

Segmentación Laboral de los Mercados de Trabajo para las Mujeres Contables

Estudiantes

Tatiana Lasprilla Betancur

Leidy Johana Muñoz Rendon

Vanessa Andrea Hoyos Montoya

Directora

Candy Chamorro González

Contaduría Pública

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables

Universidad Católica Luis Amigó

Medellín

2022

Tabla de Contenido

	Pág.
<u>1.1 Contextualización del problema</u>	4
<u>1.2 Formulación pregunta problema</u>	6
<u>1.3 Objetivos</u>	6
<u>1.3.1 Objetivo General</u>	6
<u>1.3.2 Objetivo específico</u>	6
<u>1.4 Justificación</u>	7
<u>2.1 Revisión de la Literatura</u>	9
<u>2.1.1 Historia de la segmentación de trabajo en contabilidad</u>	9
<u>2.1.2 Profesión y la segmentación de trabajo en contabilidad</u>	13
<u>3.1 Enfoque Metodológico</u>	25
<u>3.2 Alcance</u>	25
<u>3.3 Método</u>	26
<u>3.4 Diseño</u>	26
<u>3.5 Población y muestra</u>	26
<u>3.6 Fuentes</u>	27
<u>3.7 Técnicas de recolección de información</u>	27
<u>3.8 Procedimiento</u>	28
<u>3.9 Instrumento</u>	29
<u>4.1 Información socio demográfica en relación con el número de mujeres contables</u>	30
<u>4.2 Caracterización de las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables</u>	35
<u>4.3 Condiciones de participación de las mujeres contables en el mercado de trabajo</u>	40
<u>Referencias</u>	45

Listado de Figuras

	Pág.
<u>Figura 1. Esquema revisión de la literatura.</u>	10
<u>Figura 2. Muestreo aleatorio simple.</u>	27
<u>Figura 3. Fases de investigación</u>	29
<u>Figura 4. Distribución por edad.</u>	31
<u>Figura 5. Distribución por nivel educativo</u>	32
<u>Figura 6. Distribución por ocupación.</u>	33
<u>Figura 7. Distribución por rango salarial.</u>	34
<u>Figura 8. Distribución por sector donde labora</u>	35
<u>Figura 9. Distribución tamaño empresa donde labora</u>	36
<u>Figura 10. Distribución por experiencia</u>	36
<u>Figura 11. Oportunidades de ascenso y nivel jerárquico</u>	38
<u>Figura 12. Equidad incentivos y cualificación.</u>	39
<u>Figura 13. Empoderamiento y toma de decisiones</u>	41
<u>Figura 14. Plan de carrera y ascenso.</u>	42
<u>Figura 15. Equilibrio vida laboral-vida social.</u>	43
<u>Figura 16. Exclusión</u>	44

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1 Contextualización del problema

Uno de los contextos en donde se pueden observar de forma generalizada las brechas de género es el mercado laboral. De acuerdo con Rembeza y Radlińska (2021), en el mercado laboral las barreras son constantes y potencialmente discriminatorias pues, si bien tanto hombres como mujeres pueden poseer el mismo tipo de competencias, algunas empresas consideran que la mujer posee menos tiempo de trabajo y menos habilidades profesionales y de gestión (Vogt et al,2020), bajo el supuesto de que estas tienen mayor rotación e interrupciones profesionales al priorizar la familia.

Este tipo de segmentación laboral es latente en diversas industrias y profesiones (Fernández, 2010), máxime en aquellas que tradicionalmente han sido imperadas por el género masculino, como es el caso de la industria manufacturera o de profesiones como la contaduría pública. Restrepo e Isaza (2019), indican que, particularmente, en la profesión contable “a pesar de tener niveles educativos más altos, las mujeres están en desventaja salarial frente a los hombres por discriminación” (p. 526). Esta visión es compartida por Giraldo, Jaramillo, Torres y Gómez (2011), citados por Restrepo e Isaza (2019), quienes indican “que aún hay estereotipos referidos al género en el ejercicio profesional de la contaduría pública en cuanto al proceso de contratación” (p. 528).

En complemento a lo anterior, Chamorro (2015) explica que “si bien hay presencia de la mujer en la Red de Facultades de Contaduría Pública, su participación en la Junta Central de Contadores (JCC) ha sido mínima” (p. 41). En esta misma línea, Valero, Patiño, y Vargas (2020), manifiestan que en Colombia se ha promovido la feminización de la profesión contable, este aspecto no necesariamente se ve contrastado con la remuneración laboral ni el acceso a las oportunidades laborales.

En concordancia con lo precedente, la segmentación de trabajo hacia las mujeres contables genera diversas problemáticas, entre las cuales se encuentran: que las profesionales se inserten en sectores menos dinámicos de la economía, con menos posibilidades de desarrollo y crecimiento. Así mismo, se refleja que las mujeres tienen menor acceso a los puestos de dirección, posean menor remuneración; tienen mayores barreras de entrada al mercado, solo por mencionar algunas (Díaz, 2020).

Particularmente en Colombia, se han desarrollado estudios donde se ha incluido al género como categoría analítica, debido a la urgencia de “construir aproximaciones metodológicas innovadoras que aporten a un conocimiento integral de la historia contable local desde la óptica del género, especialmente, en entornos como el latinoamericano donde estas indagaciones tienen un carácter preliminar” (Rico, 2021). Sin embargo, estos estudios además de no ser suficientes se realizan de forma generalizada, es decir, sin una delimitación especial concreta.

Aunado a lo anterior, se indica que estos estudios que incluyen género como categoría analítica, también han sido generados debido a la necesidad de encontrar alternativas de solución a las problemáticas ocasionadas a raíz de la segmentación laboral y brecha de género, en donde las más afectadas son las mujeres.

Este estudio es pertinente pues, además de contribuir a entender la problemática descrita de forma precedente, posibilita el fortalecimiento de la profesión contable desde una óptica ética debido a que permite promover la igualdad a través de la develación de la desigualdad, situación que puede ser un punto de partida para que las lógicas segregadoras en el campo contable empiecen a transformarse.

Para que lo anterior sea posible, esta investigación se divide en tres apartados: el primero dirigido a hacer una conceptualización teórica referida a las diferencias de género en la profesión contable a partir de una revisión de literatura; el segundo, centrado en identificar, concretamente en la ciudad de Medellín, la cantidad de mujeres contables empleadas, desempleadas, sus salarios promedios y sector en donde desarrollan sus

actividades laborales. Finalmente, con base a los resultados, se determinará la segmentación de los mercados de trabajo de las mujeres investigadas. A raíz de los argumentos precedentes surge la presente pregunta problema:

1.2 Formulación pregunta problema

¿Cómo es la segmentación de los mercados de trabajo para las mujeres Contables?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Identificar la segmentación laboral de los mercados de trabajo para las mujeres contables

1.3.2 Objetivo específico

- Describir la información socio demográfica en relación con el número de mujeres contables en Medellín
- Caracterizar las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables
- Determinar las condiciones de participación de las mujeres contables en el mercado de trabajo

1.4 Justificación

Los estudios de género relacionados con el mercado de trabajo surgen a partir de las disertaciones del feminismo académico (López, 2019), las cuales, a su vez, se generan según Buquet, López, Moreno (2020), por la necesidad de entender las causas y efectos de las asimetrías en la distribución del poder material y simbólico entre mujeres y hombres que se vinculan al mundo profesional.

Particularmente, en la profesión contable, se identifica que si bien algunos autores han problematizado la brecha de género existente en el mercado de trabajo y resaltan la evidente desventaja de la mujer contable en relación con los hombres que ejercen esta profesión, en torno a asuntos como salario, posicionamiento, oportunidades de ascenso, cargos que ocupan, etc., el desarrollo de investigaciones de este tipo en Colombia, en concreto, en la ciudad de Medellín, no ha sido abordado de forma significativa. La anterior afirmación, se sustenta tras efectuar un proceso de revisión de la literatura, en el cual se encontraron pocas investigaciones académicas documentadas frente al tema en cuestión.

En consecuencia, la presente investigación busca aportar al desarrollo del conocimiento contable y de género, en la medida que, a través de los resultados, se pretende visibilizar la segmentación de los mercados de trabajo para las mujeres contables en la ciudad de Medellín, lo cual, sienta la base para abordar de forma crítica las relaciones de subordinación que producen el orden de género en el mercado laboral del profesional contable. Bajo esta perspectiva, se indica que el estudio tiene una pertinencia teórica, en tanto, se busca contribuir al fortalecimiento de la literatura académica referida al tema.

De igual modo, esta investigación presenta una relevancia de corte metodológico, en tanto, que se busca generar instrumentos y procedimientos de recolección de información que, una vez validados, podrán ser replicados en investigaciones futuras afines al tema objeto de estudio.

