



**El Sexo como problemática en la profesión contable en las empresas de la
región del Bajo Cauca Antioqueño**

Rosa Angélica Estrada Vega

Trabajo de grado presentado para optar al título de Contador Público

Asesora temática: Sandra Muñoz
Asesor Metodológico: Carlos Mario Ospina

Universidad de Antioquia
Facultad de ciencias económicas
Contador Público
Caucasia, Antioquia, Colombia
2022

Cita	(Estrada Vega, 2022)
Referencia	Estrada Vega, R. A. (2022). El sexo como problemática en la profesión contable en las empresas de la región del Bajo Cauca antioqueño [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Cauca, Colombia.
Estilo APA 7 (2020)	



Centro de Documentación Economía

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda

Decano/Director: Sergio Iván Restrepo

Jefe departamento: Martha Cecilia Álvarez

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Resumen:

El artículo da cuenta del papel que el género tiene en la profesión contable en la zona empresarial del Bajo Cauca Antioqueño. Se divide en tres capítulos que toman como base la división del sexo que hace parte del género en la región y los temas a abordar son los siguientes: la discriminación de género en procesos de selección, las barreras invisibles y las brechas salariales de género en el ejercicio de la profesión contable.

Cada capítulo consta de una revisión de bibliografía que generaliza las problemáticas por tema en el país y comparativos con el exterior, una revisión de la visión contable teniendo en cuenta el sexo, también al final de cada uno se evidencian los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento. También encontrarán una presentación del problema en la introducción del documento, seguida de una descripción de la metodología utilizada y al final las conclusiones obtenidas.

Palabras claves: profesión contable, brecha salarial, barreras invisibles, prejuicios de género, género.

El Sexo como problemática en la profesión contable en las empresas de la región del Bajo Cauca Antioqueño.

Introducción

El género es actualmente un tema de vanguardia- moda impulsado en gran medida por el derecho a la igualdad exigido principalmente por el sexo femenino. Tema que tomó fuerza partir del siglo XX con la intención de buscar participación de la mujer en el mundo laboral; la cual ha sido truncado por pensamientos sociales muchas veces primitivos, que representan limitaciones para la mujer al momento de acceder al trabajo, alegando menores capacidades intelectuales y de mando. Esto da lugar a ideologías machistas como lo son los diferentes estereotipos y roles designados para la mujer, por ejemplo: la delicadeza, la idea de que están hechas para estar en la casa al cuidado del hogar y los hijos, lo que ocasiona la subordinación de las mujeres que ha trascendido hasta el período actual.

La desigualdad de género es un problema porque hay inequidad en la remuneración y limitación para acceder a altos cargos de mando o dirección en las áreas más representativas de las empresas, también obstaculiza la participación en algunas industrias, lo que produce un vago reconocimiento de sus aportes, su capacidad de gerencia y liderazgo, lo que afecta el desarrollo de las mujeres pensantes y autónomas; es decir, limita la posibilidad de que por sí mismas se expresen en las esferas sociales, personales, morales y sigan sin ser líderes en la profesión contable a pesar de ser mayoría. (Chamorro, 2015)

Lo anterior sitúa a las mujeres en un estado de inferioridad ante los hombres, derivado de una cultura machista heredada de todo el continente latinoamericano y el

mundo que tienen particularidades patriarcales, coloniales y hasta raciales; de ahí que a este trabajo le interese determinar la participación de la mujer en el mundo laboral y sobre todo en la profesión contable en el Bajo Cauca Antioqueño.

En esta profesión el género es un tema que cuenta con poca teoría en Colombia; por tanto, los conocimientos empíricos son relevantes como fuente de información que complementa las investigaciones ya existentes y a la vez amplíen nuevas fuentes de conocimiento sobre el tema. En este sentido, en el trabajo es determinante el sondeo inicial adelantado con profesionales contables conocidas y conocidos de la región del Bajo Cauca, como fuente de conocimiento para ampliar la información documentada; ya que, desde el papel que juega la mujer, hasta la percepción que se tiene de ella y de los hombres en la sociedad son causales de culturas sexistas en las empresas que no reconocen el trabajo, el profesionalismo y la autonomía de la mujer en el mercado laboral.

Investigaciones realizadas por diferentes autores y entidades expuestas en el desarrollo del escrito, demuestran que los estereotipos mencionados anteriormente son muy comunes a nivel general, pero en este texto nos enfocaremos en la presentación de la distinción de género en empresas de la región del Bajo Cauca Antioqueño; región escogida por la diversidad laboral y de los sectores económicos y por la cultura machista, que juzga ventajas y desventajas que se le otorgan a la mujer en el campo laboral contable, lo cual ha derivado en la diferenciación de la remuneración y las diferentes barreras invisibles para el ascenso laboral.

De acuerdo con lo anterior, la brecha salarial es uno de nuestros temas principales a abordar junto con la discriminación y los techos y paredes de cristal que se han generado

alrededor de la mujer y que limitan su crecimiento profesional y personal. La brecha salarial se apoya en los estereotipos y roles que consideran que la mujer tiene una mínima capacidad para ejercer ciertos cargos o roles, por lo que se le otorgan cargos con menor responsabilidad, los cuales a su vez cuentan con remuneraciones inferiores a las de los hombres.

La discriminación hacia la mujer frente al hombre se ha caracterizado por factores como debilidad, sensibilidad, falta de autoridad, dependencia, a lo que se suman sus condiciones de familia y maternidad, las barreras invisibles tales como los “techos de cristal”, que hacen referencia a las dificultades que la mujer tiene para alcanzar cargos de dirección o alto mando (Ramírez, 2021), las “paredes de cristal” que por su parte, describe la segregación laboral; es decir, la baja tasa de feminización de ciertos sectores que en general suelen ser los más dinámicos y con mejores condiciones laborales (Español, 2012).

Cabe resaltar que las mencionadas no son las únicas barreras que existen, pues también se evidencian otras tales como laberintos, pisos pegajosos y entre otras que ampliaremos más adelante. Todo lo anterior limita el desarrollo social de la mujer en un mundo donde se ha tenido que abrir camino por sí sola, pues las barreras invisibles se han vuelto murallas inmensas a derrumbar al tener tantas limitaciones y segregaciones principalmente en lo laboral.

En el caso particular de la profesión contable, cabe decir que hay más profesionales mujeres (Junta Central de Contadores, 2021) y aún así esta profesión es liderada por hombres. Opiniones de profesionales de la zona dicen que las mujeres optan por esta profesión por factores como la oportunidad de realizar dictámenes que les otorgan voz en

las organizaciones, la presunción de independencia horaria, y por la feminización de la misma.

