). Muchas mujeres han demostrado que son más éticas que los hombres (Bobek, Hageman & Robin 2015) y su deseo de superación por un lado y por el otro está lo conservadora de las mujeres en el manejo del efectivo que contribuye al sostenimiento de una empresa (Yang, Chen & Yang 2013).

Los autores Bernardi & Arnold (1997) advierten que, en promedio, las contadoras de sexo femenino obtuvieron calificaciones más altas que las de los contadores varones en la definición de la prueba de problemas, lo que no se esperaba. Lo que no contradice lo indicado, ya que los principios de contabilidad, exigen un razonamiento técnico, mientras que la solución de problemas, exige un razonamiento lógico (Pafk & Hayes 1994). Se incluye lo que advierte la psicóloga e investigadora Pilar (2015:58), que, en la programación y el acceso a la información, los hombres perciben las cosas por la vista y las mujeres a través del oído y de las sensaciones auditivas, táctiles y olfativas. "... que las mujeres tengamos más y mejor desarrollada nuestra capacidad intuitiva, ya que nuestra forma de conocer el mundo se realiza principalmente a través de sensaciones". Es por ello que se dice por muchos años, que las mujeres tienen un sexto sentido (intuición), que las ayuda a conocer, comprender o percibir algo de manera clara e inmediata sin la intervención de la razón, lo que no podemos hacer los hombres.

METODOLOGÍA

Se abordó en forma descriptiva el tipo de investigación, la composición de la población de 3,900 contadores públicos afiliados de la ciudad de Panamá, tamaño de la muestra de 300, contestaron 240 (es mayor que el resultado de la fórmula de la muestra científica que indica 151), también se expone el instrumento de recolección, finalmente se detalla el análisis de datos por medio del software estadístico SPSS de IBM (2010) del Alfa de Cronbach, Correlación de Pearson y de Spearman para determinar y se aprueba o se rechaza la hipótesis nula. Los resultados de las gráficas en Excel se realizaron por medio de la Tabulación Simple del software DIANE (2009).

Tipo de investigación

Esta es una investigación no experimental, se realizó un proceso de investigación cuantitativa, es descriptiva, tiene un carácter correlacional y finalmente el estudio es explicativo porque se pretendió conocer si el hombre y la mujer pudieron desempeñarse en igualdad de condiciones en la profesión

de contador público en Panamá y si esto es un problema ético. Se definió este estudio de tipo transeccional.

En cuanto al diseño de la investigación, se realizó en tres etapas

Primera etapa: Se revisó bibliografía de autores que escriben artículos científicos (fuentes primarias) para las mejores revistas arbitradas reunidas en las bases de datos: EBSCO, REDALCYC y DIALNET; tales como: *Psicothema*, *Contaduría y Administración*, *Review of Business*, *Revista Alternativas*, *Cuicuilco*, *Revista del Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de León*, *Accounting Review*, entre otras, donde abordan la temática relacionada, al tomar sus aportes conceptuales y confrontarlos con sus opiniones, en la búsqueda de establecer vínculos que permitieron identificar los elementos que conforman las bases de la diferencia de género y sus efectos en la profesión de contador público; también se consultaron libros y otros documentos que corresponden a fuentes secundarias.

Segunda etapa: Se preparó el instrumento de medición (encuesta) para conocer la opinión de hombres y mujeres estudiantes de contaduría y contadores públicos de la ciudad de Panamá.

Tercera etapa: El instrumento de medición, con la utilización del software DYANE (2009), fue preparado con preguntas cerradas, del tipo dicotómicas y de escala Likert (de 1 a 5) para medir la opinión de los encuestados; se sabe que es una encuesta de percepción, pero se ajustó a la necesidad que exigía esta investigación.

En relación con la pregunta de esta investigación: ¿Será cierto que el hombre y la mujer pueden desempeñarse en igualdad de condiciones en la profesión de contador público en Panamá?, se construyó la siguiente hipótesis alterna:

H1: Los hombres cuentan con mejores condiciones que las mujeres en la profesión de contador público en Panamá. Luego, se construyó la hipótesis nula, a la que se le aplicaron los análisis estadísticos, para conocer si era rechazada o no:

H0: Los hombres no cuentan con mejores condiciones que las mujeres en la profesión de contador público en Panamá. (es una hipótesis nula descriptiva de una variable que se va a observar en un contexto).

