

PREFERENCIAS Y EXPECTATIVAS LABORALES EN ESTUDIANTES DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN: DIFERENCIAS DE GÉNERO

DIFERENCIAS DE GÉNERO Y EXPECTATIVAS LABORALES

AUTORES: Rubén Mejía Núñez¹

Alejandrina Bautista Jacobo²

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: ruben.mejia@unison.mx

Fecha de recepción: 16-10-2019

Fecha de aceptación: 13-12-2019

RESUMEN

Las mujeres profesionistas generalmente ganan menos que los profesionistas hombres. De aquí surge la pregunta de si acaso las expectativas laborales son diferentes entre las y los estudiantes próximos a terminar la universidad. El objetivo de este estudio fue conocer si las preferencias y expectativas laborales en estudiantes del último año de las carreras de contaduría y administración, en una universidad mexicana, son diferentes entre los hombres y las mujeres. Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y comparativo. Mediante una encuesta se identificaron las preferencias de los estudiantes acerca del tamaño y tipo de empresa donde les gustaría trabajar al terminar a universidad, así como el puesto al que aspirarían. También se investigó su expectativa de salario. Los resultados mostraron que hombres y mujeres coincidían en su preferencia por trabajar en empresas grandes y privadas y en las expectativas salariales para el primer empleo. Por otro lado, los hombres señalaron mayor preferencia a ocupar puestos directivos y una expectativa de salario más alto en el mejor trabajo que creían poder obtener.

PALABRAS CLAVES: Género, expectativas laborales, estudiantes de contaduría, estudiantes de administración.

JOB PREFERENCES AND EXPECTATIONS FOR STUDENTS OF ACCOUNTING AND ADMINISTRATION: GENDER DIFFERENCES

ABSTRACT

¹Profesor de Asignatura. Departamento de Letras y Lingüística. Universidad de Sonora. Correo: ruben.mejia@unison.mx. Código ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5166-397X>.

²Doctora en Ciencias. Maestra de tiempo completo. Departamento de Matemáticas. Universidad de Sonora. Correo: alejandrina.bautista@unison.mx Código ORCID <http://orcid.org/0000-0001-8018-7546>.

Graduate women usually earn less than their male peers. Do female pre-graduate students have different job expectations than male counterparts? This study aims to investigate if job preferences and expectation among students in their final year of accounting and administration careers, in a Mexican university, are different in women and men. A quantitative, cross-sectional and comparative research design was used for this study. Using data collected through a survey, we identified the job preferences for students in type and size of company, as well as job position to work for after graduate. We also investigated about salary expectations. Findings showed that men and women preferred to work in private

KEYWORDS: Gender, job expectations, accounting students, administration students.

INTRODUCCIÓN:

Las mujeres poco a poco van teniendo más participación en actividades sociales como la política, la ciencia y la economía. Hace veinte años había doce mujeres al frente del gobierno de sus países, en 2019 ya eran veintiuna (Parlamento Europeo, 2019). A finales de 2018, el porcentaje en el mundo de escaños parlamentarios ocupados por mujeres llegó a 24.1 %, lo que fue un aumento de 13 puntos comparado con datos de dos décadas atrás (Parlamento Europeo, 2019). En 2014 el 30 % de los investigadores en el mundo eran mujeres (UNESCO, 2014). De casi 18 millones de científicos e ingenieros que había en la Unión Europea en 2017 el 41 % eran mujeres (Comisión Europea, 2019). En 2019, el porcentaje de mujeres en puestos de alta gerencia a nivel mundial llegó a 29 %, siendo la primera vez que excedió la proporción de una en cuatro en relación con los hombres (Ahmed, 2019).

En México, en 2018, el 50.8 % de los senadores y el 48.2 % de los diputados eran mujeres, sin embargo, entre los secretarios de estado y los ministros de la Suprema Corte de Justicia sólo 16.6 % y 18.1 % pertenecían al género femenino (Instituto Nacional de las Mujeres, 2019). En el campo empresarial mexicano las mujeres han llegado a ocupar recientemente el 34 % de los puestos gerenciales (Grand Thornton, 2018). También en México ha crecido la presencia femenina en el campo de la ciencia y la tecnología; de acuerdo con el reporte del Sistema Nacional de Investigadores de 2018, las mujeres constituían el 37 % de integrantes del padrón (UNAM, 2019).