A manera de resumen la estructura del artículo está compuesto por distintos apartados que comprenden desde esta introducción como primera parte, seguida de la descripción de la metodología utilizada, 3 capítulos principales que acogen el cuerpo de la investigación en sí en los cuales se plantea primeramente de forma bibliográfica la temática tratada a nivel nacional e internacional de la profesión contable y el género, y mostrando de último un apartado que expone las conclusiones finales de la autora tras todo el proceso de investigación.

Metodología

La metodología que se llevó a cabo en esta investigación fue de enfoque cualitativa, la cual “se refiere a procedimientos que posibilitan una construcción de conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos. Son los conceptos los que permiten la reducción de complejidad y es mediante el establecimiento de relaciones entre estos conceptos que se genera la coherencia interna del producto científico” (Krause, 1995). Es decir que “analizar, con detalle, un asunto o actividad en particular resume la intención del tipo de metodología” (Vera, 2021). Esta metodología elegida, tuvo como finalidad buscar aspectos específicos de la situación laboral contable del Bajo Cauca con base en el pensamiento del género en el mundo laboral.

Dadas las características descriptivas e interpretativas que posee este tipo de investigación, se nos permitió analizar las diferentes tendencias e inclinaciones que se tienen desde la perspectiva de género en el mercado laboral contable en el sector del Bajo Cauca Antioqueño, con un proceso de investigación y posteriormente construcción del

artículo. Escrito, que se estructuró bajo una serie de etapas que se realizaron de la siguiente manera:

- a) Investigación bibliográfica: consulta de literatura.
- b) Construcción de referentes conceptuales con base en la literatura: escritura de lo que se conoce del tema hasta el momento a través de datos estadísticos y opiniones de autores.
- c) Aplicación de instrumento: Recolección de datos de los profesionales de contables de la región, a través de una encuesta, con el fin de obtener sus opiniones.
- d) Redacción de resultados arrojados por el instrumento: descripción de resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento. Se recalca que los datos son tendencias o inclinaciones, ya que no se tuvo un número idóneo de encuestados.

El instrumento aplicado concluyó en un análisis de métodos interpretativos a través de una encuesta que aunque en mayor medida se realice para investigaciones cuantitativas, en este caso su uso buscó determinar tendencias y no cifras estadísticas representativas de la población; puesto que, al no tener un dato exacto de los profesionales contables de la región del Bajo Cauca, tampoco contamos con un número ideal de encuestas, por lo que interpretar los resultados de la investigación fue un poco complejo al tener una información que debía manejarse como tendencias y patrones de comportamiento.

Capítulo I: Prejuicios de género en los procesos de selección

Entendamos por estereotipo a la “imagen, idea o noción inmutable que tiene un grupo social sobre otro, al que le son atribuidos de forma generalizada conductas, cualidades, habilidades o rasgos distintivos (Diccionario de significados, 2021) y por

estereotipos de género a los “modelos o patrones de conducta que definen cómo deben ser, actuar, pensar y sentir las mujeres y los hombres en una sociedad; representan un conjunto de atributos o características que se les asigna” (Zacatecas, 2021).

Los estereotipos de género en los procesos de selección serán nuestro centro, y para ello comenzaremos diciendo que en la actualidad alrededor de la mujer se encuentran posicionados muchos estereotipos que no la dejan avanzar o en su defecto le ofrecen un avance un poco lento. Esto se debe a una realidad machista a nivel nacional e internacional que es conocida desde el principio de los tiempos expuesta por siempre por diferentes culturas y el comportamiento de las sociedades. Se ha mantenido a través de la historia, realidad que tenía una idea que decía que la mujer pertenece a la casa y a la crianza de los hijos mientras que el hombre pertenece al mercado del trabajo y cuenta con derecho al estudio, es decir que de cierta manera aún se presenta en la actualidad estos pensamientos primitivos y patriarcales en los cuales la mujer era limitada a una sociedad bajo la sombra del hombre.

La discriminación de género no es más que una idea cultural, patriarcal, colonial e inclusive racial. Inculcada desde que se es un niño(a) hasta la edad adulta, y se basa en diferenciar los hombres y las mujeres a través de las capacidades y a través de las preferencias en escenarios como el mercado laboral, debido principalmente a las diferentes limitantes de estereotipos que pueden afectar el género femenino a la hora de acceder a un empleo.

El mercado laboral ha sido un escenario directo e indirecto de la distinción de género, uno de los principales responsables de sostener estereotipos que se basan en prejuicios que limitan a la mujer, pero sobre todo uno de los principales frentes en el

aumento de la brecha de género. Esta situación se evidencia desde el momento en que se participa en procesos de selección, pues en muchos casos desde que se aspira a la obtención de algún cargo en una empresa es muy común que ya se lleva una desventaja por ser mujer. Es decir, se pueden ver condiciones que resaltan que para obtener un puesto se debe ser hombre o en algunos casos que debe ser mujer.

Entendamos por procesos de selección a “el conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa” (Gil, M, 2019) y se lleva a cabo con el fin de ofrecer un puesto y dar la oportunidad de que gane el que mayor desempeño tenga. Esta práctica empresarial en el mercado laboral ha buscado medir las capacidades del profesional con base en sus conocimientos y no en su género y, por ende, ha sido la forma más efectiva de filtrar los estereotipos de género basados en prejuicios.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos de los movimientos feministas, los procesos de selección no dejan de ser un problema, pues la discriminación de género es un secreto a voces y sigue primando a pesar de todo. Aunque, se ha buscado mejorar siguen existiendo limitantes.

La Universidad del Rosario (2021) nos enlista cinco razones de discriminación en el mercado laboral y en las prácticas de recursos humanos y son las siguientes:

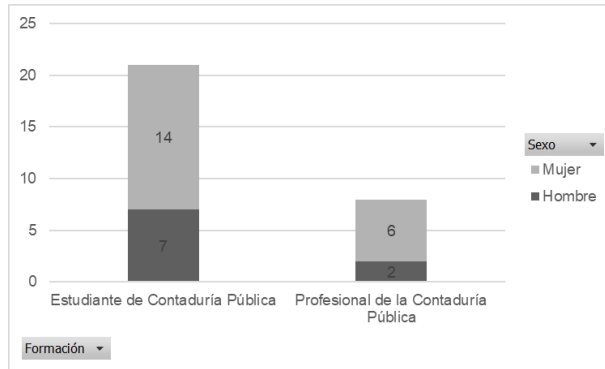
Provisión de personal: esta indica la idea de contratación mayor hacia el sexo masculino en algunas sectores económicos y empresas, por lo que se masculiniza la oferta en ese entorno y cierra la posibilidad de ingreso a la mujer [...]. Promoción de personal: factor que se presenta siempre a la antigüedad o constancia, y en muchos casos el desarrollo profesional de la mujer en el mercado laboral se torna intermitente y no logra cumplir a cabalidad con la condición, por lo que acceder a estas

oportunidades se torna negativo [...]. Formación y desarrollo de personal: Esta parte se presenta por lo general en jornadas fuera de la jornada laboral y se vuelve un factor limitante para la mujer madre que tiene por cumplir trabajos de cuidado en casa [...]. Evaluación del desempeño: se mide en muchos casos en el tiempo que se dedica a la empresa y suele pasar que el hombre este más tiempo en la empresa que la mujer, pese a las responsabilidades familiares y de maternidad [...]. Compensación de personal: brecha salarial en cuanto a la remuneración, pues hay distinción entre hombres y mujeres. (p. 5-8)