La investigación se justifica a nivel profesional ya que, como contadoras públicas en formación, surge el interés de contextualizar y problematizar la actualidad de los mercados de trabajo para las mujeres Contables en Medellín. Particularmente, este estudio permite la aplicación de los conceptos y teorías aprendidas a lo largo del proceso formativo a la praxis investigativa, con la intención de generar resultados fiables y actualizados que permitan a las y los estudiantes de contaduría pública reconocer las dinámicas del mercado laboral en relación con el género.

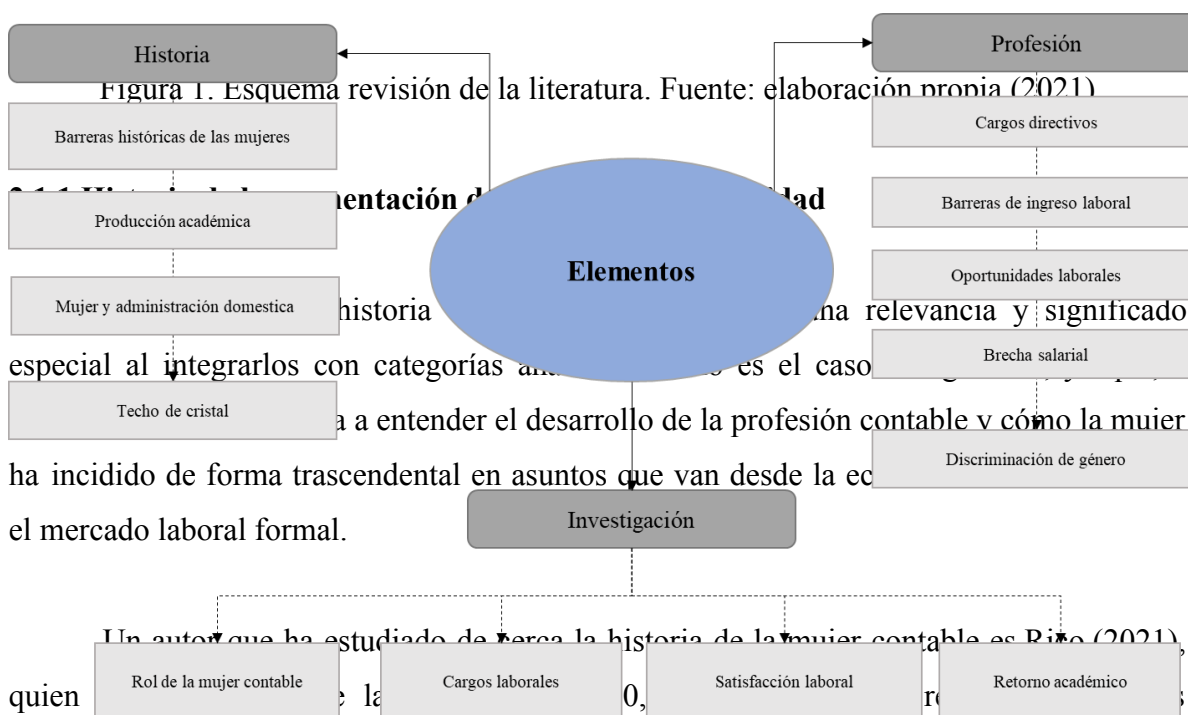
Finalmente, a nivel institucional, los resultados de esta investigación permitirán impulsar la consolidación de los estudios de género en el campo contable a partir de la identificación del problema. En este sentido, la Universidad Católica Luis Amigó puede orientar esfuerzos investigativos dirigidos a responder dichos baches o dificultades presentes.

Aunado a lo anterior, y con base a una visión prospectiva, este estudio puede ser el punto de partida para el desarrollo de un proceso de institucionalización del fenómeno objeto de estudio, a saber: segmentación de los mercados de trabajo para las mujeres Contables. Una vez esta problemática sea institucionalizada, la Universidad Católica Luis Amigó, a través de procesos específicos de investigación, puede propiciar alternativas que ayuden a transformar el sistema de relaciones sociales que obstaculiza el desarrollo de la mujer contable, no solo en la ciudad de Medellín, sino en Colombia.

Capítulo 2. Marco Teórico

2.1 Revisión de la Literatura

En consonancia con los objetivos de investigación planteados, se considera pertinente categorizar los antecedentes investigativos en las siguientes categorías: historia, profesión e investigación. En este apartado se desarrolla cada sesión categórica con el objetivo de describir de forma rigurosa la segmentación de trabajo de la mujer contable.



Un autor que ha estudiado acerca de la historia de la mujer contable es Rico (2021), quien contables artículos que reflexionaban sobre el papel de la mujer en el desarrollo de prácticas, conocimiento y mercado de la contabilidad. A partir de estas publicaciones, se comenzó a añadir el concepto de “género” como elemento fundamental para comprender analíticamente el alcance y evolución de la contabilidad. Sin embargo, como lo plantea Rico (2021), los estudios históricos sobre género se han abordado desde una óptica macroestructural en donde se tienen en cuenta aspectos generales de contexto político, económico y social, pero no se hace énfasis en elementos como la dominación patriarcal y marginalización de la mujer que influyen en las ciencias contables. En consecuencia, esta revisión de la literatura se centra específicamente en cómo se dio la génesis de la

segmentación y segregación del mercado laboral de la mujer contable y el desarrollo de esta problemática al tiempo actual.

Alrededor de ello, Ogbonnaya (2015) plantea que la historia de la contabilidad ha estado dominada por hombres desde la era precristiana de la civilización antigua hasta el siglo XX. En este sentido, las mujeres apenas comenzaron a hacer contribuciones notables a nivel mundial desde el siglo XX. Esta apertura de la mujer a las ciencias contables se dio a partir de los discursos y debates feministas de la época, los cuales desafiaron la corriente histórica masculina, y resaltaron el potencial de una contabilidad feminista. A razón de ello, resulta pertinente preguntarse ¿Cuál era el papel tenía la mujer contable antes del siglo XX?

Desde la visión de López (2018), antes del siglo XX y, concretamente en el siglo XIX, se refuerza la idea de que la mujer es responsable de toda la administración doméstica y que, sus competencias y habilidades en este tema deberían ser aprovechadas únicamente en la contabilidad doméstica. Además de administrar de forma estratégica los recursos del esposo (proveedor), la mujer debía rendir cuentas a estos, lo que sociológicamente se endilgó como un apoyo central del patriarcado masculino en la racionalización y el orden de las labores domésticas. Dicho de otro modo, el hecho de que la mujer tuviera una posición de sumisión y debiera además de racionalizar los recursos y rendir cuentas, era una forma de delimitar su posición respecto al hombre.

La situación descrita siguió presentándose hasta entrado el siglo XX, cuando las mujeres comenzaron a interesarse por la contabilidad desde una perspectiva formal. De acuerdo con Smecpa (2021), la primera mujer contadora certificada fue Christine Ross, quien en 1898 se graduó de su carrera profesional, sin embargo, su certificación fue retenida por cerca de 18 meses por su género.

En consonancia con lo anterior, se resalta el estudio de Lehman (1992), quien establece que, en el siglo XX, se deploraba la admisión de mujeres a la profesión contable ya que diversas instituciones y sectores sociales, políticos y económicos, generaban estrategias que restringían las oportunidades de la mujer contable, por ejemplo, hacían

acuerdos con universidades para que estas no se certificaran, así mismo, generaban acciones para que las mujeres no tuvieran apertura en el mercado laboral. Sin duda, prácticas estas fomentaron y visibilizaron el fenómeno de segmentación de trabajo, particularmente en la mujer contable. En razón a que desde la misma academia se construyeron barreras que impedían la entrada de la mujer al mercado laboral.

A partir del hito de Ross, diversas mujeres se direccionaron a profesionalizarse en las ciencias contables, logrando tener una apertura en el mercado en el marco de la Segunda Guerra Mundial de 1939 a 1945. Según los estudios de Bailly (2021), cuando los hombres fueron a la Segunda Guerra Mundial, las empresas contrataron mujeres para reemplazarlos. Antes de la segunda guerra mundial, el número de contadoras públicas femeninas era reducido; por ejemplo, Nueva York solo tenía 40 y particularmente el resto de los estados ubicados en EEUU tenían alrededor de cinco o menos contadoras públicas. Esta es una muestra evidente de segmentación de trabajo, afectando a las mujeres contables de la época, ya que la mayoría de las empresas no consideraba oportuno contratar a personal femenino para desempeñar este tipo de actividades y, cuando lo contrataban era para cargos inferiores y con un salario considerablemente menor al que sustentaban los hombres.

De acuerdo con lo anterior, Bailly (2021) manifiesta que, en los años 50, aún se podía evidenciar que una mujer contadora realmente era la auxiliar o secretaria de 10 hombres contadores, por lo cual generalmente esta mujer no tenía autorización para hacerse cargo de puestos de trabajo importantes. De igual modo, la mujer contable tenía mayor número de barreras que los hombres, para figurar en publicaciones académicas en torno a las ciencias contables. Con ello, se logra reflexionar que la segmentación de la mujer contable no solo era al interior de las empresas, sino a nivel social y académico, pues el hecho de que no se les posibilitara publicar en revistas científicas contables, las etiquetaba como profesionales carentes de competencias para tal fin.