A pesar de todos estos logros, existe una diferencia histórica persistente en los ingresos laborales de hombres y mujeres, donde estas continúan ganando menos (Blau y Kahn, 2016; OECD, 2018). Este fenómeno conocido como brecha salarial de género ha ido disminuyendo paulatinamente, así de 2006 a 2018 se redujo un 3.6 % a nivel mundial (Foro Económico Mundial, 2018). A pesar de lo anterior, en reportes de 2019, las mujeres en el mundo ganaban solo 0.79 centavos por cada dólar que ganaban los hombres

(PayScale, 2019). En México, en los últimos reportes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), la brecha salarial de género era de 14 %, que era un poco más que el promedio mundial (OECD, 2018).

Entre las causas de este fenómeno se han reportado factores que son propios de los trabajadores como la aversión al riesgo (Jung y col., 2018), la autoconfianza (Risse y col., 2018), el comportamiento competitivo (Heinz y col., 2015), las expectativas de salario (Filippin y Ichino, 2005) y las expectativas en prestaciones laborales (Olson, 2002). Más recientemente la brecha salarial también se ha asociado con el cuidado parental de los hijos (Cukrowska-Torzewska y Lovasz, 2017). Otro factor de la brecha, pero en este caso atribuido a los empleadores, es la discriminación laboral. Para demostrarla y calcularla se han analizado los ingresos de los y las trabajadoras mediante diferentes procedimientos estadísticos y econométricos (Blau y Kahn, 2016). También algunos estudios experimentales han servido para conocer mejor el fenómeno de la discriminación laboral de género (Isaac y col., 2009).

En el caso de los profesionistas, la brecha salarial de género se calcula comparando los promedios salariales de hombres y mujeres que tienen el mismo grado académico y que realizan el mismo trabajo. De esta forma, se ha encontrado que también en este sector se da una diferencia desfavorable para las mujeres (Waite, 2017; Francesconi y Parey, 2018). En los últimos años, paradójicamente en países desarrollados como Estados Unidos e Inglaterra, la diferencia salarial de género ha aumentado en los niveles educativos más altos (Costa-Dias y col., 2018; PayScale, 2019). En México, como en todos los países del mundo, las mujeres profesionistas ganan menos que sus colegas del sexo opuesto, y en 2016 la brecha era de - 33.6 % (Instituto Nacional de la Mujer, 2016). Se ha demostrado que los ingresos de los profesionistas tienen relación con las expectativas laborales que tenían cuando eran estudiantes universitarios (Wiswall y Zafar, 2018).

Esta investigación tiene como objetivo conocer las diferencias de género en las preferencias y expectativas laborales en una población de estudiantes universitarios de contaduría y de administración.

MATERIALES Y MÉTODOS

Diseño de investigación

Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y correlacional.

Población y muestra

Se estudió una muestra no aleatoria de una población de 240 estudiantes que cursaba el último año en la Escuela de Contabilidad y Administración de la Universidad de Sonora en México. Unos estudiantes cursaban la licenciatura en contaduría pública y otros en administración.

Recolección de datos

Se practicó el método de encuesta con un cuestionario de tipo auto administrado que fue diseñado por los investigadores. El cuestionario contenía tres preguntas acerca de preferencias laborales:

- Tipo de empresa: Privada, pública o propia
- Tamaño de la empresa: Micro o pequeña, mediana o grande
- Puesto de trabajo: Gerente, Jefe de área, Supervisor, Contador o Administrador

También se plantearon dos preguntas numéricas sobre expectativas laborales:

- Salario en el primer trabajo.
- Salario en el mejor trabajo que creían poder obtener.