Con los datos reunidos, se preparó una tabla que se vació en el software estadístico SPSS, de acuerdo con las variables incluidas en las siguientes preguntas:

1. Indique su género.
2. Indique su grado académico más alto.
3. Indique si usted considera que el hombre y la mujer están igualmente preparados para ejercer la profesión de contador público.
4. Indique si usted considera que la mujer recibe el mismo salario por el mismo trabajo en el mismo lugar y la misma entidad que el hombre.
5. Indique si usted considera que la mujer cuenta con la misma libertad que demanda la familia que el hombre para crear una firma de contadores públicos.
6. Indique si usted considera que el hombre y la mujer cuentan con las mismas oportunidades crediticias para crear una firma de contadores públicos.
7. Indique, en cuanto a la diferencia de género, si es discriminación.
8. Indique, en cuanto a la diferencia de género, si es prejuicio.
9. Indique si las mujeres son más estrictas que los hombres en una auditoría de estados financieros.
10. Indique si usted considera que es importante que se cuente con experiencia práctica antes de iniciar una carrera de contaduría.
11. Indique, en cuanto a la diferencia de género, si es un problema ético.

Estas son las preguntas que sirvieron para el diseño del instrumento de recolección de los datos que fueron analizados en esta investigación.

RESULTADOS

De acuerdo con lo que se ha indicado en la metodología de esta investigación, se procedió al vaciado de los datos de las encuestas en el software estadístico SPSS.

Análisis de confiabilidad

Luego de ejecutar ese procedimiento, se ejecutó el análisis del Alfa de Cronbach, se obtuvo 0.825, a las 9 variables de escala especificadas en objetivos específicos. El Alfa de Cronbach aplicado, con una muestra de 240 contadores públicos presenta un coeficiente de 0.825.

Análisis de Pearson y Spearman

Con las opciones del software estadístico SPSS, Analizar, Correlaciones y Bivariadas, se obtuvieron los análisis de Pearson y Spearman; luego se exportaron al Microsoft Excel para entrelazarlas y obtener los análisis que determinaron si la hipótesis nula es verdadera o falsa. Si se toman en cuenta que las correlaciones se encuentran entre 0 y 1 y que pueden ser correlaciones positivas y negativas.

Existen coeficientes de correlación, tanto de Pearson como de Spearman, que tienen signo positivo y negativo, los negativos no se toman en cuenta, también existen correlaciones significativas (**) al nivel $p < 0.01$ (bilateral) o confiabilidad del 99%, correlaciones significativas (*) al nivel $p < 0.05$ (bilateral) o confiabilidad del 95%; se observa que no existe ningún valor .000; lo que se quiere decir es que, si el estudio fue bien hecho (control de sesgos), hay una posibilidad del 99% de que el intervalo de confianza contenga el verdadero valor y que existe correlación entre todas las variables. Se observa que las correlaciones presentan coeficientes de Pearson y de Spearman más cercanos a 1, un valor de 1 indica una correlación perfecta.

También se observan algunos coeficientes de Spearman mayores que los coeficientes de Pearson, lo cual es indicativo de la posible presencia de valores extremos que afectan al segundo coeficiente, pero no al primero; pero, existen coeficientes de Pearson mayores que los coeficientes de Spearman, lo que indica una relación lineal.

Al final, se observan coeficientes con un asterisco (*), significa que la correlación es significativa al nivel de p-valor [$p < 0.05$ o 95% (bilateral)].

Se observan coeficientes con dos asteriscos (**), significa que la correlación es significativa al nivel de p-valor [$p < 0.01$ o 99% (bilateral)].

Ambos corresponden al nivel de significación más pequeño posible que puede escogerse, es indicativo que se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Según la autora Herrero (2010:2):

En estadística, un resultado se denomina estadísticamente significativo si no es probable que haya sido debido al azar. Una “diferencia estadísticamente significativa” solamente significa que hay evidencias estadísticas de que hay una diferencia entre las variables estudiadas. No significa que la diferencia sea grande, importante, o significativa en el sentido estricto de la palabra, solo que hay diferencias.

