

La tendencia de género en las carreras de Contabilidad, Economía e Ingeniería Financiera de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, caso práctico: Análisis Comparativo del año 2012 al 2017.

The gender trend in Accounting, Economics and Financial Engineering of the Faculty of Accounting and Auditing of the Technical University of Ambato, case study: Comparative Analysis of the year 2012 to 2017.

Ing. Mg. Edison Roberto Valencia Nuñez ¹

Econ. Mery Esperanza Ruiz Guajala ²

Ing. Mg. Héctor Alberto Luzuriaga Jaramillo ³

Dra. Mg. María Augusta Albornoz Garzón ⁴

1. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Ambato-Ecuador, e-mail: edisonvalencia@uta.edu.ec

2. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Ambato-Ecuador, e-mail: meryeruiz@uta.edu.ec

3. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Ambato-Ecuador, e-mail: ha.luzuriaga@uta.edu.ec

4. Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Ambato-Ecuador, e-mail: mariaaalbornoz@uta.edu.ec

RESUMEN:

Históricamente, la población femenina en América Latina, ha lidiado constante y valientemente por estudiar en las universidades y ese esfuerzo ha incrementado sus ingresos, abriendo espacios de participación, presencia y decisión, estudios en el Ecuador ejemplifican la escalada laboral de la mujeresí, en la ciudad de Ambato eligen ser contadores/as dentro del amplio espectro de profesiones que ofertan las universidades y centros superiores, gracias al marco legal y principios fundamentales que guían las funciones del Contador. El objetivo principal escomparar y evidenciar la tendencia de género se ha mantenido, desde el año 2012 hasta el 2017 en las carreras de Contabilidad, Economía e Ingeniería Financiera de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambatoutilizando un contraste estadístico. En cuanto a la recolección de la información fue mediante dos tipos de encuestasy que han sido aplicadas a graduados/as en los años motivo de estudio, siendo el resultado más significativo de tipo cuantitativo, que mediante un análisis estadístico se percibe en el impacto que la Facultadrecibe en mayor grado a mujeres, demandando oportunidades de inserción laboral, y que la educación con perspectiva de género está potencializada en la universidad.

Palabras claves: género, empleabilidad, discriminación, formación académica,inserción laboral, universidad.

ABSTRACT:

Historically, thefemalepopulation in LatinAmerica has struggledsteadily and courageously to study in universities and thiseffort has increaseditsincome, openingspacesforparticipation, presence and decision, studies in Ecuador exemplifythework of women, in Ambato citychoose to be accountantswithinthewidespectrum of professionsofferedbyuniversities and higher centers, thanks to the legal framework and fundamental principlesguidingthefunctions of theAccountant. Themaingoalisto compare and evidencethegendertrend has beenmaintained, from 2012 to 2017 in theAccounting, Economics and FinancialEngineeringcareers of theFaculty of Accounting and Auditing of theTechnicalUniversity of Ambato using a statisticalcontrast.Thehaverst of theinformationwasthroughtwotypes of surveys and thathavebeenapplied to graduates in theyears of study, beingthemostsignificantresult of quantitativetype, thattthrough a statisticalanalysisisperceived in theimpactthattheFacultyreceivesthemostonlywomen, demandingopportunitiesforjobinsertion and thateducationwith a genderperspectiveispotentialized in theuniversity.

Keywords:gender, employability, discrimination, academic training, jobplacement, university.

INTRODUCCIÓN

En América Latina el ingreso y el provecho a estudiar en las universidades por parte de la mujer, ha sido una abrumante competencia en escenarios discriminantes. Sobre todo, en países, en donde la primacía varonil ha comandado las esferas de decisiones y las demandas de empleo con perfiles masculinos. Cabe destacar que este ingreso pujante y limitado universitario en un principio fue disfrazado para ser admitido y considerado, para posteriormente ser impulsado por una secuencia seriada de ocupaciones de la mujer por merecimientos, venciendo una cultura machista con una desigualdad de influencias. Podemos observar en el siguiente gráfico, en la ciudad de México año 2015, la desigualdad de oportunidades a una oferta de responsabilidad académica se hace muy notoria.