Las encuestas fueron aplicadas por los investigadores dentro de los salones de clase. Solo participaron en la investigación los alumnos que acudieron a la escuela en los días programados por los investigadores. Antes de aplicar las encuestas se informó a los estudiantes que su participación era voluntaria y anónima.

Análisis de los datos

Los datos fueron capturados y procesados en el paquete estadístico para ciencias sociales (Statical Package for the Social Sciences) versión 21. Se presentan tablas de frecuencia y en porcentaje para las variables categóricas y algunas medidas descriptivas como media y desviación estándar para las variables numéricas. Para detectar una relación entre variables categóricas como el sexo y preferencia de trabajo, tamaño de la empresa o puesto que le gustaría desempeñar se utilizó la prueba de la chi-cuadrada. Para detectar diferencias significativas entre las variables numéricas como expectativas del salario mensual se utilizó la prueba t para las variables que cumplieran el supuesto de normalidad, y la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para las que no lo cumplieron. El supuesto de normalidad se realizó con la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Se utilizó para el análisis un nivel de significancia de 0.05.

RESULTADOS

Características de la población

TABLA 1. Características de la Población de Estudio.

Variable	Número	%
EDAD		
21-25 años	112	88.9
26-30 años	10	7.9
31-35 años	2	1.6
36 años o más	2	1.6
GÉNERO		
Hombres	52	41.3
Mujeres	74	58.7
LICENCIATURA		
Administración	45	35.7
Contador Público	81	64.3
ESTADO CIVIL		
Soltero	115	91.3
Casado o Unión Libre	11	8.7
TRABAJA		
Sí	94	74.6
No	32	25.4
TOTAL	126	100%

La población total de estudiantes del último año de la Escuela de Contabilidad y Administración de la Universidad de Sonora era de 240 alumnos. Se aplicó la encuesta a 129 estudiantes, pero se eliminaron tres cuestionarios por datos incompletos. La mayoría de los estudiantes estaba en el rango de 21 a 25 años. Las mujeres constituyeron el 58.7 % de la población. Hubo predominio de estudiantes de contabilidad (64.3 %). La gran mayoría eran solteros (91.3 %) y el 74.6 % trabajaban al momento de la encuesta (Tabla 1).

Preferencias y expectativas laborales de la población de estudio

Cerca de la mitad de los estudiantes (41.3 %) respondieron que al terminar la universidad les gustaría laborar en una empresa privada. Los que preferirían hacerlo en una empresa del gobierno fueron el 29.4 %, y quienes optarían por el autoempleo fueron igualmente el 29.4 %.

En cuanto al tamaño de la empresa, la mayor parte de los estudiantes (69.8 %) dijo que preferiría trabajar en una empresa grande, el 27.0 % en una empresa mediana y el 3.2 % en una micro o pequeña.

El puesto de trabajo que preferirían desempeñar, al tener el título profesional, fue en primer lugar el de contador o administrador en una empresa (53.2 %). El 31.7 % aspiraría al puesto de gerente, 11.9 % al de jefe de área y 3.2 % al de supervisor.

La expectativa de salario mensual promedio que tenían para el primer empleo, una vez que tuvieran el título profesional, fue de \$ 12,089.68 pesos mexicanos (DE=5 371.05). Por otro lado, la expectativa de lo que ganarían en el mejor trabajo que creían poder obtener fue \$ 29,658.73 pesos mexicanos mensuales como promedio (DE= 16 298.05).

Comparación por género

TABLA 2. Preferencias laborales y género.