Añade, Herrero (2010:4): El nivel de significación es el riesgo o la probabilidad que voluntariamente asume el investigador de equivocarse al rechazar la hipótesis nula, si en realidad es cierta. Este riesgo se establece normalmente en 0.05 (95%) ó 0.01 (99%).

- Si $p < 0.05$ se considera significativo, en cuyo caso se rechaza la hipótesis nula.
- Si $p > 0.05$ se considera no significativo en cuyo caso no se rechaza la hipótesis nula.

Gráficas de barras: Para obtener las gráficas de barras, se utilizó el Microsoft Excel con la ayuda de la Tabulación Simple del software DIANE de (Santesmases 2009). Al pasar los datos obtenidos al Microsoft Excel (2016), se producen las gráficas de acuerdo con las preguntas del instrumento de recolección de datos. Sólo se están incluyendo los resultados no las gráficas. En relación con la P 1. Indique su sexo: El 50% de los encuestados eran mujeres, mientras que el 50% fueron hombres.

En relación con la P 2. Indique su grado de escolaridad más alto: El 25% cuentan con

Licenciatura, el 50% con una Maestría, el 10% con un Doctorado y el 15% con Bachillerato.

En relación con la P 3. Indique si usted considera que el hombre y la mujer están preparados para ejercer el mismo negocio: En una escala de (1 a 5), el 55% que están muy de acuerdo; mientras que el 45% contestó que están de acuerdo; lo que significa, que el 100% consideran que ambos están preparados para ejercer el mismo negocio.

En relación con la P 4. Indique si usted considera que la mujer recibe el mismo salario por el mismo trabajo en el mismo lugar y la misma entidad que el hombre: El 35% contestó que pocas veces, el 25% que regularmente, el 20% que nunca, el 15% que con bastante frecuencia y el 5% que siempre.

En relación con la P 5: Indique si usted considera que la mujer cuenta con la misma libertad que demanda la familia que el hombre para crear una firma de contadores públicos: El 25% contestó que definitivamente no, el 35% que probablemente no y el 5% que están indecisos, el 15% probablemente sí y el 20% definitivamente sí.

En relación con la P 6: Indique si usted considera que el hombre y la mujer cuentan con las mismas oportunidades crediticias para crear un negocio: El 35% contestó muchísimo, el 15% mucho, el 10% ni poco ni mucho, el 10% poco y el 30% poquísimo.

En relación con la P 7: Indique, en cuanto a la diferencia de género, si es discriminación: El 25% contestó pocas veces y con bastante frecuencia, el 20% siempre y nunca, el 10% regularmente.

En relación con la P 8: Indique, en cuanto a la diferencia de género, si es prejuicio: El 35% contestó ni falso, ni verdadero; el 20% verdadero y el 15% completamente verdadero, completamente falso y falso.

En relación con la P 9: Indique si las mujeres son más estrictas que los hombres en una auditoría de estados financieros. El 35% contestó probablemente sí, el 30% definitivamente sí; mientras que el 20% probablemente no, el 15% están indecisos.

En relación con la P 10: Indique si usted considera que es importante que se cuente con experiencia práctica antes de iniciar una carrera de contaduría. El 40% contestó que muy de acuerdo y de acuerdo, el 10% en desacuerdo y el 5% ni en desacuerdo ni de acuerdo y muy en desacuerdo.

En relación con la P No. 11: Indique, en cuanto a la diferencia de género, si es un problema ético. El 40% contestó que definitivamente sí, el 20% probablemente sí, el 25% definitivamente no, el 10% indecisos y el 5% probablemente no, denominada académicamente Gráfica de Pareto.

DISCUSIÓN

El valor del Alfa de Cronbach superior a 0.700, lo que indica una considerable consistencia interna y confirma la confiabilidad de la escala de medida. De acuerdo con el Análisis de Pearson y Spearman se demostró que la Hipótesis nula H_0 fue rechazada y se aceptó la Hipótesis alterna H_1 que dice: Los hombres cuentan con mejores condiciones que las mujeres en la profesión de contador público en Panamá. El resultado de la pregunta 1 del cuestionario, lo contestaron 240 contadores públicos, incluyendo estudiantes, 50% hombres y 50% mujeres, lo que indica una fuerte equidad. En la pregunta 2 sobre el grado más alto de escolaridad, el 25% cuentan con Licenciatura, el 50% con una Maestría, el 10% con un Doctorado y el 15% con Bachillerato. Lo que indica que la mayoría eran contadores públicos. En relación con el objetivo general se determinó que sí es cierto que se actúa con discriminación o perjuicio con las mujeres en la profesión de contador público y que sí es un problema ético.