Tabla 1.- Relación de Investigadores en el SNI vigentes en febrero de 2015, por nivel y sexo

	Masc			Fem			Total		
Nivel	No.	% del	% del	No.	% del	% del	No.	% del	% del
	sexo		nivel	sexo		nivel	total		nivel
Candidato	2,655	17.7	58.0	1,920	23.0	42.0	4,575	19.6	100.0
1	7,961	53.2	62.3	4,814	57.7	37.7	12,775	54.8	100.0
2	2,777	18.5	70.1	1,187	14.2	29.9	3,964	17.0	100.0
3	1,578	10.5	78.8	425	5.1	21.2	2,003	8.6	100.0
Total	14,971	100.0	64.2	8,346	100.0	35.8	23,317	100.0	100.0

Fuente: ExecUm, Unam, 2015
Elaborado por: Equipoinvestigador.

Tanto los cuerpos colegiados y cargos letrados son privilegiados para los hombres, situación que permanece a pesar de promover legislativamente la igualdad de género y una equidad en las

oportunidades de trabajo y participación.

En décadas anteriores a la fecha, el ascenso de la mujer en el mundo laboral ha tenido un crecimiento significativo. Empero, los cargos de dirección de la empresa siguen al frente de los varones. Muy pocas mujeres han derrotado estos estereotipos y han demostrado su igualdad de fortalezas y aciertos en los comandos gerenciales, a pesar que las condiciones actuales de educación y sociedad han mejorado (Contreras Torres, Pedraza Ortiz, & Mejía Restrepo, 2012), la población femenina en América Latina, sigue lidiando constante y valientemente por ingresar a las universidades, y ese esfuerzo ha incrementado sus ingresos, incluso en cargos y sitios de dirección y mando institucional (Ordorika, 2015). Esta inclusión de una educación con perspectiva de género, facilita que en las aulas y otros escenarios, la mujer sea considerada y tenga la oportunidad de profesionalizarse al igual que su compañero, sin dejar de reconocer que el empuje del desarrollo humano y aportes a la sociedad, siguen afectados por la discriminación de género (Zabludovsky, 2007).

A pesar de los logros conseguidos, las demandas de trabajo no siempre han abierto perfiles para la participación de la mujer y su competitividad no ha sido considerada plenamente prejuzgando a roles masculinos en los concursos de méritos y oposición, lo que le ha costado, aceptar subempleos, cargos menores a su preparación, e incluso subordinarse a empleos domésticos o como fuerza de trabajo secundaria (Contreras Torres, Pedraza Ortiz, & Mejía Restrepo, La mujer y la empresa, 2012), más aún si en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 27 (2008, 2008) del capítulo segundo de

los Derechos del Buen Vivir determina, que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico; además impulsará la equidad de género, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Anteriormente se ha estudiado condiciones coartadoras para el libre desempeño femenino en el trabajo, enfatizandolos breves que se ha sometido para ejercer en áreas de su especialización, y, la discriminación que aparta la eficacia y eficiencia femenina al momento de la selección (Mimbrero Mallado, Pallares Parejo, & Guil Bozal, 2016), (Camacho Castañeda & Martínez Villegas, 2016).

Estudios en el Ecuador ejemplifican la escalada laboral de la mujer, analizados en décadas atrás. Esta realidad expuesta en el repositorio del Laboratorio Laboral Ecuatoriano MTE-UNFPA de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, (Larrea & Larrea, 2007) demarca un rango de 10 puntos de diferencia entre las oportunidades de género. Hay que considerar que en los años 1990 al 2007 en el Ecuador se sufrió una crisis económica que afectó al sector productivo y empresarial, y, en consecuencia, disminuyeron las ofertas de trabajo, en especial para los sectores vulnerables, afectando singularmente a la mujer, en toda área de su desempeño laboral (Horbath & Gracia, 2014).

Actualmente, alcanzar oportunidades para el reconocimiento, valoración y aceptación de la mujer en las aulas y en la empresa, significa una presea en el ámbito de la formación de la mujer. Este valor adquiriéndose engendra al educar profesional y humanamente sin diferencias de género. La preparación académica, el acercamiento al

desarrollo de competencias laborales y la aceptación de la igualdad de género, fortalece la correspondencia por los espacios nuevos de trabajo. Por ende, la importancia que tiene la formación superior, la educación para la vida, las capacitaciones permanentes que han radicalizado los márgenes de oportunidades, cuando los profesionales alcanzan el grado académico y la especialización técnica para el trabajo. (Angulo Pico, Quejeda, Quejeda, & Yanez, 2012).