Adicionalmente, Bailly (2021) indica que la situación comenzó a cambiar sobre los años 60 y 70, en donde varias empresas comenzaron a delegar en las mujeres cargos importantes. No obstante, el mayor número de oportunidades laborales era dirigido a mujeres solteras o sin hijos, ya que, en esa época aún había un estigma frente a la capacidad

de la mujer de “mantener su hogar” y en paralelo desempeñar su profesión. En contexto, se analiza que este tipo de situaciones jugaron un rol muy significativo ante el surgimiento de la segmentación de trabajo en contabilidad, que desde otra perspectiva también logra reconocer que estos aspectos son considerados como un punto de partida para que se amplie la brecha laboral entre mujeres y hombres, incluso en otras profesiones.

Al llegar a los años 80-90, se generaron importantes cambios que, consecuentemente, produjeron avances más notables respecto a la mujer contable. De acuerdo con Killian (2016), en esta época la brecha salarial de género quedó al descubierto, además, la brecha de la mujer respecto a tipo de cargo que sustentaba, ya que, por ejemplo, a finales de los 70 solo un mínimo porcentaje de mujeres contadoras y auditoras (25%); porcentaje que incrementó al 38% a finales de los 80. De igual modo, según Killian (2016), si bien a principios de la década de 1990 todavía existían muchas barreras para las mujeres en la profesión y dichas mujeres pensaban sobre la existencia del "techo de cristal" era evidente que las mujeres comenzaban a brillar en la ámbito académico y laboral. Respecto al techo de cristal, esta es una de las formas más visibles de segmentación de la mujer contable y, aun imperante en la actualidad, ya que en este los hombres siempre obtienen los cargos de más alta responsabilidad empresarial, mientras que las mujeres siguen en los cargos medios e inferiores pese a su formación académica y su experiencia profesional

Por su parte, Chamorro (2015), explica que a partir del año 2000 (siglo XXI), se incrementó de manera significativa la presencia de las mujeres contables. De acuerdo con la autora “poco a poco va aumentando el nivel de la mujer la adquisición de puesto laborales contables, también se evidencian un alto volumen de mujeres en la formación de la profesión contable tanto de pregrado como de especialización, maestrías y doctorados” (p. 49). En el siglo XXI, se inicia un nuevo siglo para la mujer contable, la cual se abre ante un mundo globalizado, dinámico, con más posibilidades y con una brecha de género que, aunque es latente, es considerablemente más baja que en décadas y siglos precedentes.

Tras la revisión de antecedentes referidos a la historia de la mujer contable, se puede evidenciar que, a lo largo del tiempo se han generado un conjunto de dinámicas que han

marcado el camino a la segmentación de trabajo que actualmente viven las mujeres contables. Si bien, se ha identificado un avance considerable en términos de mitigación o reducción de la brecha de género respecto a la profesión contable, es un hecho, que dicha brecha continua latente pues no se ha subsanado de forma completa. Lo anterior, no solo se relaciona con la profesión contable, sino con el aún imperante pensamiento hegemónico patriarcal, el cual, si bien ha disminuido, puede apreciarse de forma transversal en el mercado laboral, lo cual se puede visualizar cuando algunas industrias o empresas consideran que el hombre, por sus características, poseen mayores habilidades y competencias laborales que las mujeres.

2.1.2 Profesión y la segmentación de trabajo en contabilidad

En este apartado se expone un conjunto de investigaciones que se han centrado en indagar la manera, en como la segmentación del mercado laboral ha afectado el acceso, posicionamiento y crecimiento de la mujer contable en las distintas industrias. Esta revisión se realiza desde una perspectiva de género en aras de identificar ciertas situaciones que generan una segmentación de trabajo en la profesión contable, una de ellas se ubica en, entender por qué algunas mujeres contables se desempeñan como auxiliares y no alcanzan cargos directivos o de alto valor para las organizaciones.

Uno de los estudios a partir de los cuales se ha abordado el tema, es el de Chamorro (2015), quien indica que, si bien “la participación de la mujer en el desarrollo de la profesión ha aumentado con el pasar de los años, aún no llega a igualar al género masculino en cuanto la presencia en altos cargos contables en Colombia” (p. 44). La autora, además, indica que, a pesar de que las mujeres poseen cualidades, características y habilidades para posesionarse en la profesión contable en Colombia, las barreras de ingreso al mercado laboral aún permanecen. Estas conclusiones a las cuales llega la autora emergen de dos frentes: por un lado, hay una base social, en donde aún las mujeres son consideradas por algunos como personas capaces de menos responsabilidades en comparación a los hombres. Por otro lado, esta baja participación también se debe a la falta de disposición y confianza de las mismas mujeres para, por ejemplo, optar a una vacante directiva en el área contable.

Otro estudio respecto al tema es realizado por López (2017) quien plantea que las desigualdades causadas por los estereotipos sobre el género han dificultado la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres contables. Las brechas de género que impiden el correcto desarrollo de la mujer contable tienen una base sexista y discriminatoria, lo cual condiciona a la mujer a ocupar cargos secundarios y las limita a la posibilidad, por ejemplo, de ascender en una compañía. Cuando la mujer contable está condicionada a ocupar cargos secundarios, es decir, a ser la auxiliar del hombre contable, además de limitarse su carrera de ascenso, se genera una clara diferencia salarial, pese a que esta mujer tenga mayores competencias, habilidades y estudios certificados que los hombres. Esta misma segmentación hace que a la mujer contable le cueste emprender debido a las barreras de entrada que le otorga el mercado.

Ahora bien, una de las autoras que aborda el objeto de estudio, desde la perspectiva económica es Restrepo (2018) quien aborda las diferencias salariales por género en el ejercicio profesional de la Contaduría Pública en Colombia entre 2008 y 2012, a través de la revisión de la literatura. Los resultados del estudio indican que “la existencia de diferencias salariales, en el caso de los contadores la brecha pasó de 13.7% en 2008 a 15% en 2012”. Esto muestra que los hombres tienen mayores ingresos que las mujeres” (Restrepo, 2018, p. 40). De igual modo, el estudio concluyó que las características observables de trato discriminatorio entre contadores y contadoras pasó 58.7% en 2008 al 65.3% en 2012, lo que indica que el incremento en la brecha de ingresos por género para esta profesión se origina principalmente en un aumento del componente de discriminación. Bajo estas circunstancias, se analiza que la discriminación también es considerada como uno de los tantos puntos de partida para el desarrollo de la segmentación de trabajo de la mujer contable debido a que esta variable induce al no reconocimiento de las cualidades de la mujer como profesional, es decir a la invisibilización de sus competencias y conocimientos.

Por otra parte, se encontró un estudio que habla sobre los factores que inciden en la asignación de cargos gerenciales a contadores públicos según el género. Rodríguez y Sepúlveda (2018), emplearon una metodología cualitativa- documental, centrada en la

revisión de la literatura, la cual les permitió indicar que el factor que mayor incidencia tiene sobre la asignación de cargos de la mujer contable es el efecto techo de cristal y las fronteras de cristal, aspectos que obstaculizan su crecimiento profesional y les impiden que puedan acceder a los cargos directivos. Según las autoras, “participación de la mujer está representada en 4 de cada 10 mujeres en los comités más representativos de grandes empresas o en cargos directivos” (Rodríguez y Sepúlveda, 2018, p. 4), lo cual, a la vista es inequitativo, con relación al número de contadoras públicas que existen en el país. Desde esta postura, la segmentación de trabajo de la mujer contable es evidente en los escasos cargos directivos que esta profesional alcanza en grandes empresas, lo cual no solo tiene efectos sobre el bienestar de la mujer (realización personal y profesional, salario, etc), sino que, afecta el colectivo social, el cual normaliza el hecho de que la mujer no tiene la capacidad de afrontar este tipo de cargos.

Se identificó el estudio de Restrepo & Isaza (2019), quienes, a través de una revisión de bases de datos y documentos, lograron identificar que, a pesar de que las mujeres contables poseen niveles educativos más altos, están en desventaja salarial frente a los hombres por discriminación. Lo precedente indica, que la problemática social y cultural en torno a la igualdad de oportunidades laborales continúa vigente y que, se constituye como una barrera para que la mujer contable pueda acceder a las mismas oportunidades que el hombre.

Del Baldo, Tirón y Atena (2019) reflejan que, en la mayoría de los países, la profesión contable siempre ha estado dominada por los hombres. Esta evidente segmentación en el mercado laboral obedece, según los autores, a factores culturales, ya que hay una especie de orden jerárquico en donde los hombres son los jefes autocráticos y las mujeres subordinadas que esperan que sus jefes les digan que hacer. En este estudio, la variable de segmentación de trabajo se observa desde los factores culturales, lo que aumenta la brecha y reduce la posibilidad de que tanto hombres como mujeres puedan trabajar en condiciones de igualdad.