CONCLUSIONES

Ha sido necesario que en todos los países se desarrollen e implanten reglas a favor de las mujeres, en la igualdad de género, igualdad de trabajo y de salario, protección hacia ellas, entre otras.

El comportamiento intelectual, estratégico, profesional e intuitivo entre hombres y mujeres es diferente; las mujeres son más estrictas e intuitivas que los hombres como auditoras y en otras

áreas, como en el cuidado de niños y ancianos, como en el tránsito.

El salario de las mujeres es menor que el de los hombres, aunque realicen el mismo trabajo, en la misma entidad y lugar. Las autoridades gubernamentales deben tomar en cuenta el problema de las mujeres en el momento de quedar solas en el sostenimiento de sus hijos, para establecer las políticas públicas que ayuden al género femenino. Las estadísticas demostraron que sí existe diferencia de género, contra las mujeres, en la profesión de contador público en Panamá, que es discriminación, por un lado, prejuicio, por el otro y que es un problema ético.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfredson, L. S. (2015) Gender, Violence, and Human Security. EBSCO: American Journal of Sociology. Jan2015, Vol. 120 Issue 4, p1229-1231. 3p. Recuperado el 28 de marzo de 2017

Banco Mundial (2010) Mujeres empresarias: Barreras y oportunidades en el sector privado formal de América Latina y el Caribe. Perú: LEDEL SAC, 172 pp. Recuperado el 18 de septiembre de 2016 siteresources.worldbank.org/.../Resources/840442.../Libro_Mujeres_Empresarias.pdf

Bernard, R. A.; Arnold SR., & Donald F. (1997) An Examination of Moral Development within Public Accounting by Gender, Staff Level, and Firm. EBSCO: Contemporary Accounting Research. Winter97, Vol. 14 Issue 4, p653-668. 16p. Recuperado el 28 de marzo de 2017

Bobek, D. D.; Hageman, A. M. & Raddtke, R. R. (2015) The Effects of Professional Role, Decision Context, and Gender on the Ethical Decision Making of Public Accounting Professionals. EBSCO: Behavioral Research in Accounting. 2015, Vol. 27 Issue 1, p55-78. 24p. DOI: 10.2308/bria-51090. Recuperado el 28 de marzo de 2017

Chung, J.; Monroe, G. S. (1998) Gender differences in information processing: An empirical test of the hypothesis-confirming strategy in an audit context. EBSCO: Accounting & Finance. Nov98, Vol. 38 Issue 2, p265-279. 15p. Recuperado el 28 de marzo de 2017

Dalton, D. W.; Cohen, J. R.; Harp, N. L. & McMillan, J. J. (2014) Antecedents and Consequences of Perceived Gender Discrimination in the Audit Profession. EBSCO: Auditing: A Journal of Practice & Theory. Aug2014, Vol. 33 Issue 3, p1-32. 32p. DOI: 10.2308/ajpt-50737. Recuperado el 28 de marzo de 2017

Elizundia C., M. E. (2015) Desempeño de nuevos negocios: perspectiva de género. REDALCYC: Contaduría y Administración, 60(2) 468-485, 19 pp. ISSN: 0186-1042 Recuperado 21 de agosto de 2016 de www.redalyc.org/

Fidan, D.; Boztoprak, H.; Usta, T.; Sari, B. & Guzey, Y. (2016) The effects of Discrimination against Women in Places of Business: A Report on the Tourism Industry. EBSCO: Review of Business. Spring2016, Vol. 37 Issue 1, p56-71. 16p. Recuperado 1 de septiembre de 2016

Frye, M. A. (1947) Women's accounting societies. EBSCO: Accounting Review. Jul47, Vol. 22 Issue 3, p304. 3p. Recuperado 1 de septiembre de 2016