Género Preferencia	Hombres		Mujeres	
	Num.	%	Num.	%
TIPO DE EMPRESA				
Empresa privada	21	40.4	31	41.9
Empresa pública	17	32.7	20	27.0
Empresa propia	14	26.9	23	31.1
TAMAÑO DE LA EMPRESA				
Micro o pequeña				
Mediana	3	5.8	1	1.4
Grande	10	19.2	24	31.9
	39	75.0	49	66.7
PUESTO				
Gerente				
Jefe de Área	24	46.2	16	21.6
Supervisor	5	9.6	10	13.5
Contador o Administrador	2	3.8	2	2.7
	21	40.4	46	62.2
TOTAL	52	100	74	100

Los hombres y las mujeres en nuestro estudio compartieron algunas preferencias y expectativas laborales pero difirieron en otras (Tabla 2). Tanto los hombres (40 %) como las mujeres (41.9 %) preferían trabajar en una empresa privada más que en una del gobierno o en una empresa propia ($P = 0.767$). En la intención de emprender una empresa propia no hubo diferencia significativa entre los hombres y mujeres ($P = 0.614$).

Los hombres (75 %) un poco más que las mujeres (66.7 %) dijeron que les gustaría trabajar en una empresa grande, sin embargo esta diferencia no fue significativa ($P = 0.140$).

El puesto de gerente fue el más atractivo para los estudiantes hombres (46.2 %), seguido del de contador o administrador responsable (40.4 %). En cambio, las mujeres aspiraban en primer lugar a hacerse cargo de la contabilidad o la administración de una empresa (62.2 %) y en segundo lugar al puesto de gerente (21.6 %). La relación entre el género y la preferencia al puesto de trabajo sí mostró una diferencia estadísticamente significativa (0.029).

TABLA 3. Expectativas laborales y género.

Expectativa-Género	Hombres	Mujeres
Salario en el primer empleo (promedio mensual).	\$13,086.54	\$11,389.19
Salario en el mejor empleo que cree poder obtener (promedio mensual).	\$34,701.92	\$26,114.86

En la Tabla 3, se comparan por sexo las expectativas salariales. Al preguntarles cuál era la expectativa de salario en el primer trabajo que esperaban obtener, los hombres mostraron una expectativa más alta que las mujeres (\$ 13,086.54 y \$ 11,389.19 pesos mensuales en promedio respectivamente), sin embargo, esta diferencia no fue significativa ($P = 0.081$). En cambio, la expectativa de salario en el mejor trabajo que creían poder obtener, fue significativamente diferente. Los hombres esperaban ganar en promedio \$ 34,701.92 pesos mensuales y las mujeres \$ 26,114.86 ($P = 0.006$).

DISCUSIÓN

Presentamos primeramente la comparación de los resultados en nuestra población con otras poblaciones similares, donde encontramos por igual coincidencias y diferencias. En una población de estudiantes universitarios se encontró que preferían más trabajar en el sector privado que en el sector público (Villalba-Lamprea, 2017). Lo mismo se ha reportado en estudiantes de contabilidad (Baliyan y Baliyan, 2016). En nuestra población las empresas privadas también fueron señaladas como la mejor opción para laborar.

La intención de emprender una empresa propia por estudiantes de carreras empresariales se ha encontrado desde el 22 % (David, 2014) hasta el 74.5 % de los casos (Pauceanu y col., 2019). En nuestra investigación la frecuencia de esta variable fue relativamente baja: 29.4 %.

Estudiantes de disciplinas empresariales, de acuerdo a reportes de Baliyan y Baliyan (2016) y Thampoe (2016), manifestaron una preferencia por trabajar en empresas grandes. Otras poblaciones de estudiantes prefieren hacerlo en empresas pequeñas y medianas (van-der-Sijde y col., 2013). En nuestra muestra se reportó una preferencia mayor por laborar en las empresas grandes.

En cuanto al puesto de trabajo, Van-der-Sijde y col. (2013) encontraron que 61% de estudiantes de empresariales aspiraban tener puestos de responsabilidad y posiciones gerenciales. Otra investigación reportó en esta preferencia una frecuencia de 38.2 %. (Thayaparana y Gunathilaka, 2018).

En nuestra encuesta solo un tercio de los estudiantes mencionó que le gustaría ocupar un puesto gerencial; la mayoría aspiraba a ocupar un puesto de contador o administrador.