No obstante, Widad y Tirón (2020) exploraron las desigualdades que existen entre el hombre y la mujer contable, a través de una revisión sistemática de la literatura. Los autores manifiestan que las prácticas culturales y sociales impactan de forma distinta a hombres y mujeres; por ejemplo, en el estudio se encontró que aún hay prácticas organizativas que brindan privilegios a los hombres en lo que respecta elementos como la contratación, procesos de selección y ascenso, aspectos que limitan la progresión profesional de las mujeres.

Las investigaciones aquí señaladas permiten entender que, en efecto, hay una segmentación laboral de la mujer contable, marcada por la discriminación y por invisibilización de sus capacidades, habilidades y competencias de la mujer. Esta problemática tiene un arraigo estructural, el cual deviene de las lógicas de poder masculino y que, pese al paso al tiempo, se siguen manteniendo, máxime en sociedades en vía de desarrollo como Colombia.

2.1.3 Investigación en la segmentación de trabajo en contabilidad

En este apartado se ubican los estudios empíricos, que han sido desarrollados respecto al objeto de estudio, a saber: segmentación de trabajo de la mujer contable. Cabe resaltar que en la literatura académica nacional se encontraron pocos estudios documentados frente a este tópico.

Uno de los estudios fue desarrollado por Ospina y Ramírez (2013), cuyo objetivo se centró es establecer en qué medida ha contribuido a la proyección de la profesión contable el aumento de inscripciones de Contadoras Públicas. Para la realización de este estudio las autoras emplearon una metodología cuantitativa, a partir de la cual diseñaron una encuesta que, posteriormente, fue aplicada a una muestra de 220 Contadoras Públicas de la ciudad de Pereira, Risaralda. Los resultados de este estudio indican que hay un porcentaje mayor de

hombres contadores que ejercen sus actividades como docentes universitarios (60%); no obstante, de acuerdo con la información arrojada por la encuesta realizada se establece que el 87% de las profesionales consultadas consideran no haber perdido oportunidades en el campo laboral por el hecho de ser mujer, por el contrario, el 74% de las mujeres analizadas, indican que el género femenino le ha dado un toque diferenciador a la profesión.

Por un lado, este estudio permite identificar que en la academia hay una segmentación de trabajo de la mujer contable, ya que, en términos generales, solo hay un promedio del 40% de mujeres de docentes de la carrera de contaduría pública. Sin embargo, el estudio, permite reconocer que la segmentación de trabajo para la mujer contable es un asunto que ha ido mejorando, en la medida que, ellas mismas reconocen que su género no impide sus procesos de contratación y que, por el contrario, el hecho de ser mujer da un toque diferenciador a su profesión.

Otro estudio encontrado fue el de Gómez y Rojas (2013) y se centró en analizar los retornos de la educación de los contadores colombianos. La metodología usada fue de corte cuantitativo basado en el uso de microdatos de la GEIH tomando como punto de partida variables como el género y como habilidades o motivaciones de los individuos. Los resultados indicaron la existencia de segregación y diferencias laborales de mujeres a hombres y no de hombres a mujeres, dado los promedios de retornos de la educación en que la diferencia entre mujeres y hombres fue de 1,5 puntos logarítmicos. Lo anterior, permite concluir que las mujeres contables deben retornar a la educación aún más que los hombres, con la finalidad de cualificarse y, de este modo, ser competitiva en el mercado laboral. Lo anterior, es una clara muestra de segmentación del trabajo de la mujer contable.

Giraldo *et al* (2013), estudiaron la influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín. Para el desarrollo del estudio, se aplicaron entrevistas semiestructuradas y encuestas a una muestra intencionada. Según los autores, se evidencia que en las empresas no aceptan la presencia de estereotipos de género, pero al analizar la información, se concluyó que en la actualidad persisten estereotipos de género que afectan el proceso de contratación de personal en el campo contable.

Por otro lado, Rodríguez, Suarez y Pinilla (2016), estudiaron la satisfacción laboral en el campo contable, haciendo énfasis en las diferencias laborales entre mujeres y hombres. La metodología usada por los autores fue de corte no experimental y el tipo de investigación es descriptiva-correlacional, la cual contó con una muestra de 328 profesionales en el área de contaduría pública, de los cuales son 159 de sexo femenino y el valor restante masculino. Los resultados indican que, tras el análisis de las personas que se consideran “poco satisfechas”, las mujeres tienen un 4.5% más de probabilidades de caer en esta categoría, debido a elementos como las diferencias salariales y diferencias en las condiciones laborales en posición de desventaja respecto a los hombres.

Restrepo & Isaza (2019), efectuaron un estudio dirigido a explicar el grado de discriminación salarial en la profesión contable. La metodología usada por los autores se centró en análisis cuantitativo de microdatos tomados de la Gran Encuesta Integrada de Hogares de Colombia (2008-2012). Como principal hallazgo se encontró que, pese a que las mujeres tienen mejores niveles educativos, se encuentran en desventaja salarial frente a los hombres por discriminación. En efecto, la productividad, la escolarización y la experiencia profesional representan mejores rendimientos para los contadores masculinos. Esta relación se relaciona directamente con la segmentación de trabajo de la mujer contable, al identificarse que aún continúan presentándose caso de techos de cristal, en donde, si bien la mujer tiene más preparación e incluso cualificación, no gana no mismo que un hombre que ocupa el mismo cargo.

Lopera, Roldán y Gómez (2017), por su parte, desarrollaron una investigación respecto a los retos que debe enfrentar la mujer contadora en las empresas de Medellín y lograr determinar si está desarrollando todo su potencial en su entorno laboral o si por el contrario está limitando sus capacidades. La metodología usada por las autoras fue de corte cualitativa, basada en el método hermenéutico y en instrumentos de recolección de información como la entrevista semiestructurada y la observación. Los resultados demuestran que, en la actualidad, la situación laboral de la mujer contadora en las empresas de Medellín es buena, en tanto, al ser la contaduría una profesión con un alto campo de

acción tiene múltiples posibilidades de conseguir empleo en diferentes ramas de la contabilidad. Para las autores “hoy en día la discriminación no es tan latente debido a que ha adquirido con su formación profesional, capacidades y habilidades que le permiten desempeñarse en altos cargos” (Lopera, Roldán y Gómez, 2017, p. 40).

Finalmente, se resalta la investigación de Melo (2021), la cual fue realizada con la finalidad de analizar la equidad de género en cargos gerenciales dentro de la profesión contable, medir desempeño de la mujer y el impacto de su presencia en las organizaciones. La metodología usada se caracterizó por manejar el análisis de cualidades, empleando fuentes de información primarias y secundarias. Los resultados indican un incremento de mujeres inscritas en la junta central de contadores, lo que se considera como una clara evidencia de la aspiración de igualdad de género, que se encuentran buscando las mujeres y la misma sociedad. Esta investigación permite entender que la segmentación de trabajo de la mujer contable puede disminuir en la medida que se abra para ellas (y que ellas participen) en escenarios como lo son la junta central de contadores, aspecto que les da visibilidad en el medio y, a partir de allí, posibilita ir cerrando la brecha respecto al hombre contable.

Los antecedentes investigativos respecto a la segmentación de trabajo de la mujer contable presentan una dualidad marcada. Por un lado, investigaciones como las de Ospina y Ramírez (2013); Lopera, Roldán y Gómez (2017); y, Melo (2021), indican que la segmentación de trabajo de la mujer contable es un asunto que ha ido disminuyendo a través del tiempo, en la medida que el mercado laboral posee mayor apertura para las mujeres y las empresas están siendo más conscientes de deconstruir todas aquellas situaciones en donde se presenta algún tipo de exclusión o discriminación por motivos de género. Sin embargo, por otra parte, estudios como los de Gómez y Rojas (2013); Restrepo & Isaza (2019); y, Lopera, Roldán y Gómez (2017), demuestran que aun la segmentación de trabajo de la mujer contable es latente en la actualidad y continúa creciendo debido a que no se han derribado los estereotipos de género.

Precisamente esta dualidad, lleva a plantear un estudio que posibilite identificar la segmentación de los mercados de trabajo para las mujeres Contables en Medellín entre 2015 – 2020 y, a partir de allí, conocer, si en efecto, a nivel local se identifican prácticas que contribuyan o, por el contrario, mitiguen las brechas de género en la profesión contable.

2.2 Aspectos conceptuales y teóricos de la segmentación del trabajo

Existen dos teorías que permiten entender la manera en la cual se desarrolla y funciona el mercado laboral, estas son: 1) la teoría neoclásica del mercado laboral; 2) la teoría de segmentación de mercado laboral. La primera teoría, concibe el mercado laboral como un mercado unificado y competitivo, en donde los mecanismos del mercado determinan la asignación de los niveles de mano de obra y salarios, en la búsqueda de lograr un equilibrio (Yao y Li, 2005). Por el contrario, la segunda teoría, establece que el mercado laboral está segmentado por factores institucionales, sociales, culturales y estructurales, en la medida que no existe un mercado laboral perfectamente unificado o competitivo, además, que la movilidad intersectorial es limitada (Li, 2019).

