

## **Un acercamiento a las teorías de género en relación a los cargos de responsabilidad. Una mirada desde la Contaduría Pública**

Gloria Milena Valero Zapata<sup>1</sup>

La disparidad de género en los cargos de responsabilidad, es motivo de creciente preocupación tanto en el ámbito académico como en el profesional, aspecto que ha sido ampliamente estudiado por diferentes autores en contextos muy diversos (Acosta, Patiño, Valero, & Díaz, 2015), en particular producto de la baja representación femenina. Por lo tanto, es relevante indicar que dicha situación afecta indistintamente a cualquier saber y/o profesión, sin embargo, el propósito de este texto es reflexionar sobre algunas de las razones por las cuales las contadoras usualmente no obtienen cargos de responsabilidad en sus puestos de trabajo, en relación a los contadores hombres.

Frente al tema la comunidad académica se divide en dos tendencias: en primer lugar se encuentran los investigadores que han hablado sobre la existencia de “*barreras invisibles*” o “*techos de cristal*”, que no permiten el avance profesional de las mujeres contadoras, debido a percepciones erróneas sobre la ausencia de determinadas capacidades o como producto del estigma histórico de represión femenina (Charlo & Núñez, s.f.). De tal forma, que se encuentra que los hombres logran ocupar los niveles

---

<sup>1</sup> Contadora Pública egresada de la Universidad Nacional de Colombia, con Maestría en Medio Ambiente y Desarrollo de la misma universidad, docente e investigadora de la Facultad de Contaduría Pública de la Universidad Santo Tomás. Miembro del grupo de investigación Contaduría: Información, control e impacto social. Correo electrónico: [gloriavalero@usantotomas.edu.co](mailto:gloriavalero@usantotomas.edu.co).

superiores, como altos ejecutivos o gerentes, mientras que las mujeres generalmente encuentran un "*techo de cristal*" que las mantiene en niveles medios o inferiores frente a los profesionales hombre. Lo cual, contribuye a incrementar la segregación de género que no permite que los candidatos con las más altas capacidades y/o competencias obtengan el cargo o categoría adecuada en una organización. Al respecto, conviene decir que la promulgación de determinadas normas, ha contribuido a mitigar la segregación, planteando el desafío de promover la presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones y de responsabilidad; lo anterior porque las mujeres contables están cansadas y aburridas de trabajar duro, sin poder escalar a una posición más alta que les garantice una mejor remuneración por su trabajo.



En segundo lugar, se encuentran los académicos que consideran que las "*barreras invisibles*" no existen y que cualquier tipo de obstáculo en el pleno desarrollo profesional puede estar al interior de las mujeres, en relación con sus roles sociales, o en otros casos, ser producto del contexto, las empresas, las diferentes culturas, entre otros múltiples aspectos; entre ellos, se encontró que las mujeres contadoras no asumen ciertos puestos administrativos de mayor responsabilidad y condición social, debido a decisiones personales o familiares. Según el estudio de Bernardi (1998) aproximadamente el 64% de las mujeres que dejaban la Contaduría Pública

para ser mamá, decidían no regresar hasta que sus hijos estuviera en el colegio; lo que demuestra que algunas mujeres prefieren tener una familia, aunque esta decisión implique dejar su carrera de Contaduría Pública, en el momento en que pueden tener más opciones de ser promovidas a altos cargos en sus trabajos, justamente porque no permanecen el suficiente tiempo para ser ascendidas.

En resumen, es posible que algunas mujeres contables decidan no asumir puestos de responsabilidad, para finalmente cumplir sus roles sociales, frente a lo cual Maupin (1993 citado en Bernardi,1998) evidencia cierta preocupación, en la medida en que indica que "*estamos siendo testigos de una fuga de cerebros femenina*"; sin embargo, cabe destacar que existen contextos como en el del mercado de valores, específicamente Wall Street, donde todavía se puede evidenciar "*techos de cristal*" para las mujeres. En conclusión, se podría decir que el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad puede depender de diferentes aspectos que no están necesariamente fuera de su control, no obstante, se encuentran espacios laborales que han venido progresivamente permitiendo la inclusión femenina, pero sin la suficiente representatividad, como es el caso de la academia contable colombiana (Patiño & Valero, 2012).

### **Referencias bibliográficas.**

- Acosta, M., Patiño, R., Valero, G., & Díaz, M. (2015). Las problemáticas de género: una introducción para su aplicación en estudios de contabilidad. *Activos* (25), 33-72.
- Bernardi, R. (1998). The implications of lifestyle preference on a Public Accounting Career: An exploratory study. *Critical Perspectives on Accounting* (9), 335-351.

Charlo, M., & Núñez, M. (s.f.). Introducción de la perspectiva de género en la investigación empírica en contabilidad desde un marco teórico sociológico-institucional. Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro , 2590-2603.

Patiño, R., & Valero, G. (2012). En clave femenina: La investigación contable colombiana. Recuperado el 04 de Julio de 2018, de Memorias de la XIII Asamblea General de la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración [ALAFEC]: [http://132.248.164.227/alafec/docs/asambleas/xiii/ponencias/educacion/pdf/E\\_01.pdf](http://132.248.164.227/alafec/docs/asambleas/xiii/ponencias/educacion/pdf/E_01.pdf)