Una expectativa de mejora salarial significativa al cabo de 10 años de ejercicio profesional fue reportada por Brunello y col. (2001) en un estudio hecho en estudiantes universitarios. Un resultado similar se dio en nuestros estudiantes cuando comparamos lo que esperaban ganar en su primer trabajo, con lo sería el mejor trabajo que creían poder obtener: el incremento esperado fue de más del 100%.

Comparación por de género

Encontramos similitud en nuestros resultados con lo reportado en otras investigaciones: hombres y mujeres coincidieron en la mayoría de sus preferencias y expectativas, pero los hombres tuvieron expectativas más altas en algunas variables. Lewis y Frank (2002) y Monahan y col. (2014) reportaron una tendencia mayor en las mujeres a trabajar en el gobierno. Otro trabajo en cambio mostró que eran los hombres quienes se orientaban más a laborar en el servicio público (Bright y Graham, 2015). En nuestro estudio resultó que tanto hombres como mujeres preferían laborar en empresas privadas más que en empresas públicas o en las suyas propias.

Tener un plan para crear una empresa propia más común en los estudiantes hombres que en las mujeres, de acuerdo a un trabajo de meta-análisis hecho por Haus y col. (2013), así como lo reportado por Dabic y col., (2012) y Sánchez y Licciardello (2012). Por nuestra parte no encontramos diferencia de género en la intención emprendedora; en ambos sexos esta variable fue igualmente baja.

En una investigación hecha por Grubb y col. (2006) en estudiantes de carreras empresariales, los hombres preferían trabajar en pequeñas y medianas empresas, mientras que las mujeres se interesaron más en corporaciones internacionales. Por el contrario, mujeres dedicadas a actividades tecnológicas y de ingeniería se orientaban más hacia este tipo de empresas (Burley, 2019). En el presente trabajo las mujeres al igual que los hombres mostraron preferencia por trabajar en empresas grandes.

Aun cuando en un trabajo hecho en estudiantes de contaduría, las mujeres y los hombres tuvieron el mismo interés en ocupar puestos directivos (Khanna y Khanna, 2015), se ha encontrado que los hombres tienen mayor propensión a aspirar a estos puestos (Litzky y Greenhaus, 2007; Macarie y Creta, 2007). También nosotros encontramos que los hombres tuvieron una mayor intención por ocupar puestos gerenciales; las mujeres preferían laborar como contadoras o administradoras en un nivel no gerencial.

A principios de los 90's se reportó en estudiantes de administración de empresas que las estudiantes tenían la expectativa de que, cuando

ingresaran al mercado laboral, ganarían lo mismo que sus compañeros (Blau y Ferber, 1991). Sin embargo varios reportes más recientes, también en estudiantes universitarios, han mostrado que los hombres tienen expectativas salariales más altas para el primer empleo (Delaney y col., 2010; Schweitzer y col., 2011; Zetlin, 2019). Nosotros no encontramos diferencia en la expectativa de salario para el primer empleo.

En cuanto a los ingresos para lo que será la carrera profesional, las estudiantes tienen expectativas más bajas que los hombres (Heckert y col., 2002; Bonnard y Giret, 2016). Un resultado similar se dio en nuestra muestra; las mujeres esperaban ganar menos que los hombres en el mejor trabajo que creían obtener como profesionistas.

CONCLUSIONES

El perfil del estudiante del último año de la Escuela de Contabilidad y Administración de la Universidad de Sonora, es el de una persona joven con poca intención de emprender una empresa propia, que aspira a un puesto de contador o administrador en una gran empresa privada y que tiene una expectativa de salario más baja para su primer empleo que para su empleo a futuro.

Los hombres y las mujeres en esta investigación compartieron preferencias como tener poca intención de emprender un negocio propio y desear trabajar en una gran empresa privada. También coincidieron en la expectativa salarial para el primer empleo. Sin embargo los hombres tuvieron mayor preferencia que las mujeres a aspirar a puestos directivos y una expectativa más alta de salario para el mejor empleo que creían poder obtener. Creemos que estas diferencias muy probablemente van a contribuir a mantener la brecha salarial de género en nuestro medio.