Fernández (2010) explica que desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se considera que “las diferencias salariales deberían reflejar diferencias en la productividad (y en las cualificaciones); a corto plazo podría haber desigualdades transitorias o fenómenos como el desempleo involuntario, pero a largo plazo la búsqueda de la maximización del beneficio y de la utilidad” (p. 115). Sin embargo, el hecho de que el mercado esté integrado por segmentos distintos, y posea mecanismos de asignación salarial y condiciones laborales diferenciales, se ha convertido en la base para la exclusión justificada de diversos grupos poblacionales.

A partir de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, las relaciones entre oferta y demanda de empleo se entienden como relaciones sociales de empleo y estas, según Alós (2009) se encuentran aunadas a “tradiciones culturales y contextos económicos, sociales e institucionales que ofrecen determinadas oportunidades, a la vez que limitan el

abanico de posibilidades a sus actores” (p. 129). De allí que la segmentación sea el resultado de la confluencia de diversos condicionantes, pero a la vez de estrategias por parte de las organizaciones.

Respecto a lo anterior, Buitrago y Ordoñez (2014), manifiestan que los segmentos del empleo “surgen en función de la estabilidad laboral, la formación del empleado y el salario, la capacidad de la empresa, su proyección internacional, y la representación laboral” (p. 76). Precisamente la relación de los factores descritos es el punto de partida para que las organizaciones determinen los segmentos de trabajo que priorizarán para asignarles una mejor oferta en cuanto a las condiciones laborales y formas de contratación.

De acuerdo con los planteamientos de Li (2016), la segmentación del mercado laboral se encuentra determinada en función de una variedad de factores, incluidos los ocupacionales. Al revisar la literatura académica respecto al tema, se encuentra que Doeringer y Piore (1971) propusieron la idea de que el mercado laboral tiene una “segmentación dual” ya que se encuentra segmentado en un mercado primario y otro secundario. El mercado laboral primario se caracteriza por salarios más altos, mejores condiciones de trabajo, más oportunidades de promoción, un sistema administrativo bien regulado y un mayor nivel de seguridad laboral, mientras que el mercado laboral secundario es generalmente caracterizado por salarios bajos, malas condiciones de trabajo, falta de oportunidades de promoción, altas tasas de rotación, etc.

Buitrago y Ordoñez (2014), manifiestan que es posible encontrar una semejanza entre el mercado laboral primario y secundario respecto a las compensaciones (en algunos casos), sin embargo, lo usual es que se desarrollen lógicas de desigualdad y exclusión que afectan al mercado laboral secundario. Pedraza (2011), complementa esta afirmación e indica que se puede observar mayor empleabilidad en el mercado primario ya que las personas que lo integran tienen mejor nivel educativo y para afrontar los retos del mercado. De igual modo, la preferencia por el mercado primario es evidente en los tipos de contratación, los cuales tienen a asegurar trabajos más estables.

Córdoba (2012), manifiesta que la causa más relevante de la segmentación del mercado de trabajo se relaciona con las diferencias que existe entre los trabajadores en términos de capital humano; entre estas diferencias se destacan la experiencia laboral y habilidades diferenciales. Por tanto, algunas organizaciones justifican la segmentación del trabajo con asuntos como la productividad y el desarrollo económico; es por ello, que se priorizan el mercado laboral primario y desplazan al mercado laboral secundario.

En complemento a lo anterior, Pedraza (2011) indica que, para que la segmentación del mercado laboral se evidencia que se deben cumplir con al menos cuatro condiciones, a saber:

- La calidad del empleo varía de acuerdo con el segmento laboral, siendo mayor en el segmento primario que en el secundario.
- Existen barreras a la movilidad del segmento secundario al primario, adicionales a las de capital humano.
- Las características de capital humano influyen de manera diferente en la calidad del empleo, según el segmento laboral al que se pertenezca.
- La segmentación laboral influye en los fenómenos de discriminación en el mercado de trabajo. (p. 108).

En consonancia con esta visión, Plaza y Serna (2016), establecen que el segmento de mercado secundario transversalizado por deficiencias en torno a las condiciones laborales, tiene un campo de acción históricamente demarcado enfocado en las minorías o poblaciones categorizadas como vulnerables, entre las cuales se encuentran: los migrantes, la mano de obra poco calificada, las personas de la tercera edad, las mujeres, entre otros. Particularmente, cuando se trata de segmentación laboral por cuestiones de género, se identifica una connotación exclusivamente cultural que deviene de imaginarios colectivos patriarcales, en tanto, a las mujeres se les ofrecen menores condiciones de trabajo en relación a los hombres, aun cuando tengan el mismo o mayo conocimiento y las habilidades que sus compañeros.

Yzal (2020), menciona que existen dos tipos de segmentación laboral por cuestiones de género: segmentación horizontal y vertical. La primera, se centra en que las organizaciones relegan a las mujeres en ocupaciones socialmente conocidas como “femeninas” (estereotipos de género), las cuales son delicadas y establecen una continuidad de las tareas del hogar. En este caso las mujeres son aceptadas con mayor facilidad a empleos profesoras de niños, enfermeras, secretarias o servicios domésticos, ocupaciones reconocidas por los bajos salarios y menores condiciones laborales.

Por su parte, la segmentación horizontal, se centra en excluir a las mujeres de puestos de trabajo con funciones directivas y retenerlas en puestos de auxiliares o bajos mandos, sin ninguna oportunidad de ascenso. Este tipo de segmentación, de acuerdo con Yzal (2020), se da en gran medida por el imaginario que existe en algunas empresas respecto a que las mujeres no pueden tener el mismo nivel de compromiso con el trabajo que un hombre, ya que estas deben abocar gran parte de su tiempo a tareas domésticas, así mismo, muchos empleadores piensan que la mujer no puede ocupar un cargo alto ya que, existe la posibilidad de que se ausente a causa de licencia de maternidad o no tenga la inteligencia emocional y fortaleza para afrontar la toma de decisiones.

Desde el punto de vista de la segmentación de trabajo por cuestiones de género, las mujeres están condicionadas a realizar trabajos sin futuro o con escasa proyección laboral, lo que inhibe su desarrollo profesional y laboral, además, fortalece los estereotipos frente al género femenino, el cual se relaciona con la domesticidad y la sumisión en las distintas lógicas del mercado (OIT, 2019).

Como pudo identificarse de forma precedente, el concepto de segmentación del trabajo está cimentado bajo un conjunto de enfoques teóricos que, además, de ayudar a entender las lógicas socioeconómicas que imperan en el mercado laboral, permiten visibilizar la manera en la cual las empresas insertan patrones ligados a paradigmas (como el patriarcado), para mantener su productividad y competitividad en el mercado, algunas, sin reconocer que a causa de dichas decisiones dan génesis a fenómenos como la exclusión, la desigualdad salarial, la pobreza, el desempleo y la apertura-profundización de las brechas de género.

Capítulo 3. Metodología

En términos generales, la pretensión de la metodología de la investigación se enfoca en otorgar validez y rigor científico a los resultados obtenidos en un estudio. De igual modo, la metodología de la investigación permite definir los procesos y procedimientos que deben llevarse a cabo para alcanzar los objetivos planteados y abordar el objeto de estudio; las técnicas de recolección y análisis de información; y, establecer la cantidad de los participantes y los criterios de inclusión y exclusión que deben ser tenidos en cuenta para seleccionarlos.

3.1 Enfoque Metodológico

El enfoque metodológico bajo el cual se desarrolla el presente estudio corresponde al cuantitativo. Desde la perspectiva de Hernández, Fernández y Baptista (2010), este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teoría” (p. 4). Cifuentes (2011), explica que este enfoque se articula al paradigma de investigación empírico-analítico, ya que estas investigaciones buscan conocer de forma objetiva, fáctica y externa a la realidad del investigador, la causas, elementos, manifestaciones de un fenómeno concreto que, en este caso corresponde a la segmentación de trabajo de la mujer contable.

Particularmente este estudio es cuantitativo, porque la recolección de los datos se apoya de una encuesta o cuestionario tipo escala Likert, que proveerá de información numérica (cifras), la cual será tratada a partir de estadística descriptiva.

3.2 Alcance

El alcance de este proceso investigativo es descriptivo. En palabras de Rojas (2011), este tipo de alcances se limitan a presentar las variables en la forma como se encuentran. Para Hernández et al. (2010), este tipo de estudio “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 80). En este caso, se medirá o recolectará información entorno a la segmentación de la mujer contable, de manera independiente, sin pretender relacionar las variables.

3.3 Método

El método transversal del estudio es deductivo. En palabras de Prieto (2017), este método permite hacer un análisis de los principios generales de un tema específico. Bajo esta perspectiva, una vez se comprueben y se verifiquen los resultados en torno a la segmentación de trabajo de la mujer contable, estos se pueden proceder a aplicar e

contextos particular, es decir, va de lo general a lo particular o, como lo plantean Hurtado y Toro (2007) a partir de un enunciado universal se puede inferir un enunciado singular.