En la profesión contable la discriminación de género se basa principalmente en el área de remuneración y en los puestos jerárquicos, pues son los factores más relevantes a tomar y tener en cuenta a la hora de ejercer la profesión, en los demás aspectos la influencia es casi la misma que en cualquier profesión.

A continuación, encontraremos una serie de graficas que nos ayudarán a cualificar la información obtenida con la implementación del instrumento.

Figura 1. Caracterización

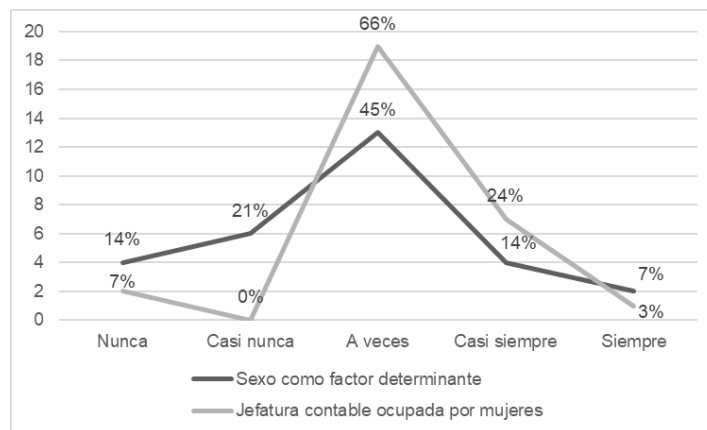


Fuente: Elaboración propia.

En la gráfica 1 se busca dar a conocer el total de profesionales y estudiantes contables encuestados, junto con su sexo representados con el mismo color en todas las gráficas encontradas en el artículo.

La grafica 2 según la opinión de los encuestados, nos enseña la importancia del sexo a la hora de contratar y por ende qué tanta incidencia tiene este para ejercer un cargo, pero sobre todo si este cargo pertenece a la jefatura contable empresarial.

Figura 2. Sexo en contratación y jefatura



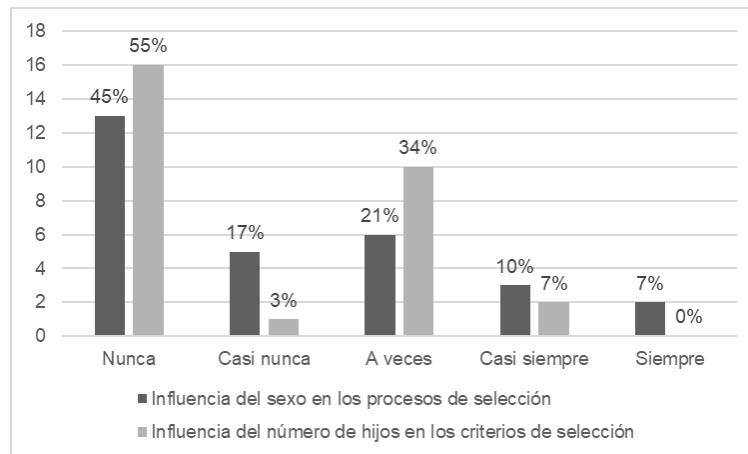
Fuente: Elaboración propia.

La jefatura contable en las empresas del Bajo Cauca Antioqueño arroja una tendencia que nos confirma la idea que trae la literatura, y es aquella en la que los altos cargos en gran medida son ocupados por hombres. Si tomamos como base la muestra de

nuestros encuestados el 69% del 100% dijo que esta era ocupada por hombres, caso contrario a lo que pasa a nivel general a la hora de acceder a un cargo, pues el ser hombre o mujer en la zona del Bajo Cauca Antioqueño no tiene gran incidencia; ya que, si nos apoyamos en los resultados del instrumento, se puede decir que la tendencia arrojada por la encuesta es que el 17% de los encuestados dice que esto afecta, mientras el 83% dice que no.

Factores muy importantes y relevantes son las opiniones expresadas por los encuestados en cuanto a los resultados de las convocatorias, más específicamente es evidenciar que tan grande es la ventaja o desventaja de obtención del cargo al que se presenta según el sexo al que se pertenece como se muestra a continuación.

Figura 3. Convocatorias

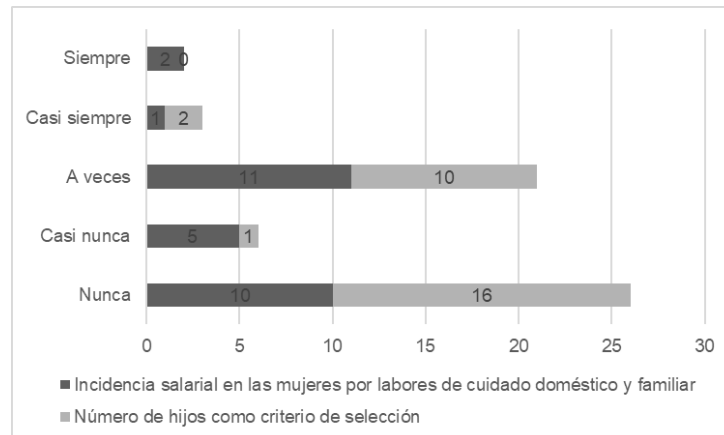


Fuente: Elaboración propia.

Como podemos ver en la gráfica, en la zona del Bajo Cauca Antioqueño la profesión contable a pesar de contar con ciertos estereotipos de género expuestos en otros apartados del artículo, estas características no evidencian una desventaja que supere el 20%. Por lo que se podría decir que según la opinión de los encuestados los hijos y el ser hombre o mujer no una medición muy común en un poseso de selección.

Otros aspectos importantes arrojados en las tendencias de comportamiento de la zona del Bajo Cauca encontramos por ejemplo los mostrados a continuación:

Figura 4. Cuidado doméstico y familiar



Fuente: Elaboración propia.