Desde la creación de la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTA (12 de noviembre de 1959 como Instituto Superior de Contabilidad y Gerencia) (Universidad Técnica de Ambato., s.f.), se han venido integrando académicamente a las juventudes empeñosas de la zona centro del país, y desde ese inicio plausible para la ciudad de Ambato, la mujer tuvo que competir para ser acogida dentro de las aulas universitarias, es por esto que en base a una medición tomada del año 2007 hasta el 2017 se establece el porcentaje de ingresos a la Facultad. Un 79% mujeres versus el 21% de varones, como muestra el siguiente gráfico, en el que se visualiza esta tendencia femenina.

Gráfico 1: Diferenciación mujeres Vs hombres en la carrera de Contabilidad



Fuente. - Secretaría General de la Facultad de Contabilidad y Auditoría
Elaborado por: Equipo investigador.

Para evidencia de lo razonado en el gráfico 1, sólo en el semestre marzo-septiembre 2017, en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato, registró a 589 mujeres de 785 estudiantes matriculados, y solo en el primer nivel de esta carrera, 95 mujeres aproximadamente de 124, distribuidas en tres paralelos.

Hay que mencionar que la elección de ser contadores/as en el amplio campo de profesiones que ofertan diversas universidades de la ciudad de Ambato, se basan gracias al marco legal y principios fundamentales que guían las funciones del Contador (Grisanti B, 2014), valores, éticas y un bagaje de conocimientos especializados contables forjados académicamente, que direccionan mayor peso a los valores de logro y poder, mayor autonomía del pensamiento y toma de decisiones, desafíos que otorgan un estatus social e implica una imagen frente a los demás. En el caso de las mujeres contadoras, se identifican cualidades de cuidado y responsabilidad, colaboración abierta, posturas democráticas, mayor sensibilidad social y mejores niveles de relacionarse con su medio laboral (Moreno & Marccio, 2014). Estas cualidades están expuestas espontáneamente en la naturaleza simple de la mujer y por ende, una Contadora guarda fácilmente esa objetividad, honestidad, solidaridad, responsabilidad, integridad, competencia y conducta ética (Colmenares de Carmona, Da Costa Rivas, & Cegarra Gomez, 2014).

La mujer, considerada como un ser débil y/o frágil y limitada intelectualmente para pocos, ha demostrado ser todo lo contrario.

Muchas no se han conformado solo con un puesto de trabajo, algunas incluso abren sus propios negocios y emprenden en empresas pujantes. Este empoderamiento ha garantizado la igualdad de salarios, licencias para maternidad y lactancia, e incluso protección contra acosos sexuales en el trabajo (Camberos Sanchez M. , 2011). Desde esta perspectiva, la mujer contadora en el Ecuador, en especial en la ciudad de Ambato, cuenta con una valoración y asentimiento, percibido por las características propias de las funciones contables en la empresa, por el derecho al trabajo merecido, por la cumplidora respuesta a tareas exactas, ordenadas, creativas y clasificadoras de la Contabilidad.

Con su talento, su temperamento y potencialidades detallistas y minuciosas que calza perfectamente en este perfil del Contador, la mujer aporta a la empresa una imagen de dedicación, pulcritud, exactitud, abnegación a lo encomendado, y perfeccionista dada su afable naturaleza. Estas cualidades que caracterizan a la profesional en contabilidad, poco a poco se ha revelado y medido con razones técnicas, permitiendo espacios y relaciones laborales más estables (Tadaro, Godoy, & Abramo, 2002).

METODOLOGÍA

El trabajo investigativo es de carácter cuantitativo, que parte de identificar las tendencias femeninas de graduación de los nuevos profesionales de las carreras de la Facultad de Contabilidad y Auditoría en los años 2012 al 2017, de la Universidad Técnica de Ambato, mediante un contraste estadístico.

La población de estudio está dada por la información de los graduados de la

carreras de la Facultad de Contabilidad y Auditoría que egresaron y se titularon desde el año 2012 hasta el 2017, encuestando a 1938, distribuidos de la siguiente manera: 1484 de la Carrera de Contabilidad, 266 en Economía y 188 en Ingeniería Financiera, que debieron responder el mencionado instrumento elaborado por la facultad y mediante un sistema institucional, (Resolución FCAUD- CD- 549-2012 y Resolución: 1329- CU-P- 2015) como requisito obligatorio para retirar su título.