3.4 Diseño

El diseño del presente estudio es de tipo no experimental, en la medida que este se realiza sin manipular deliberadamente las variables, por el contrario, se centra en observar los fenómenos en su ambiente natural para, posteriormente, analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

3.5 Población y muestra

La base de datos indica un universo de 3538 mujeres contables, para identificar la muestra aceptable que indica representatividad estadística se realizó un proceso de muestreo aleatorio simple, el cual con un nivel de confianza del 99% y un nivel de riesgo del 5%, indicó una muestra de mínimo 157 sujetos, tal como se muestra en la figura 2.

Sí la población es infinita:		Sí la población es finita:	
$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2}$		$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$	
N	3538	Total de la población (Si la población es infinita, dejar la casilla en blanco)	
1- α	99%	Nivel de confianza o seguridad	
α	5%	Riesgo	
d	3%	Precisión	
p	4%	Proporción esperada si no tuviésemos ninguna idea de dicha proporción utilizaríamos el valor p = 0,5 (50%)	
R	0%	Proporción esperada de pérdidas	
q	96%	1 - p	
Z α	1.96	Valor Z correspondiente al riesgo deseado	
n	157	Sujetos necesarios en cada una de las muestras	
n ₁	157	Sujetos necesarios en cada una de las muestras ajustados por pérdidas esperadas	

ware (2022)

de un total de

ada se

al proceso

FIGURA 2

Con relación a las fuentes de información que se usarán en este estudio estas son: primarias y secundarias. Dentro de las fuentes primarias se incluye la información proporcionada directamente por las participantes del estudio, además, los libros y publicaciones originales. Por su parte, en las fuentes secundarias se incluye artículos

científicos y tesis de grado recuperados de diferentes bases de datos de revistas indexadas y repositorios universitarios, respectivamente.

3.7 Técnicas de recolección de información

La técnica por excelencia que se empleará en este estudio es la encuesta (tipo escala), la cual, en palabras de Aravena y cols. (2006) es un procedimiento para la recogida de información en una población concreta, es decir, una estrategia de investigación basada en las declaraciones verbales de una población concreta, a la que se realiza una consulta para conocer determinados aspectos u opinión frente a un tema específico, que en este caso corresponde a la segmentación de trabajo de la mujer contable.

3.8 Procedimiento

La investigación se desarrollará en cuatro fases, a saber:

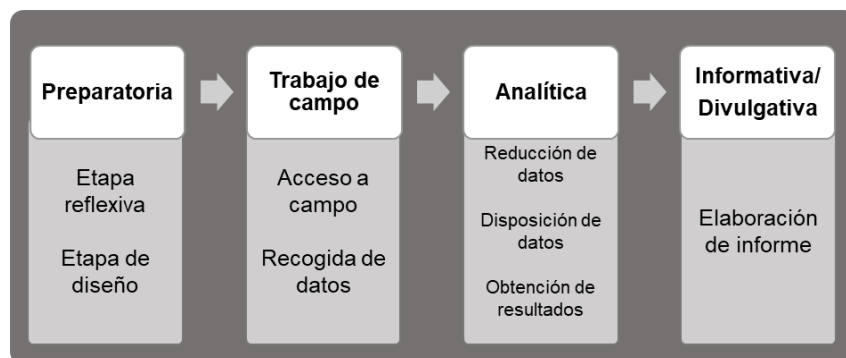


Figura 3. Fases de investigación Fuente: propia con base en Caro y Diez (2005).

En la fase preparatoria, específicamente en la etapa reflexiva, se hará un levantamiento de información, mediante la revisión de la literatura académica relacionada con la segmentación de trabajo de la mujer contable. Posteriormente, se construirán los fundamentos teóricos y conceptuales transversales al tema objeto de estudio.

Con relación a la etapa de diseño, esta se centra en clarificar y establecer los tópicos de interés, además, establecer el conjunto de actividades que permiten delimitar el escenario, los potenciales participantes, los recursos y los tipos de datos con lo que se

trabajaré en el estudio. En esta etapa de diseño, se establecen las técnicas de recolección de información y, se eligen los procedimientos e instrumentos para analizar la información. En la fase de trabajo de campo, se aplicarán los instrumentos diseñados, que en este caso corresponde encuestas dirigidas a mujeres contables d la ciudad de Medellín.

En la etapa analítica se efectuará un proceso análisis de las variables, el cual permitirá identificar los aspectos más relevantes de la información recolectada en campo y, posteriormente, relacionarlos con el marco teórico y contextual para, consecuentemente validar o falsear la hipótesis. Finalmente, en la etapa informativa, se diseñará un informe final, en el cual se presenten los resultados más relevantes del estudio.

3.9 Instrumento

Se diseñó una encuesta tipo escala con la finalidad de recolectar información de primera mano que permita identificar la segmentación laboral en los mercados de trabajo para las mujeres contables. La encuesta contó con tres secciones principales, a saber: 1) información socio demográfica en relación con el número de mujeres contables en Medellín; 2) caracterización de las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables; 3) condiciones de participación de las mujeres contables en el mercado de trabajo. El objetivo de la primera categoría consistió en recopilar información respecto a elementos como la edad, nivel escolar ocupación, rango salarial, sector económico donde desarrolla sus actividades laborales, entre otros.

La segunda categoría, por su parte, permitió recopilar información para caracterizar las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables, es decir, el lugar que la mujer contable ocupa en las organizaciones y el rol que estas desarrollan. Finalmente, la tercera categoría permitió recoger información para determinar las condiciones de participación de las mujeres contables en el mercado de trabajo, por ejemplo, a través de esta categoría se indagó respecto a si el salario u horario laboral de las mujeres contables se corresponden con el cargo que ocupan, entre otros elementos.

La encuesta se aplicó a través de la herramienta de encuestas en línea de Google “Form”. La encuesta estuvo abierta desde el mes de diciembre de 2021 hasta el mes de febrero de 2022 y se envió a una base de datos de 3538 mujeres contables ubicadas en las ciudades de Medellín, Cali, Bogotá y Barranquilla. En el mes de diciembre hubo una aceptación y participación activa por parte de las mujeres contables a quienes les fue compartida la encuesta, en total se recolectaron 100 respuestas completas. En el mes de febrero del año 2022 se hizo un segundo envío masivo cuya respuesta también fue positiva, con un total de 70 encuestas.

Capítulo 4. Resultados

En esta sección se presentan los hallazgos centrales del estudio derivados del proceso de análisis de la información recolectada a través de la encuesta. Cabe resaltar que los resultados expuestos obedecen a cada uno de los objetivos de investigación planteados, por tanto, se presentan tres segmentos de resultados. El primer segmento, muestra la información socio demográfica en relación con el número de mujeres contables. El segundo, expone la caracterización de las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables. El tercero, muestra las condiciones de participación de las mujeres contables en el mercado de trabajo

4.1 Información socio demográfica en relación con el número de mujeres contables

De acuerdo con la información recolectada, se encontró que el 49% de las mujeres contables participantes tiene entre 25 y 34 años; seguido por el 24% quienes tienen una edad de 35 a 44 años; el 13% que indica una edad de 18 a 34 años; el 8% que manifiesta una edad de entre 45 y 54 años; y, un 6% restante que posee una edad mayor a 54 años. (Ver Figura 4). Dichas estadísticas, permiten inferir que la mayor parte de las mujeres registradas en la base de datos empleada en este estudio egresaron de la universidad en un periodo no mayor a diez años, de allí sea coherente que la mayoría de las participantes posean entre 25 y 34 años.

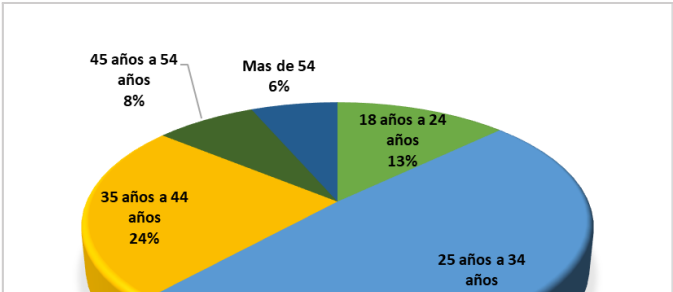


Figura 4. Distribución por edad. Fuente: elaboración propia (2022)

En suma, los resultados muestran que la mayoría de las mujeres contables participantes tiene un nivel educativo de pregrado, representado en un 55.3%, lo que significa que más de la mitad de las egresadas del programa de contaduría pública no ha continuado y culminado estudios de posgrado. De acuerdo con Patiño (2020) expresa que en “Colombia la participación femenina, en término porcentuales, frente a los hombres se mantiene en una proporción de unas 3 de cada 10 egresados para los últimos 17 años” (p.1).