Una de las limitaciones de este trabajo fue que se estudió una muestra pequeña y no probabilística, porque se constituyó solo con los estudiantes que acudieron a clases al momento de la encuesta. Por lo tanto sugerimos hacer nuevos estudios con poblaciones más grandes de estudiantes. También sugerimos determinar en la brecha salarial de género en los profesionistas qué tanto corresponde a las preferencias y expectativas laborales que tenían antes de ingresar al mercado laboral. Otro aspecto que debe ser estudiado es el de las causas por las que las mujeres generalmente tienen expectativas de trabajo más bajas que los hombres. Es indudable que todas las investigaciones que se hagan en relación con la brecha salarial entre hombres y mujeres van a ayudar a mejorar la desigualdad de género en nuestro país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmed, M. (2019). 2019 sees highest percentage of women in senior management globally: Report, en People Matters. [En línea]. Disponible en: <https://www.peoplemattersglobal.com/article/empower-her/2019-sees-the-highest-percentage-of-women-in-senior-management-globally-report-21036>. Fecha de consulta: 2 de agosto de 2019.
- Baliyan, P. S. and Baliyan S. P. (2016). Employment Preference of Undergraduate Accounting students in Botswana: Perceptual Analysis of Practitioners and Students. *International Journal of Business and Management*. 11(12): 271-282.
- Blau, F. and Ferber, M. (1991). Career Plans and Expectations of Young Women and Men. *Journal of Human Resources*. 26(4): 581-607.
- Blau, F. D. and Kahn, L. M. (2016). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations, en *Journal of Economic Literature*, forthcoming. [En línea]. Disponible en: <http://ftp.iza.org/dp9656.pdf>. Fecha de consulta: 2 de agosto de 2019.
- Bonnard, C. and Giret, J. F. (2016). Gender differences in French undergraduates' academic plans and wage expectations. *Gender and Education*. 28(4): 581- 598.
- Bright, L. and Graham, B. C. (2015). Why does interest in government careers decline among public affairs graduate students? *Journal of Public Affairs Education*. 21(4): 575-594.
- Brunello, G., Lucifora, C., and Winter-Ebmer, R. (2001). The wage expectations of European college students. IZA Discussion Paper Series No. 299. [En línea]. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=270792. Fecha de consulta: 30 de octubre de 2019.
- Burley, H. (2019). “Stem women prefer smaller firms to large corporations”, en *The Scotsman*. 12 de abril de 2019. [En línea]. Disponible en: <https://www.scotsman.com/business/companies/tech/stem-women-prefer-smaller-firms-to-large-corporations-1-4906006>. Fecha de consulta: 15 de octubre de 2019.
- Comisión Europea (2019). Women in Science and Technology. [En línea]. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190211-1>. Fecha de consulta: 22 de octubre de 2019.
- Costa-Dias, M., Joyce, R., and Parodi, F. (2018). Wage progression and the gender wage gap: the causal impact of hours of work. IFS Briefing Notes. No. BN223. London: Institute for Fiscal Studies. [En línea]. Disponible en: <https://www.ifs.org.uk/uploads/publications/bns/BN223.pdf>. Fecha de consulta: 3 de octubre de 2019.
- Cukrowska-Torzewska, E. and Lovasz, A. (2017). [The Impact of Parenthood on the Gender Wage Gap – a Comparative Analysis of 26 European Countries](http://real.mtak.hu/72397/1/BWP1715.pdf). *Budapest Working Papers on the Labour Market BWP - 2017/15*. [En línea]. Disponible en: <http://real.mtak.hu/72397/1/BWP1715.pdf>. Fecha de consulta: 31 de octubre de 2019.
- Dabic M., Daim T., Bayraktaroglu E., Novak I., and Basic M. (2012). Exploring gender differences in attitudes of university students towards entrepreneurship: An international survey. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 4(3): 316- 336.
- David, M. C. (2014). Entrepreneurial Perceptions and Intentions: An Empirical Survey of Students in the Faculty of Commerce at Great Zimbabwe University, Zimbabwe. *International Journal of Management Sciences*. 2(1): 1-11.
- Delaney, L., Harmon, C., and Redmond, C. (2010). Decomposing Gender Differences in College Student Earnings Expectations. UCD Geary Institute Discussion Paper Series. 1-40. [En línea]. Disponible en: https://www.academia.edu/1100135/Decomposing_Gender_Differences_in_College_Student_Earnings_Expectations. Fecha de consulta: 1 de diciembre de 2019.
- Filippin, A. and Ichino, A. (2005). Gender Wage Gap in Expectations and Realizations. *Labour Economics*. 12(1): 125-145.
- Foro Económico Mundial (2018). The Global Gender Gap Report. [En línea]. Disponible en: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf. Fecha de consulta 27 de noviembre de 2019.
- Francesconi, M. and Parey, M. (2018). Early gender gaps among university graduates. *European Economic Review*. 109: 63-82.