Esta exploración basa su contenido en la encuesta que se halla en el sistema de seguimiento a graduados CosegV1. y detalla: datos personales, información laboral, sobre los procesos de enseñanza aprendizaje, currículum, educación continua y posgrado, proyectos de investigación, programas de vinculación y servicios generales a ofertar.

RESULTADOS

Análisis del proceso.

Con el estimador Chi cuadrado se determina una tendencia de una variable con respecto a otra, en este caso, la que predomina es el género con respecto a las dos carreras que posee la facultad de Contabilidad y Auditoría. Se utilizó este test para demostrar que el género influye o tiene una gran asociación con respecto a la carrera de Contabilidad y Auditoría. Además, al usar regresión lineal múltiple se determina la tendencia de género, que es constante en cada semestre de los años en estudio, y hallar la relación del porcentaje entre mujeres y de hombres.

La información organizada y resumida por la estadística descriptiva pasa a ser procesada por el estadístico de constaste

Chi-cuadrado que vienen dato por la siguiente formula.

$$x^2 = \sum \frac{(Fo - Fe)^2}{Fe}$$

Tabla 2.- Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sexo * Carrera	1938	100,0 %	0	0,0%	1938	100,0%

Fuente. -Resultados obtenidos del programa Spss.

Elaborado por: Equipo investigador.

Tabla 3.- Cruzada Género *Carrera

		Carrera			Total
		Contabilidad y Auditoría	Economía	Ingeniería Financiera	
Sexo	Femenino	1179	172	149	1500
	Recuento				
	Recuento esperado	1148,6	205,9	145,5	1500,0
	Masculino	305	94	39	438
	Recuento				
	Recuento esperado	335,4	60,1	42,5	438,0
Total		1484	266	188	1938
	Recuento				
	Recuento esperado	1484,0	266,0	188,0	1938,0

Fuente. - Resultados obtenidos del programa Spss.

Elaborado por: Equipo investigador.

Tabla 4.- Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,601 ^a	2	,000
Razón de verosimilitud	26,196	2	,000
Asociación lineal por lineal	5,135	1	,02
N de casos válidos	1938		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 42,49.

Fuente. - Resultados obtenidos del programa Spss.
Elaborado por: Equipo investigador

Observaciones a los resultados:

Examinando los resultados del p-valor, en este caso de 0,000 se establece que el nivel de confiabilidad de la prueba es el mejor, idóneo, con un nivel de confianza del 95%. Recalcando que esta prueba estadística determina que el modelo aplicado resulta puntual y eficiente.

La regla de significancia para pruebas de hipótesis nos dice: es significativo cuando el p-valor es menor que 0,05. En este caso se comprueba la hipótesis que se plantea en la investigación al demostrar que si hay una tendencia femenina en la carrera de Contabilidad y Auditoría.

El ensayo estadístico del test de Chi-cuadrado concluye que hay una tendencia significativa de género en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato con una significación asintótica de 0,000, su razón de verosimilitud de 0,000. Las estudiantes que se gradúan en esta carrera son el 77,4% de 1938 estudiantes

y los datos contrastantes se presentan en las tablas del análisis del test de Chi-cuadrado.

Tabla 5.- Tendencia de género de graduados de la carrera de Contabilidad y Auditoría en comparación a las carreras de Economía e Ingeniería Financiera.

Contabilidad y Auditoría	1484
Hombres	305
Mujeres	1179
Economía	266
Hombres	94
Mujeres	172
Ingeniería Financiera	188
Hombres	39
Mujeres	149

Fuente: Sistema de Seguimiento a Graduados, Facultad de Contabilidad y Auditoría
Elaborado por: Equipo Investigador.

Los nuevos profesionales universitarios de la Facultad de Contabilidad y Auditoría de los/las estudiantes que han aprobado su carrera y se han titulado desde el año 2012 al 2017, llega a ser un número significativo, alrededor de 1938; de los cuales, 1500 son mujeres y 438 son hombres. Solo en la carrera de Contabilidad y Auditoría las estudiantes llegan a ser 1179 de 1438, esto es el 79,44% de los graduados son mujeres. En comparación con la carrera de Economía, las mujeres matriculadas llegan a ser 172 de 266, 64 y en la carrera de Ingeniería Financiera 149 de 183, 79% son mujeres. Este dato en clarece muy notoriamente la preponderancia de género en la facultad, puntualizando que la mujer constituye más del 70% de la población juvenil que se titula en este espacio del alma mater, y en la carrera de Contabilidad y

Auditoría, sobresaliendo casi en su totalidad.