Sumado a esto, Quintero (2016), expresa que particularmente “la formación posgradual en Colombia es débil, no más del 5% de las personas matriculadas en educación superior adelantan estudios de posgrado, además, los niveles de especialización, maestría y doctorado representan solo un 6% de la matrícula en educación superior” (p.1). En consonancia con lo anterior, el Ministerio de Educación (2020), indica que, en el país, solo 4 de cada 100 estudiantes graduados de pregrado avanza hacia una maestría y de estos solo una décima parte cursa estudios doctorales.

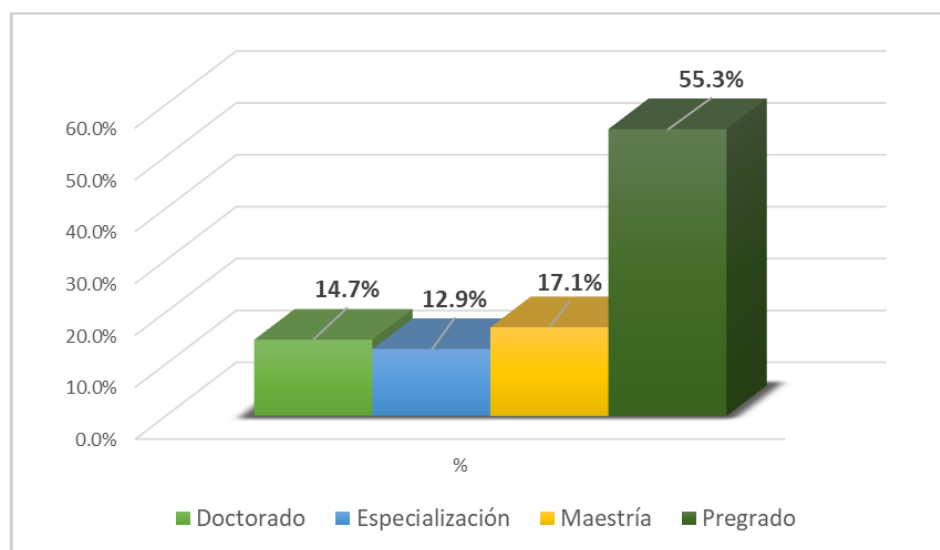


Figura 5. Distribución por nivel educativo Fuente: elaboración propia (2022).

Al indagar respecto a la ocupación de las participantes, los resultados indicaron que la mayoría, ocupan un cargo de auxiliar dentro de la empresa en la cual laboran, representado en un 38%. Por otra parte, se encontró que el 24.1% de las participantes tienen un cargo directivo; el 19.4% ocupa un cargo operativo; y, el 18.8% restante, desarrollan su ocupación de manera independiente (ver figura 6).

En este punto es importante resaltar que la mayor parte de las mujeres participantes en el estudio, indican que su ocupación en la empresa es como auxiliares. Este resultado coincide con Parra (2019) quien indica que este tipo de hallazgos es una clara expresión de la segregación ocupacional de género, en tanto “en la profesión contable por lo general los cargos de auxiliares están desempeñados en su mayoría por mujeres y que los altos cargos están representados por hombres” (p.5), situación que se genera por problemas estructurales como “techo de cristal” o “piso pegajoso”, afectando el crecimiento de la mujer contable y su avance hacia cargos directivos.

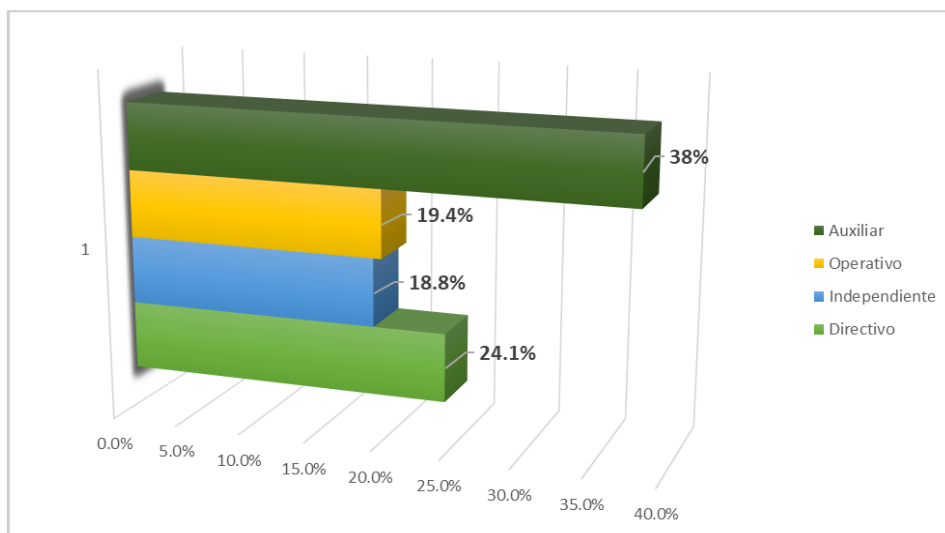


Figura 6. Distribución por ocupación. Fuente: elaboración propia (2022).

Con relación al rango salarial, se identificó que la mayoría de las participantes (37%) ganan más de 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes- SMLMV. Seguido por el 27% quienes indican ganar más de 1 SMLMV y menor de 2SMLMV. El 27% expresó tener más de 2 SMLMV y menos de 3 SMLMV. Finalmente, el 10%afirma ganar 1 SMLMV (Ver figura 7). De acuerdo con la calculadora de escala salarial (2021), en promedio un/una contable gana un salario neto mensual de entre \$ 1.253.687 y \$ 2.513.172 al empezar en el puesto de trabajo, sin embargo, tras cinco años de servicio, esta cifra se sitúa entre \$ 1.836.169 y \$ 3.700.260 al mes, lo cual es coherente con los datos proporcionados por las mujeres contables participantes, es decir, el salario indicado corresponde al promedio para la carrera de contaduría pública en Colombia.

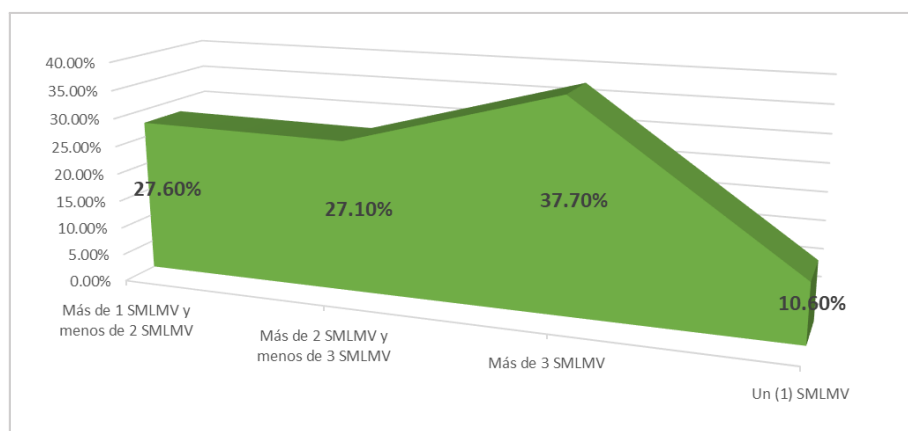


Figura 7. Distribución por rango salarial. Fuente: elaboración propia (2022).

Al explorar el sector económico en el cual se encuentra la empresa donde laboran las mujeres contables participantes, se resalta que la mayoría de estas se encuentran en el sector servicios (45.9%); seguido por el sector comercial (22.40%); el sector Estatal (17.10%); el sector de entidades sin ánimo de lucro (7.60%) y el sector industrial (7.10%). De acuerdo con la OIT (2019), el sector de servicios ocupa a la mayoría de las mujeres, no obstante, éstas siguen concentrándose en los tramos inferiores de las categorías de empleo y

de las escalas salariales debido a las barreras de entrada a sectores como el industrial, lo cual es coherente con los resultados arrojados en la encuesta.

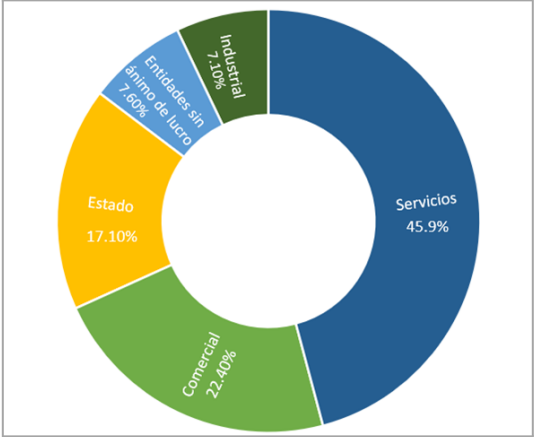


Figura 8. Distribución por sector donde labora. Fuente: elaboración propia (2022).