- Grant Thornton (2018). Women in business: beyond policy to progress. Report. Grant Thornton. London. [En línea]. Disponible en: <https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/grant-thornton-women-in-business-2018-report.pdf>. Fecha de consulta: 2 de octubre de 2019.
- Grubb, W. L., Harris, M. L., and Mackenzie, W. I. (2006). Business students' perceptions of employment in small and medium-sized enterprises versus multinational corporations: Investigating the moderating effect of academic major, gender, and personality. *Journal of Small Business Strategy*. 17(2): 27-36.
- Haus, I., Steinmetz, H., Isidor, R., and Kabst, R. (2013). Gender effects on entrepreneurial intention: A meta-analytical structural equation model. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*. 5(2): 130-156.
- Heckert, T. M., Droste, H. E., Adams, P. J., Griffin, C. M., Roberts, L. L., Mueller, M. A. and Wallis, H.A. (2002). Gender differences in anticipated salary: Role of salary estimates for others job characteristics, Career paths, and job inputs. *Sex Roles*. 47(3-4): 139-151. 139-151. <https://link.springer.com/article/10.1023%2FA%3A1021095005694>
- Heinz, M., Normann, H. T., and Rau, H. A. (2015). How competitiveness may cause a gender wage gap: Experimental evidence. *European Economic Review*. 90: 336-349.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2016). Brecha Salarial de Género en México. Documentos. Inmujeres. Gobierno de México. [En línea]. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf. Fecha de consulta: 1 de octubre de 2019.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2019). Indicadores básicos. Inmujeres. Gobierno de México. [En línea]. Disponible en: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=8&IDTema=8&pag=1. Fecha de consulta: 25 de octubre de 2019.
- Isaac C., Lee B., and Carnes M. (2009). Interventions that affect gender bias in hiring: A systematic review. *Academic Medicine*. 84: 1440-1446.
- Jung, S., Choe, C., and Oaxaca R.L. (2018). Gender wage gaps and risky vs. secure employment: An experimental analysis. *Labour Economics*. 52(10): 112-121.
- Khanna, M. and Khanna, M. (2015). Gender perception on accounting career. *International Journal of Applied Research*. 1(11): 376-381.
- Lewis, G. B. and Frank, S. (2002). Who Wants to Work for Government? *Public Administration Review*. 62(4): 395-404.
- Litzky, B. and Greenhaus, J. (2007). The relationship between gender and aspirations to senior management. *Career Development International*. 12(7): 637-659.
- Macarie, F. C. y Creta, S. C. (2007). Why Are Women Underrepresented in Top Management of Public Organizations? Conference: 16th NISPAcee Annual Conference Public Policy and Administration: Challenges and Synergies. Bratislava, Slovak Republic. [En línea]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/313115303_Why_Are_Women_Underrepresented_in_Top_Management_of_Public_Organizations. Fecha de consulta: 22 de noviembre de 2019.
- Monahan, M., Shah, A., and Jochum, R. (2014). Job hunting strategies in the Lion City. *Journal of International Business and Cultural Studies*. 8: 1-9.
- OECD, Organización para la cooperación y el desarrollo económico (2018). Gender Wage Gap. OECD Data. [En línea]. Disponible en: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. Fecha de consulta: 29 de octubre de 2019.
- Olson, C. A. (2002). Do Workers Accept Lower Wages in Exchange for Health Benefits? *Journal of Labor Economics*. 20(2): S91-S115.
- Parlamento Europeo (2019). Women in politics: A global perspective. European Parliament Briefing. [En línea]. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635543/EPRS_BRI\(2019\)635543_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635543/EPRS_BRI(2019)635543_EN.pdf). Fecha de consulta: 4 de octubre de 2019.
- Puceanu, A. M., Alpenidze, O., Edu, T., and Zaharia, R. M. (2019). What determinants influence students to start their own business? Empirical evidence from United Arab Emirates Universities. *Sustainability*. 11(1) 92.