Modelo matemático con dos variables para medir la tendencia.

Para inquirir coeficientes estadísticos en donde se manifieste que el porcentaje de género es mayor en las mujeres que en los varones, se pretendió de la Regresión Lineal Múltiple.

La información que se utilizó para este contraste relacionó las admisiones registradas en la secretaría de la carrera de la facultad de Contabilidad y Auditoría de los semestres de septiembre- febrero 2007 hasta marzo-agosto 2017.

Tabla 6: Estudiantes matriculados por semestres de la facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

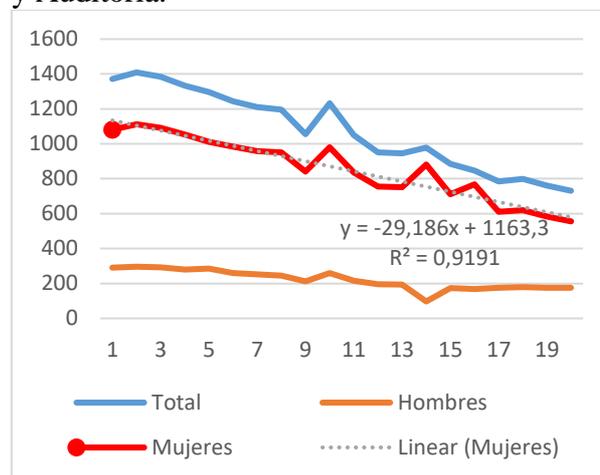
N.-	Semestre	Total	Hombres	Mujeres
1	septiembre 2007- febrero 2008	1372	291	1080
2	marzo-julio 2008	1409	296	1112
3	septiembre 2008- febrero 2009	1384	293	1091
4	marzo- julio 2009	1333	280	1053
5	Septiembre 2009-febrero 2010	1296	285	1011
6	marzo-agosto 2010	1243	259	984
7	Septiembre 2010-febrero 2011	1210	252	958
8	marzo-agosto 2011	1196	245	951
9	Septiembre 2011-Febrero 2012	1055	213	842
10	Marzo 2012 - agosto 2012	1233	259	981
11	Septiembre 2012- febrero 2013	1050	215	835
12	marzo-agosto 2013	951	195	756
13	septiembre 2013- febrero 2014	945	193	752

14	abril-septiembre 2014	979	97	882
15	octubre 2014- marzo 2015	885	174	711
16	abril-septiembre 2015	847	169	768
17	octubre 2015- marzo 2016	785	175	610
18	abril-septiembre 2016	799	179	620
19	octubre 2016 - marzo 2017	760	176	584
20	marzo - agosto 2017	731	175	556

Fuente: Secretaría general de la Facultad de Contabilidad y Auditoría. UTA..

Elaborado por: Equipo investigador.

Gráfico 2. Inclinación del género femenino por la carrera de Contabilidad y Auditoría.



Fuente: Fuente. - Resultados obtenidos del programa Spss.

Elaborado: Equipo investigador.

Análisis del modelo múltiple mediante el software Spss

Tabla 7.- Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,976 ^a	,953	,947	1,358

a. Predictores: (Constante), Género Masculino, Género Femenino
 Fuente. - Resultados obtenidos del programa Spss.
 Elaborado por: Equipo investigador

Y= número de semestres en la carrera de Contabilidad y Auditoría de la UTA
 X1= Género femenino
 X2= Género masculino

Tabla 8.- ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	633,650	2	316,825	171,804	,000
Residuo	31,350	17	1,844		,000
Total	665,000	19			

Los datos que resalta la tabla 9 clarifica que hay una relación lineal con regresiones negativas, señalando que al avanzar en el tiempo, el número de graduados va disminuyendo, pero la tendencia de género se mantiene a pesar que va decreciendo los totales de grados acreditados; y además establece una relación entre las variables de género inversamente proporcional.

a. Variable dependiente: 2007-hasta 2017
 b. Predictores: (Constante), Género Masculino, Género Femenino
 Fuente. - Resultados obtenidos del programa Spss.
 Elaborado por: Equipo investigador

CONCLUSIONES

En el gráfico 2, se aprecia claramente la tendencia de género femenino por la carrera de Contabilidad y Auditoría, es muy próxima al total de estudiantes de la facultad de Contabilidad, la cual se puede realizar una predicción del género femenino acerca del crecimiento con una ecuación de regresión lineal, para años superiores al 2017.