El instrumento a nivel general en la zona del Bajo Cauca, en comparación con lo dicho en la literatura, da la oportunidad de evidenciar que si hay discriminación de género. Pero no en todos los factores evidenciados en la información bibliográfica; pues los principales son los factores monetarios y de responsabilidad como lo son: la remuneración que presenta variaciones entre géneros, el machismo que limita el desarrollo de la mujer, y limitaciones en carácter, pues se dice que el hombre cuenta con más potencia en este aspecto y en la zona del Bajo Cauca al ser en cierta medida violenta prefieren una voz masculina.

Factores tales como las labores de cuidado, la maternidad, la familia, solo para algunas empresas del sector del Bajo Cauca tiene efecto; ya que, en realidad en mayoría tienen una tendencia equitativa, pues la zona en el campo laboral contable realmente no cuenta con restricciones que tengan que ver con fuertes estereotipos sexistas.

De hecho, se logró observar que la tendencia es que las empresas se fijan en las capacidades y no importa si se es hombre o mujer, factores externos a lo laboral no toman mucho partido en los procesos de selección, siempre que se demuestre capacidad de laboral y compromiso con los procesos asignados en la entidad. Cabe resaltar que la jefatura sí es gobernada por los hombres, pero a esto se le suma que es una zona de alta violencia y por tal razón suelen ser hombres en este cargo, pues se presume que las mujeres puedan ser más manipulables por el hecho de ser mujer y por el temor que esto le pueda causar.

Capítulo II: la brecha salarial en Colombia

La brecha salarial es el concepto que se conoce como la diferencia existente entre el salario medio de los hombres y las mujeres, como porcentaje del salario medio de los hombres. Dicho de otra manera, la brecha salarial es lo que gana de menos una mujer con respecto a lo que gana un hombre (Carazo,2018) y aparece cuando el valor del trabajo de un hombre y una mujer es el mismo pero el sueldo no.

La diferenciación salarial de género es un problema que ha tenido lugar por diversas razones tales como: las diferencias en los tiempos laborados dadas las características culturales que hacen que las mujeres estén ocupadas en los cuidados del hogar, el nivel educativo, la segregación ocupacional, las diferencias en las tasas de promoción (techos de cristal); y las bajas remuneraciones de las mujeres incluso cuando alcanzan tasas de ascenso similares a las de los hombres (pisos pegajosos) (Barón, 2021)

La discriminación de género ha agrandado la brecha salarial, pues a pesar de ser un país con un gran emprendimiento femenino, según datos de la ONU en Colombia la brecha salarial y la diferenciación entre la tasa de desempleo y ocupación afectan a las mujeres.

Dicho de una manera cuantificable y para validar lo anterior, el desempleo en el primer trimestre del año en vigencia (2021) para las mujeres es equivalente al 19,6% y para los hombres del 11,1% y la brecha salarial es del 8,4 negativa hacia las mujeres (DANE, 2021)

El desempleo en las mujeres cabeza de hogar rondaba en un 31% y en los hombres un 26,3% junto con una brecha salarial de 12,9% en el año 2019 según cifras del DANE:

Por cada 100 pesos que recibe un hombre por concepto de ingresos laborales totales, una mujer gana 87,1 pesos. En este sentido, los hombres ocupados recibieron un ingreso laboral mensual de 1,23 millones de pesos, mientras que las mujeres recibieron 1,07 millones. Sin embargo, la dirección de la brecha cambia al calcular la brecha salarial promedio por hora de trabajo. La brecha salarial de género promedio por hora para 2019 es de -2,3%, es decir que, por hora, en promedio las mujeres ganan 2,3% más que los hombres por una hora de trabajo. (2020, p. 11)

Por tanto, sería correcto decir que los ingresos mensuales de las mujeres son inferiores a los de los hombres porque realizan menos horas de trabajo remunerado en comparación con el realizado por los hombres.

También encontramos que el Covid19 es una enfermedad pandémica que ha tenido efecto en todo el mundo, ya que trajo consigo una crisis mundial no solo a nivel de salud sino también a nivel económico. En Colombia para la mujer esto ha representado una dura etapa; puesto que, su nivel de ocupación disminuyó significativamente, la pérdida de empleos ha sido desproporcionadamente mayor para las mujeres que para los hombres.

Las mujeres ocupadas pasaron de 9,2 millones en el segundo trimestre de 2019 a 6,7 millones en el mismo trimestre de 2020; es decir, más de 2,5 millones de mujeres perdieron su trabajo. En términos porcentuales, la ocupación de las mujeres disminuyó en un 27%, mientras que la de los hombres se redujo en 18%. También se resalta que el trabajo

de cuidado no remunerado y por ende la brecha salarial movieron su balanza de forma negativa hacia la mujer. (DANE, 2020)

En América Latina la brecha salarial a nivel general muestra que los cargos directivos ganan entre 5 y 11 veces más que los cargos operativos y si son recién graduados de hasta 10 veces más. En el caso de Colombia la diferencia es de 8,4 veces en promedio entre un cargo directivo y un empleado de los rangos más inferiores. (Hernández, 2018)

También en América Latina entre los hombres y mujeres persiste esa brecha, pues aunque esta se redujo 12,1 puntos porcentuales entre 1990 y 2014, las mujeres reciben en promedio solo 83,9 unidades monetarias por cada 100 percibidas por los hombres; si se comparan las remuneraciones recibidas por ambos sexos según años de estudio, se observa que ellas pueden ganar hasta 25,6% menos que los hombres, aún estando en condiciones similares, es decir que la brecha entre géneros en de casi la cuarta parte de la población ocupada. (Cepal, 2016)

En Colombia la brecha salarial también cuenta con características poblacionales como, por ejemplo: en situaciones específicas como la mujer soltera, la balanza se mueve a favor de la mujer en ingresos de 8,4% más que los hombres; es decir, variantes como ser casadas, pertenecer a zonas rurales o etnias indígenas, tener hijos(as), y un estado civil que implique responsabilidad en el hogar inclinan la balanza positivamente hacia el hombre. (DANE, 2020)

En otros estudios específicos sobre la profesión contable, Vicente Bermúdez (2018), con apoyo de información proporcionada por la Junta Central de Contadores muestra que los salarios de los profesionales contables en general siguen siendo bajos en

comparación con el mercado, pues los contadores públicos en Colombia ganan entre 2 a 6 millones de pesos mensuales; en los altos cargos como gerentes de contabilidad, jefes financieros (contables o de impuestos), los profesionales alcanzan niveles entre 7 y 8 millones hasta los 10 solo si tienen más de 15 años de experiencia, posgrados y manejan segundas lenguas. Los recién graduados ganan en promedio 1.700.000 pesos aproximadamente.