- PayScale (2019). The State of the Gender Pay Gap. [En línea]. Disponible en: <https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap>. Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2019.
- Risse, L., Farrell, L., and Fry, T. R. L. (2018). Personality and pay: do gender gaps in confidence explain gender gaps in wages? *Oxford Economic Papers*. 70(4): 919-949.
- Sánchez, J. C. and Licciardello, O. (2012). Gender differences and attitudes in entrepreneurial intentions: the role of career choice. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*. 1(2): 7-27.
- Schweitzer, L., Ng E., Lyons, S., and Kuron, L. (2011). Exploring the career pipeline: Gender differences in pre-career expectations. *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 66(3): 374-396.
- Thampoe, M. (2016). Factors influencing on Job decision of Management Undergraduates in North and East Universities of Sri Lanka. *Journal of Resources Development and Management*. 16: 168-174.
- Thayaparana, A. and Gunathilaka, G. Y. N. (2018). Determinants of occupational choices: a multinomial logit analysis of selected Vavuniya Campus graduands in Sri Lanka. 4th International Conference on Theory and Practice. Asia Pacific Institute of Advanced Research (APIAR). [En línea]. Disponible en: https://apiar.org.au/wp-content/uploads/2018/03/3_ICTP_Feb_2018_BRR746_Bus-16-25.pdf. Fecha de consulta: 1 de diciembre de 2019.
- UNAM, Universidad Nacional Autónoma de México (2019). *Mujeres representan 37 por ciento de los científicos en México*. Boletín UNAM. 16 de junio de 2019. DGCS-431. [En línea]. Disponible en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2019_431.html Fecha de consulta: 2 de diciembre de 2019.
- UNESCO, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2014). Just 30% of the world's researchers are women. What's the situation in your country? UNESCO News. 5 de marzo de 2014. [En línea]. Disponible en: <https://en.unesco.org/news/just-30-world%E2%80%99s-researchers-are-women-whats-situation-your-country>. Fecha de consulta: 28 de noviembre de 2019.
- Van-der-Sijde, P. C., Nair, P., and During, W. (2013). Graduates' perception of employment in SMEs and large enterprises. *International Journal of Business and Social Science*. 4(6): 15-20.
- Villalba-Lamprea, N. (2017). Lowered Expectations Towards Employer in the Current Labour Market: Analysing Graduate Recruitment Issues for Young Workers in Ireland. *Revista Científica General José María Córdova*. 15(19): 175-199.
- Waite, S. (2017). Postgraduate Wage Premiums and the Gender Wage Gap in Canada. *Canadian Journal of Higher Education*. 47(2): 156-187.
- Wiswall, M. y Zafar, B. (2018). Preference for the workplace, human capital, and gender. *The Quarterly Journal of Economics*. 133(1): 457-507.
- Zetlin, M. (2019). New College Grads Overestimate Their Salaries by 23 Percent Study Shows. Inc. Magazine. 19 de junio de 2019. [En línea]. Disponible en: <https://www.inc.com/minda-zetlin/college-grads-overestimate-starting-salaries-study-shows.html>. Fecha de consulta: 29 de octubre de 2019.