Gómez M., A. & López M., M. R. (2016) Diferencia de género en la aprobación de créditos comerciales a la PYME mexicana. REDALCYC: Contaduría y Administración, 17 pp. Recuperado 21 de agosto de 2016 de www.redalyc.org/

Haig, N. H. (2016) Romper las barreras. Revista Internal Auditor en español, de diciembre de 2016,

de 68 pp. Recuperado 15 de enero de 2017, de la Asociación Internacional de Auditores Internos (IIA) <http://links.iaa-communications.org/t?kn=4&ms=MTI5MDAzOTYS1&r=NjI1NTAxMTMyNDIS1&b=0&j=NzIzODE0MDI4S0&mt=1&rt=0>

Harris, E. W.; Tanner, J. R. & Knouse, S. B. (1996) Employment of Recent University Business Graduates: Do Age, Gender, and Minority Status Make a Difference? EBSCO: Journal of Employment Counseling. Sep96, Vol. 33 Issue 3, p121-129. 9p. Recuperado el 28 de marzo de 2017

Herrero, E. (2010) Significación estadística y potencia de un estudio. BLOG DOCENCIA RAFALAFENA, Apuntes de investigación, 22 de noviembre 2010, 8 pp. Recuperado 19 de enero de 2017. <https://rafalafena.files.wordpress.com/2010/.../significacion-estadistica.do...>

Hidalgo P., L. F. (2014) La Cultura del Emprendimiento y su Formación. DIALNET: Revista Alternativas, 15(1):46-50, 6 pp. ISSN: 1390 1915. Recuperado 21 de agosto de 2016 de <https://dialnet.unirioja.es/>

IBM Company (2010) Guía breve de IBM SPSS Statistics 19. 186 pp.

Kaldor, M. (2015) The search for lasting peace: critical perspectives on gender-responsive human security. Edited by Rosalind Boyd. EBSCO: International Affairs. Mar2015, Vol. 91 Issue 2, p407-408. 2p. DOI: 10.1111/1468-2346.12244. Recuperado el 28 de marzo de 2017

Lamas, M. (2000) Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. REDALCYC: Cuicuilco, 7(18) 25 pp. ISSN: 1405-7778. Recuperado 21 de agosto de 2016 de www.redalyc.org/

Microsoft (2016) Office 365 Personal, últimas aplicaciones. Servicio Premium. USA: Un año de licencia.

Niño D., A. Y. (2016) Representaciones de la masculinidad en la Revista Cromos en la primera mitad del Siglo XX en Colombia. DIALNET: Revista del Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de León pp. 227-246, 19 pp. ISSN: 2444-0221 Recuperado 21 de agosto de 2016 de <https://dialnet.unirioja.es/>

OCDE (2015) Igualdad de género y derechos de la mujer en la agenda post-2015: una base para el desarrollo sostenible. Artículo, 16 pp. Recuperado el 16 de septiembre de 2016 de <https://www.oecd.org/dac/gender.../POST-2015%20Gender%20Spanish.pdf>

ONU (s. f.) Un poco de historia. Artículo 3 pp. Recuperado el 16 de septiembre de 2016 de www.unwomen.org/es/csw/brief-history

Park, L. J. & Hayes, R. Stephan. (1994) Men and women: Equal in accounting? EBSCO: Journal of Education for Business. Jul/Aug94, Vol. 69 Issue 6, p349. 5p. Recuperado el 28 de marzo de 2017

Santesmases M., M. (2009) DYANE Versión 4: Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados. España: Ediciones Pirámide, 554 pp. ISBN 978-84-368-2296-0

Sistema Económico Latinoamericano y Del Caribe (SELA) (2010) Desarrollando Mujeres Empresarias: La Necesidad de Replantear Políticas y Programas de Género en el Desarrollo de PYMES. Venezuela, 55 pp. Recuperado el 16 de septiembre de www.sela.org/media/268540/desarrollando-mujeres-empresarias-pymes.pdf

Yang, Y.; CHEN, Y-S & YANG, L-W. (2013) Gender gap, training and financial performance: evidence from public accounting industry. EBSCO: International Journal of Human Resource Management. Dec2013, Vol. 24 Issue 19, p3697-3718. 22p. DOI: 10.1080/09585192.2013.778313. Recuperado el 28 de marzo de 2 2017