Katherine Restrepo (2019) dice que la brecha salarial en la contabilidad se puede deber a que la feminización de la contaduría es un tema nuevo que tomó fuerza a partir del siglo XXI, y a pesar de la inclinación de la mujer por la profesión, factores como educación y la experiencia en el campo no contaron con impacto positivo relevante desde un principio, pues se resalta que desde que las mujeres optaron por feminizar la profesión solo el comportamiento continuo de la feminización de la profesión ha determinado el crecimiento de estas variables.

Restrepo (2019) plantea que “donde hay variaciones de un período a otro, sin disminuir notablemente el contraste; esto conduce a afirmar que la existencia de brechas en los años de posgrado y experiencia pueden explicar las diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia” (p. 39)

Además los jóvenes según cifras recientes establecidas por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), en promedio devengan un ingreso mensual de 1.899.000 pesos para los hombres y para las mujeres de 1.654.000 pesos (Ministerio nacional de educación ,2010 citado en Universidad libre 2018), lo que evidencia una brecha salarial desde los profesionales contables que empiezan su etapa laboral; es decir, una variante salarial evidente desde los recién graduados hasta los altos niveles educativos, y de experiencia

inclinan la balanza positiva de la brecha salarial hacia el sexo masculino, a pesar de que en la profesión el 70% de los profesionales contables son mujeres según cifras de la Junta Central de Contadores.

La participación tan alta de la mujer evidente en la profesión contable ha sido abordada en la literatura por autores como Gloria Valero, Ruth Patiño y Hasbleidy Vargas quienes concluyen que

la feminización del ejercicio profesional contable, es evidente al ver el aumento de mujeres contadoras en las distintas zonas en Colombia, lo cual puede explicarse por la posibilidad de trabajo independiente que es compatible con la labor en el hogar; esto es positivo en la medida que la mujer accede al mercado contable profesional, sin embargo, puede ser un limitante para el acceso a cargos directivos y de la misma forma se evidencia que los hijos hacen que las mujeres deserten de sus estudios en Contaduría Pública. (2020, p. 17)

El último aspecto mencionado por las autoras frente a la idea de que los hijos hacen que la mujer deserte de sus carreras se puede apoyar adicionalmente en lo planteado por Giraldo y otros: “los compromisos familiares limitan el desempeño eficiente de las mujeres en su trabajo” (2011, p. 18). Este estereotipo hace que crezca la brecha salarial de una forma sutil pero evidente, pues limita los altos cargos y las horas laboradas y por ende las remuneraciones.

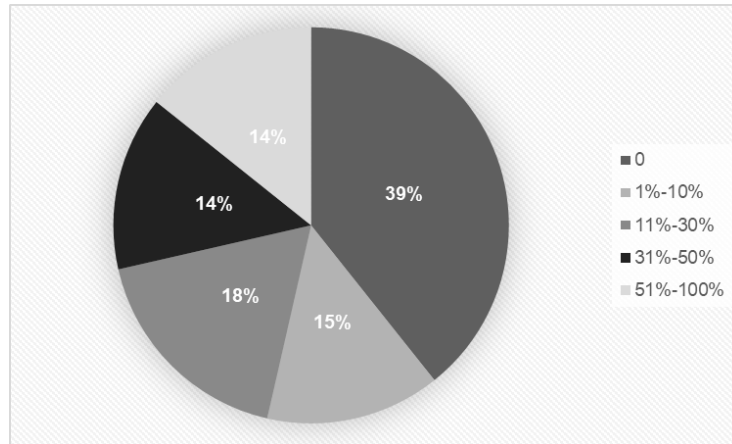
Otros autores también han opinado acerca de la feminización de la profesión, explicando que algunas características del fenómeno de la feminización tienen lugar por ideas tales como que algunos “aspectos que motiva el estudio de la carrera de contaduría pública, con la premisa de que esta profesión permite el desempeño de forma independiente” sin cumplir horarios y posiblemente desde la casa, para continuar

ejerciendo sus labores en el hogar (León y Naranjo, 2011 citado en Patiño y otros, 2020). Así mismo se evidencia el progresivo abandono de la profesión contable por parte de los hombres. (Lemos y otros, 2015 citados por Patiño y otros, 2020)

Según los resultados de la encuesta aplicada en este estudio, la brecha salarial entre los profesionales contables en el Bajo Cauca muestra una tendencia que no es del todo como la literatura lo muestra, si va de la mano con la tendencia general del país. Es decir, la brecha salarial según la opinión de los encuestados, en esta zona se evidencia por pago de honorarios no equitativos entre los servicios contables prestados, marcando de esta manera una brecha que básicamente costa de remuneraciones más altas a los hombres que a las mujeres. Pero se considera equitativo el tiempo laborado, pues tanto hombres como mujeres trabajan las mismas horas; ya que, todo lo externo a lo laboral no debe interferir en el horario laboral.

La presunción de que los hombres trabajan en las empresas más horas que las mujeres por factores como trabajos de cuidado del hogar o por factores de maternidad, debilidad femenina, entre otros. En la zona del Bajo Cauca esto no aplica, pues el 82,8% muestra una tendencia que dice que las horas laboradas entre hombres y mujeres son equitativas, por lo cual nivela la balanza un poco es este aspecto específico de la brecha salarial expuesta en la zona, puesto que, se evidencia la poca variación que tiene este factor de tiempo, pues las mujeres no afectan sus horas laboradas con factores externos al laboral y el mercado laboral en la región no limita tampoco el tiempo en horas laborados por las mujeres teniendo en cuenta factores externos al laboral.

Figura 5. Diferencia en Remuneración



Fuente: Elaboración propia

En datos más específicos, utilizando valores porcentuales de rangos de posible brecha salarial por pago de honorarios, el 41,4% de los participantes de nuestra encuesta afirman que no hay brecha salarial en el campo laboral contable en el Bajo Cauca. Sin embargo el 58,6% dice que si la hay y esta se mueve porcentualmente con datos desde el 1% hasta el 50% o más a la hora de recibir la remuneración por prestar el servicio contable. De lo anterior se puede inferir que en la zona del Bajo Cauca la brecha salarial se basa principalmente en la remuneración según el sexo y no por el tiempo laborado.

Capítulo III: barreras invisibles.

En el mundo laboral, la inequidad de género es una gran problemática. Es una situación que enmarca una de las principales diferenciaciones entre hombres y mujeres en el mercado laboral, pues refuerza la diversidad de barreras invisibles impuestas por la sociedad a la mujer. Sus capacidades, la disponibilidad de tiempo y la prioridad que le dan a su crecimiento laboral, suelen estar en tela de juicio por razones como: el número de hijos, las labores de cuidado, un estereotipo muy enmarcado que pretende decir que la

mujer profesional que trabaja es limitada por las obligaciones del hogar y por roles impuestos en el mercado laboral y social.