Tabla 9.- Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	37,909	1,518		24,975	,000
Género Femenino	-,024	,003	-,719	-8,297	,000
Género Masculino	-,032	,009	-,302	-3,487	,003

En el cuadro resumen del modelo, a este escrito, el modelo se ajusta en su totalidad, con un R cuadrado igual a 0,947, casi 1, lo que significa que hay un gran ajuste del modelo.

La inclinación del género en la carrera de Contabilidad y Auditoría muestra la tendencia femenina de 80% a 20%. Es curioso notar que los coeficientes de las dos variables (x1 género femenino y x2 género masculino) son negativas y puede darse porque, en su momento, las políticas gubernamentales para los ingresos a las universidades restringieron los ingresos libres, al aplicar el examen de aptitud y conocimientos, que ubica al aspirante de

a. Variable dependiente: 2007-hasta 2017
 Fuente. - Resultados obtenidos del programa Spss.
 Elaborado por: Equipo investigador

$$Y = 37.91 - 0.024X_1 - 0.032X_2$$

acuerdo a un puntaje, provocando una disminución en el número de ingresantes. Pese a todo, esta tendencia se mantiene.

La relación inversamente proporcional que se aprecia en el diagrama de regresión lineal múltiple, está dictaminando que hay un crecimiento en la variable x1 y un decrecimiento en la variable x2, ratificando la tendencia de género analizada en el caso práctico de este análisis comparativo de los años 2012 al 2017.

BIBLIOGRAFÍA

- 2008, C. D. (20 de octubre de 2008). Obtenido de http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.PDF
- Angulo Pico, G., Quejeda, R., Quejeda, R., & Yanez, M. (JULIO/SEP de 2012). Empleabilidad. *EDUCACIÓN, MERCADO DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL: EL PROBLEMA DE LAS TEORIAS DEL CAPITAL HUMANO Y SEÑALIZACION DE MERCADO*, 41(163).
- Camacho Castañeda, C., & Martinez Villegas, J. (2016). *Estereotipo, prejuicio y discriminación hacia la mujer en el contexto laboral*. Universidad del Rosario, Programa de Psicología. Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Camberos Sanchez, M. (Julio/Diciembre de 2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7(2), 53.
- Camberos Sanchez, M. T. (julio/Diciembre de 2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7(2), 53.
- Colmenares de Carmona, L., Da Costa Rivas, M., & Cegarra Gomez, M. (septiembre/diciembre de 2014). Valores éticos de los estudiantes de contaduría pública del NURR-Trujillo. *educere La revista venezolana de educación.*, 18(61), 547-556.
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J., & Mejia restrepo, X. (enero-junio de 2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194.
- Contreras Torres, F., Pedraza Ortiz, J., & Mejia Restrepo, X. (enero-junio de 2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas Psicología*, 8(1), 183-194.
- Grisanti B, A. (Julio/diciembre de 2014). Responsabilidad del contdor público en el ejercicios independiente de su profesión. *Actualdiad Contable FACES*, 17(29), 18-48.
- Horbath, J., & Gracia, A. (mayo/ agosto de 2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de la mujer frente a la crisis mundial de México. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV(45), 469-495.
- Larrea, C., & Larrea, A. (2007). *Empleo apropiado y desempleo*

- estructural en el Ecuador.*
 Universidad Andina Simón Bolívar. Quito: Creative Commons.
- Mimbrero Mallado, C., Pallares Parejo, S., & Guil Bozal, R. (Junio de 2016). Competencias implicadas en la empleabilidad: una propuesta desde la igualdad de género. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher*(35), 57.
- Moreno , J., & Marcccio, A. (Noviembre de 2014). Perfiles profesionales y valores realitvos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138.
- Ordorika, I. (abril/junio de 2015). Equidad de género en la educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(147), 17.
- Tadaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Cuadernos Pagu*(17-18), 198 A 236.
- Universidad Técnica de Ambato. (s.f.). *Universidad Técnica de Ambato. Facultad de contabilidad y Auditoria.*, tercera. (R. h. Auditoría, Productor, & Universidad Técnica de Ambato) Recuperado el 5 de mayo de 2017, de Facultad, Historia: fca.uta.edu.ec/v.3.2/servicios.html
- Zabludovsky, G. (otoño de 2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Culrtura*(28).