Según Palomera de la Concha y Sobrado Rodríguez, la equidad de género puede llegar a ser:

una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas, para reorganizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan –a corto y mediano plazo– al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo (Citado en Barrios y Meléndez 2016 por el Instituto Nacional de las Mujeres en México, 2012, p. 16.)

Dando lugar así a una visión más acorde a lo que hoy se busca, un mercado laboral inclusivo que valore por igual a hombres y mujeres, aprovechando sus potencialidades sin estereotipos de género, y sobre todo sin barreras invisibles. Es decir, sin factores limitantes y sin ideologías machistas.

Se entiende por barreras invisibles las actitudes resultantes de las expectativas, las normas y los valores tradicionales que impiden la capacitación de la mujer para los procesos de toma de decisiones, para su plena participación en la sociedad (Diccionario jurídico y social, 2021). Mostrándose así, junto con la complejidad del acceso al trabajo como las principales causales de limitación de la mujer en el mundo laboral.

Entre las barreras más comunes están los que se conocen como los techos y las paredes de cristal. Los primeros muestran la imposibilidad de la mujer de acceder a los

cargos jerárquicos y gerenciales en las organizaciones, y los segundos aluden a la menor tasa de participación de las mujeres de ciertos sectores que en general suelen ser los más dinámicos y con mejores condiciones laborales (Español, 2018) Dicho esto, hay menores posibilidades de disponer el tiempo al trabajo remunerado, por la carga de trabajo doméstico, o por la cultura que no concibe a las mujeres trabajadoras porque se supone que lo suyo es el ámbito privado de la casa, o por la falta de educación.

También encontramos los pisos pegajosos, barrera que hace referencia a condiciones que no les permite a las mujeres “levantar el vuelo” para su autonomía económica; una realidad de menores ingresos, de acceso a trabajos de peor calidad, mayor informalidad, peores pagos y con poca capacidad de progreso en relación a la de los hombres. (Español, 2018).

Otra barrera conocida son los laberintos de cristal que indican que a las mujeres *les toca dar más vueltas*, sortear más obstáculos, presentar más años de experiencias, más educación, para llegar a un cargo de más poder de decisión, que a los hombres. Fenómeno que muestra una realidad de la mujer en la cual sus carreras pueden llegar a ser intermitentes o suspendidas por factores como maternidad, trabajos de cuidado, experiencia laboral, demostrando que la mujer transita por su carrera de una manera diferente al hombre, pues en su caso por lo general siempre van unidireccionalmente, es decir en línea recta sin tantos altibajos. (Martínez, 2016)

Los conceptos de las barreras anteriormente mencionadas evidencian cómo la mujer, a lo largo de su inserción en el mercado laboral, ha tenido que luchar para ganarse un puesto en el mundo del trabajo, incluso se podría decir que de manera forzosa se ha hecho sentir en él.

Las barreras son brechas en los géneros en cualquier ámbito, ideologías invisibles que hacen que a la mujer se le haga más difícil atravesar el crecimiento de sus carreras. La invisibilidad de estos factores se debe “a que no se trata de la existencia de leyes o de códigos explícitos y establecidos que impongan esa exclusión, sino de “normas” y prejuicios implícitos no escritos, y por eso mismo también difíciles de identificar con claridad” (Beaudoux, 2017, p. 8)

En un artículo publicado por Brunet y Santamaría (2016) expone la crítica desde la perspectiva feminista frente a la idea de que solo se debe considerar como trabajo el asalariado, el que se compra y se vende por un salario. Pensamiento que evidencia el primer fallo en el campo laboral, pues este concepto no incluye el trabajo no remunerado el cual demanda un factor de tiempo relevante en el día a día principalmente para la mujer.

De una manera indirecta, lo anterior es un enfoque excluyente que da a conocer la idea de una perspectiva restringida, pues pensamientos como estos solo dan como resultado bajas tasas de empleo formal y no remunerado, pues las segundas y terceras jornadas laborales no se consideran como tal, y he aquí la primera limitante de la mujer.

Una mirada feminista que resulta importante mencionar es que adicional a todas las barreras impuestas por la sociedad y la cultura también hay barreras impuestas por las mismas mujeres, como lo son los llamadas techos de cemento que “consiste básicamente en un techo erigido y autoimpuesto por la misma mujer y hace referencia al rechazo a aceptar altos cargos directivos y de exigencia, previniendo las dificultades que esto pueda ocasionar en su vida personal y laboral” (Beaudoux, 2017, p. 9)

Por esto y más las barreras invisibles existen, se posicionan y anclan al entorno, puesto que no solo existen por terceros sino en la mente de algunas mujeres, por sí mismas se limitan, en parte por el aprendizaje social y en parte por los miedos internos a mayores responsabilidades en una sociedad machista donde los errores a manos de una mujer con frecuencia son castigados por la sociedad de modo más fuerte que si los comete un hombre.

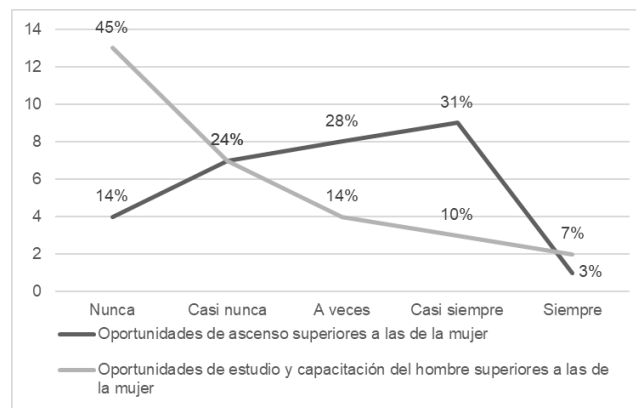
Algo curioso que vale la pena resaltar, es que aún con todo lo anterior también existe una barrera llamada precipicio de cristal que nos dice que después de encontrarse con tantas limitantes, en los mercados de alta volatilidad para la mujer, también hay una presunción que se basa en la idea de que las mujeres tienen una habilidad natural para solucionar problemas, pero esta solo se presenta cuando los salvavidas de las empresas en crisis ya se han agotado en su totalidad y la única opción es la intuición femenina. Es decir, es aquí donde aparecen las empresas en crisis, con la esperanza de que si se posiciona una mujer como líder se puedan salvar la empresa. (Ryan y Haslam, 2005; Ryan y Haslam, 2008 citados por Beaudoux, 2017, p. 9). Cabe resaltar que esto solo pasa cuando las empresas están en últimas, es decir; ya no tienen más opciones que optar por el milagro femenino del sexto sentido o el talento de la mujer.

Con lo anterior podemos inferir que las barreras invisibles no son más que un gran muro puesto a conveniencia para seguir enalteciendo al sexo masculino directa o indirectamente por encima de la mujer, pero irónicamente cuando de soluciones se trata, de organizar desastre el sexo femenino pasa hacer la mejor opción, una opción de esperanza.

Por último, luego del recorrido literario por las diferentes barreras invisibles existentes; tras aplicar nuestro instrumento en la zona del Bajo Cauca obtuvimos resultados tales como:

La variación que se presentan en las empresas de la región para acceder a las oportunidades de capacitación y ascenso en las empresas del Bajo Cauca Antioqueño como muestra la figura a continuación:

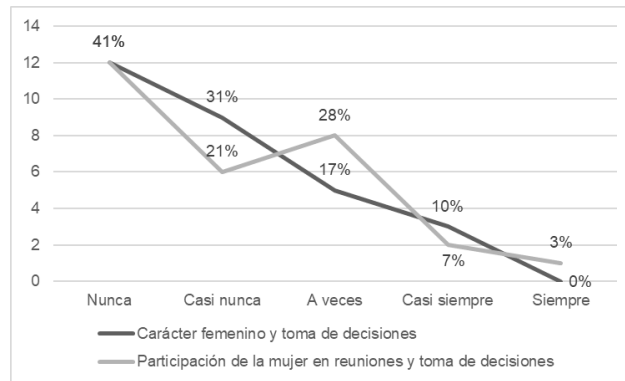
Figura 6. Ascensos de mujeres y posibilidad de estudio



Fuente: Elaboración propia

Se puede notar que más del 50% del total de los encuestados se situaron en las opciones de respuestas a veces, casi siempre y siempre frente a la idea de ascenso del hombre en las empresas de la región, pero frente a la idea de capacitación y formación se torna más equitativa, es decir según la opinión de los encuestados; los altos cargos persisten bajo el mando del hombre y la mujer sigue preparándose para intentar lograr igualdad.

Figura 7. Toma de decisiones.



Fuente: Elaboración propia

Un dato importante es que el 69% de los encuestados son mujeres y en las gráficas no se encuentra especificado, y la mitad de este 69% dice que si hay sectores económicos que prefieren mujeres, como lo son el sector servicios y sector comercio; pero que también hay sectores económicos que prefieren hombres, puesto que manejan altos niveles de masculinidad como lo son el sector construcción y el industrial. La opinión de los hombres también es cerrada, pues también nos dice que hay sectores económicos que prefieren un sexo en particular.

Por otra parte, en los resultados obtenidos según la opinión de los encuestados también se puede evidenciar una serie de tendencias en cuanto al comportamiento del mercado laboral contable, puesto que en las empresas del Bajo Cauca Antioqueño la opinión de las personas encuestadas están de acuerdo en que la mujer va muy de la mano con lo encontrado en la literatura, pues en la gran mayoría de los profesionales contables entrevistados las respuestas más escogidas fueron factores como nunca, casi nunca y a veces, lo que nos arroja la tendencia de que evidentemente estos los altos cargos y la oportunidad de crecer jerárquicamente normalmente no son ocupados por mujeres, ni tampoco son la primera opción de ascenso.

Es decir, los techos de cristal tal y como se describen en la literatura y con la opinión de los encuestados se evidencia en las empresas de la región del Bajo Cauca Antioqueño, ya que el resultado de la encuesta realizada arroja la tendencia de preferencia en estos cargos a los hombres y no a las mujeres.

Conclusiones.

El género a nivel general en el Bajo Cauca Antioqueño no tiene mucha diferenciación en el ejercicio profesional, pues de hecho es un campo laboral que cuenta con más participación femenina que masculina, y como lo dice la literatura cuenta con una de las más altas escalas de feminización en la actualidad. Esto posiciona al ejercicio profesional contable como un campo laboral incluyentes, pues la lucha por la igualdad entre sexos ha dado la oportunidad a la mujer de desarrollarse en el mercado laboral sin tantas limitantes.

Una limitación que pueden tener las mujeres contadoras en el Bajo Cauca Antioqueño, puede llegar hacer el factor violencia que se maneja en la zona, ya que; puede afectar en cuanto a la presunción de que el hombre tiene más carácter para afrontar posibles inconvenientes o a su vez podría beneficiar a la mujer por la misma razón, es decir; la presunción de mayor sensibilidad podría beneficiar, pues por ser más calmada podría evitar posibles inconvenientes.

De este trabajo se podrían derivar líneas de investigación en pos del sexo hombre mujer o incluir el comportamiento no solo a los géneros con los que se nace hombre mujer, si no también a los demás conocidos y realizar comparativos.

Sin embargo, el hecho de ser una profesión en la cual haya más mujeres que hombres con tarjeta profesional y ejerciendo, sigue siendo una profesión gobernada por hombres, puesto que a pesar de contar con toda esta igualdad de ejercicio, aún a nivel cultural y social la mujer sigue siendo bloqueada directa o indirectamente por ideologías machistas y estructuras culturales limitantes que dicen que las jefaturas de las empresas, los puestos principales y de mayor responsabilidad deben ser dirigidos por hombres; justificando con roles y prejuicios la ideología de que el hombre tienen mejores capacidades de mando y liderazgo.

También se hace evidente que el género tanto en la profesión contable como en el contexto general del país, de manera directa o indirecta, se torna en contra principalmente de la mujer, pues esto en muchos casos limita la posibilidad de su crecimiento en el campo laboral contable, pese a que la idea y posibilidad de intermitencia se hace presente; pues muchas veces los conceptos de familia y maternidad se tornan en contra del crecimiento profesional.

A nivel general las barreras invisibles (llamadas así solo por el hecho de no estar soportadas jurídicamente o reconocidas en los sistemas estructurales conocidos, pero con una realidad nada invisible) juegan un papel importante en el desarrollo profesional de la mujer contadora, pues estas son realmente los factores que representan los más altos limitantes del mercado laboral, ya que se tornan en bloqueos constantes que no permiten a la mujer crecer en algunos sectores, salir del encasillamiento de sectores administrativos y comerciales, crecer en rangos internos en empresas de industrias primordiales, e inclusive salir del enfrascamiento de que las labores de cuidado sean la justificación de la sociedad y hasta de algunas mujeres para decirse a sí mismas “yo no puedo”.

Retomando lo mencionado anteriormente es sorprendente cómo en algún momento es la misma mujer quien se somete a factores limitantes inculcados por ellas mismas, es decir el llenarse a sí mismas de miedos y de yo no puedo, se volvió algo normal que juega como impedimento para someterse a mayor responsabilidad o mando si es necesario; o tal vez sea tan complejo como el tener la necesidad de estar cerca de la familia, de los hijos, del hogar.

También se concluye frente a un factor muy importante y es la brecha salarial de género, pues es preocupante y hasta un poco indignante la idea de que bajo los mismos servicios prestados se presume de un trabajo más eficiente si este está a cargo de un hombre, y por ende el pago ha de ser mayor que en su defecto lo hace o está bajo cargo de una mujer. En la zona del Bajo Cauca es evidente esta brecha y desde los profesionales contables hasta los defensores de la igualdad han dado por sentado esta variable pese a que la cultura de la zona influye mucho. También se podría concluir que la idea de que la zona del Bajo Cauca sea de pensamiento bastante desigual influya en la idea de que el hombre debe ganar más solo por el hecho de ser hombre y de que este representa el sustento económico del hogar.

A nivel de profesionales contables el desempleo puede llegar a jugar en contra, pues la idea de que sea una profesión bastante feminizada también limita el acceso al empleo de las profesionales contables, ya que el mercado se satura por contar con una gran oferta y la contratación entraría a disminuir inclinando la balanza del desempleo negativamente hacia la mujer.

En el Bajo Cauca Antioqueño las profesionales contables son consideradas por encima de los hombres en cualquier sector económico siempre y cuando haya alguna

responsabilidad que implique organización o la última esperanza de la entidad frente una posible pérdida definitiva de la entidad. Por lo que logra, aunque no por las razones necesariamente correctas el acceso al empleo y a altos cargos solo bajo estas circunstancias.

Referencias Bibliográficas

Barón, J. (2021). Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia (2008-2012). <https://www.banrep.gov.co/es/diferencias-genero-salarios-graduados-colombia>

Barrios, Y, Meléndez, K. ¿Contabilidad = Mujer + Equidad? (2021). <https://www.ingeniosupr.com/vol-32/2017/2/2/contabilidad-mujer-equidad>

Beaudoux, V. (2017). De techos, suelos, laberintos y precipicios. Estereotipos de género, barreras y desafíos de las mujeres políticas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4735/7.pdf>

Bermúdez, J. (2019). Informe revela las cifras del panorama actual de los contadores Públicos en Colombia. <http://www.unilibre.edu.co/la-universidad/ul/998-informe-revela-las-cifras-del-panorama-actual-de-los-contadores-publicos-en-colombia>

Brecha salarial. Departamento Nacional de Estadística - DANE (2020). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

Brunet, y Santamaría, C. (2016). La economía feminista y división sexual del trabajo. Culturales vol.4 no.1 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-11912016000100061

Carazo, J.(08 de marzo, 2018). *Brecha salarial*. Economipedia.com.
<https://economipedia.com/definiciones/brecha-salarial.html>

Chamorro, C. (2015). La participación de la mujer en el desarrollo de la contaduría pública en Colombia. <https://www.researchgate.net/publication/286381703>

Comisión Económica para América Latina – CEPAL. (8 de Marzo de 2016). Pese a avances en el nivel educacional de las mujeres, persiste brecha salarial de género en la región. Naciones Unidas CEPAL. Recuperado el 15 abril 2021 de <https://www.cepal.org/es/comunicados/pese-avances-nivel-educacional-mujeres-persiste-brecha-salarial-genero-la-region>

Departamento Nacional de Estadística, (2021). Enfoque diferencial e intersección. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero>

Departamento Nacional de Estadística, (2021). Mercado laboral, Información mayo 2021. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

Diccionario de significados, (2021). <https://www.significados.com/estereotipo/>

Diccionario Jurídico y Social. (2021). <https://diccionario.leyderecho.org/>

Español, P. (8 de marzo de 2018). Mercado de trabajo, un lugar de expresión de la desigualdad. Pagina12. <https://www.pagina12.com.ar/100122-mercado-de-trabajo-un-lugar-de-expresion-de-la-desigualdad>

Gil, M. (2019). Proceso de selección: que es y cómo funciona. <https://crecimientocomoactitud.com/blog/proceso-de-seleccion/>

Giraldo, D.; Jaramillo, E.; Torres, Y. & Gómez, L. (2011). Influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín. Contaduría Universidad de Antioquia, <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/14636/12792>

Güémez, A. (CEPAL-2021). Brechas de género en el mercado laboral y los efectos de la crisis sanitaria en la autonomía económica de las mujeres. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf

Hernández, C. (2018). Desigualdad salarial en Latinoamérica. <https://incp.org.co/desigualdad-salarial-latinoamerica/>

Junta Central de Contadores. (2021). https://www.jcc.gov.co/es/buscador?search_api_fulltext=numero+de+contadores+y+contadoras

Krause, M. (1995) La investigación cualitativa: Un campo de posibilidades y desafíos. Revista temas de educación N 7. <http://files.mytis.webnode.cl/200000020-f1c75f2c42/Krause,%20M.%3B%20La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa,%20un%20campo%20de%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos.pdf>

Martínez, L. (2021). Porque hay menos mujeres jefas y que factores influyen en la desigualdad. <https://chequeado.com/el-explicador/la-mujer-en-el-mercado-de-trabajo-entre-techos-y-laberintos/>

Ramírez, M. (23 enero de 2021). Que no quede un solo techo de cristal. El Tiempo. <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/marta-lucia-ramirez/que-no-queda-un-solo-techo-de-cristal-columna-de-marta-lucia-ramirez-562352>

Restrepo, K. (2019). Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia (2008-2012). https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/142/

Universidad del Rosario. Discriminación laboral y de género: Las prácticas de recursos humanos que se agregan a las mujeres. (2021). <https://www.urosario.edu.co/UCD/Discriminacion-laboral-y-de-genero/Documento/PDF-FLASH-DISCRIMINACION-2/>

Universidad libre (2018). Informe revela las cifras del panorama actual de los Contadores Públicos en Colombia <http://www.unilibre.edu.co/la-universidad/ul/998-informe-revela-las-cifras-del-panorama-actual-de-los-contadores-publicos-en-colombia>

Valero, G., Patiño, R., y Vargas, H. (2020), Feminización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia. Contaduría Universidad de Antioquia <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/339189/20803107>

Valero, G., Patiño, R., y Vargas, H. (2020), Feminización y Feminización de la Profesión

Vera, Lamberto. (2021). La investigación cualitativa http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera_investigacion_cualitativa_pdf.pdf

Zacatecas. Página oficial del gobierno de Zacatecas (2021). ¿Qué son los estereotipos? Su origen y ejemplos. <https://semujer.zacatecas.gob.mx/que-son-los-estereotipos-su-origen-y-ejemplos/>