Respecto al tamaño de la empresa en la cual laboran las mujeres contables, se identificó que la mayoría de ellas hacen parte de una gran empresa representada por el 41 % participantes. Seguido por el 24 % quienes indican hacer parte de una mediana empresa; el 11.80% micro empresa; el 15% pequeña empresa; y, el 2 % empresa unipersonal (ver figura 9). Los resultados permiten hacer el análisis de que las grandes empresas contratan a más mujeres contables, en relación con las pequeñas o medianas empresas, no obstante, esto no es una garantía de que las mujeres tengan mejores condiciones de trabajo, ya que, según la OIT (2019) “cuanto más grande es una empresa, menos probabilidades existen para que las mujeres accedan a cargos importantes” (p.1).

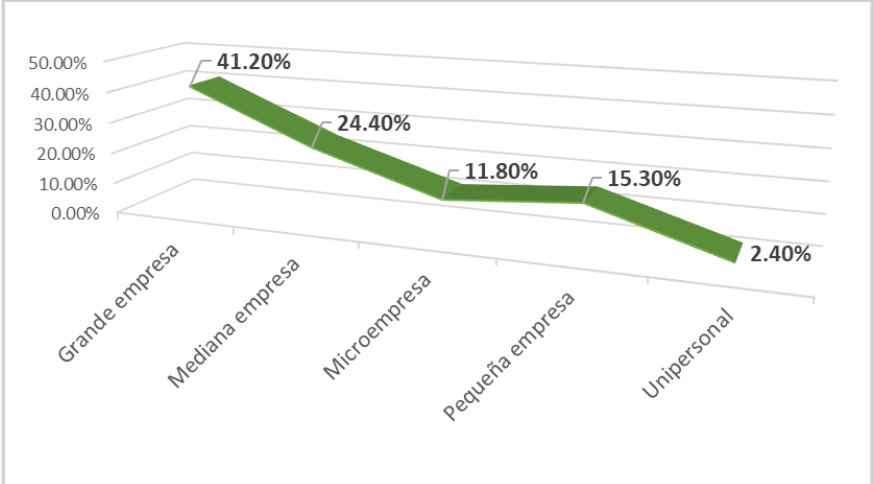


Figura 9. Distribución tamaño empresa donde labora. Fuente: elaboración propia (2022).

Otro de los elementos tenidos en cuenta en la caracterización sociodemográfica fueron los años de experiencia en el desarrollo de la labor de las mujeres contables. Los resultados permitieron identificar que la mayoría de las mujeres, representada por el 30% tienen más de 10 años de experiencia; seguido por el 24% quienes indican tener entre 1 y 3 años de experiencia; el 21% entre 4 y 6 años de experiencias; el 17% entre 7 y 10 años de experiencia; y, el 6% restante, menos de 1 año de experiencia (Ver figura 10).

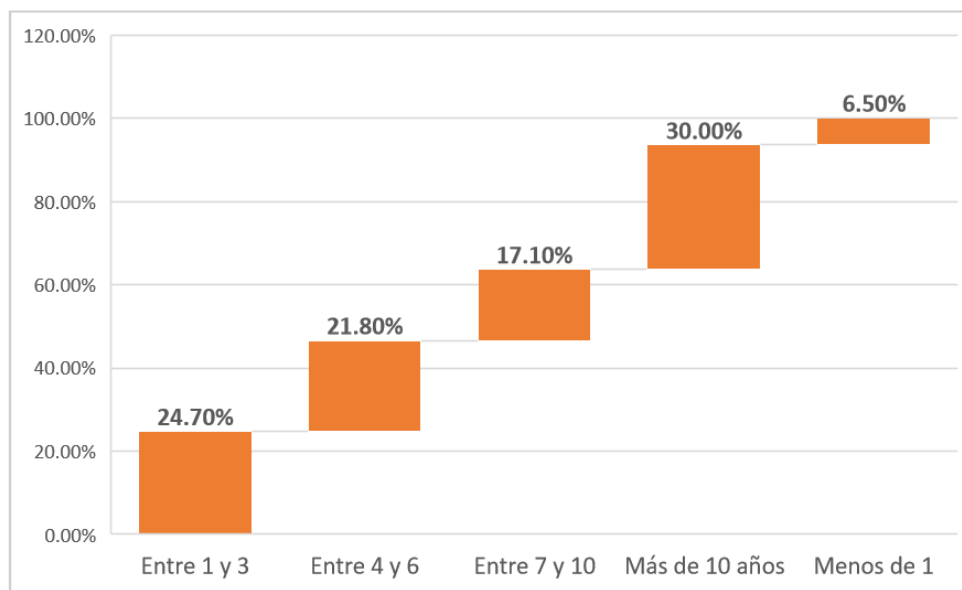


Figura 10. Distribución por experiencia Fuente: elaboración propia (2022).

4.2 Caracterización de las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables

Tras la identificación de los aspectos demográficos de las participantes en el estudio, se hace necesario caracterizar aquellas estructuras organizacionales en donde se encuentran

desarrollando sus labores las mujeres contables, con la finalidad de identificar elementos como estructura jerárquica de las organizaciones, la equidad e igualdad entre mujeres y hombres, además, el nivel de empoderamiento otorgado a las mujeres en lo que se refiere a la toma de decisiones.

Una de las preguntas realizadas a las participantes se dirigió a identificar si estas tienen oportunidades de ascender en el puesto que labora en la actualidad, al respecto, el 66% de las mujeres indicó que sí podrían ascender, mientras que, el 34% manifestó que no. Camarena y Saveedra (2018), indican que, precisamente las dificultades para que la mujer contable tenga un ascenso es el “techo de cristal”, el cual, además, dificulta su desarrollo profesional. No obstante, como lo indica Bermúdez (2011), estas barreras relacionadas con el ascenso no solo afectan a las mujeres contables, sino que son transversales a la profesión contable, en tanto, “algunos factores comunes en las condiciones de ascenso previstas tienen que ver con la adquisición de títulos académicos, el dominio de otras lenguas y la producción intelectual” (p.5), condiciones que no todos los profesionales contables poseen.

Ahora bien, continuando con el estudio, se identificó que el 32% de las mujeres indicaron una brecha entre el nivel jerárquico de sus compañeros (hombres) y el nivel jerárquico de ellas, aun cuando desarrollan las mismas actividades.

De acuerdo con Ospina y Ramírez (2013) “existe diferencia jerárquica significativa entre hombres y mujeres en cuanto al ejercicio de la profesión contable” (p. 82). Por ejemplo, es común ver en la práctica que la ejecución de actividades por parte de la mujer contable, en algunas ocasiones deben pasar por un filtro o visto bueno, de su homólogo masculino, aun cuando este tiene su mismo cargo (nivel jerárquico) y, por ende, no debería validar las decisiones de su compañera. Los resultados aquí mencionados se presentan a continuación, en la figura 11.

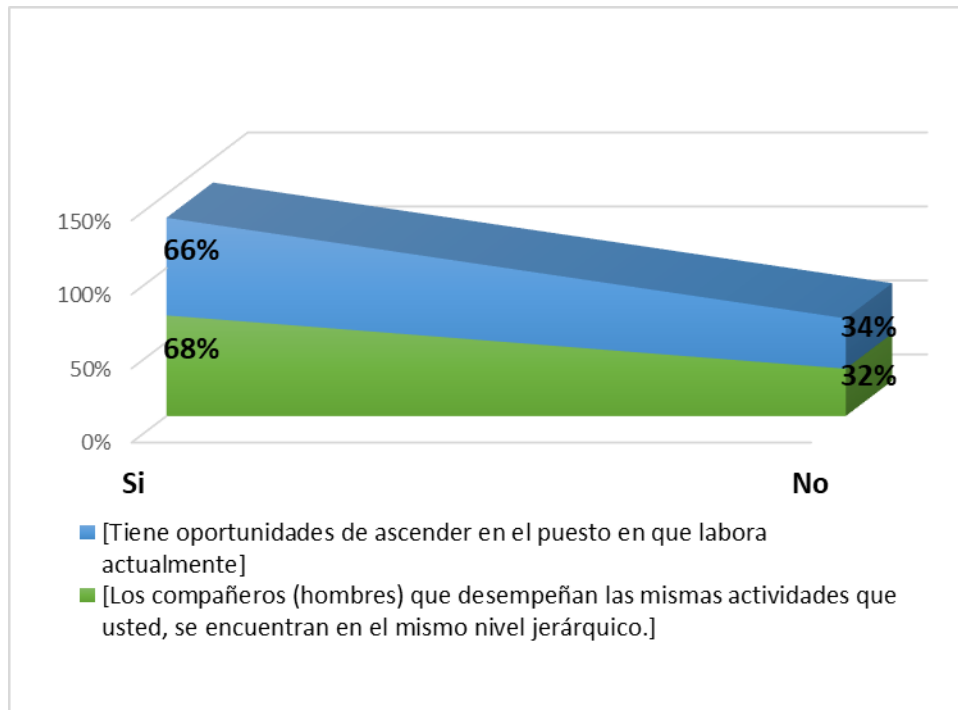
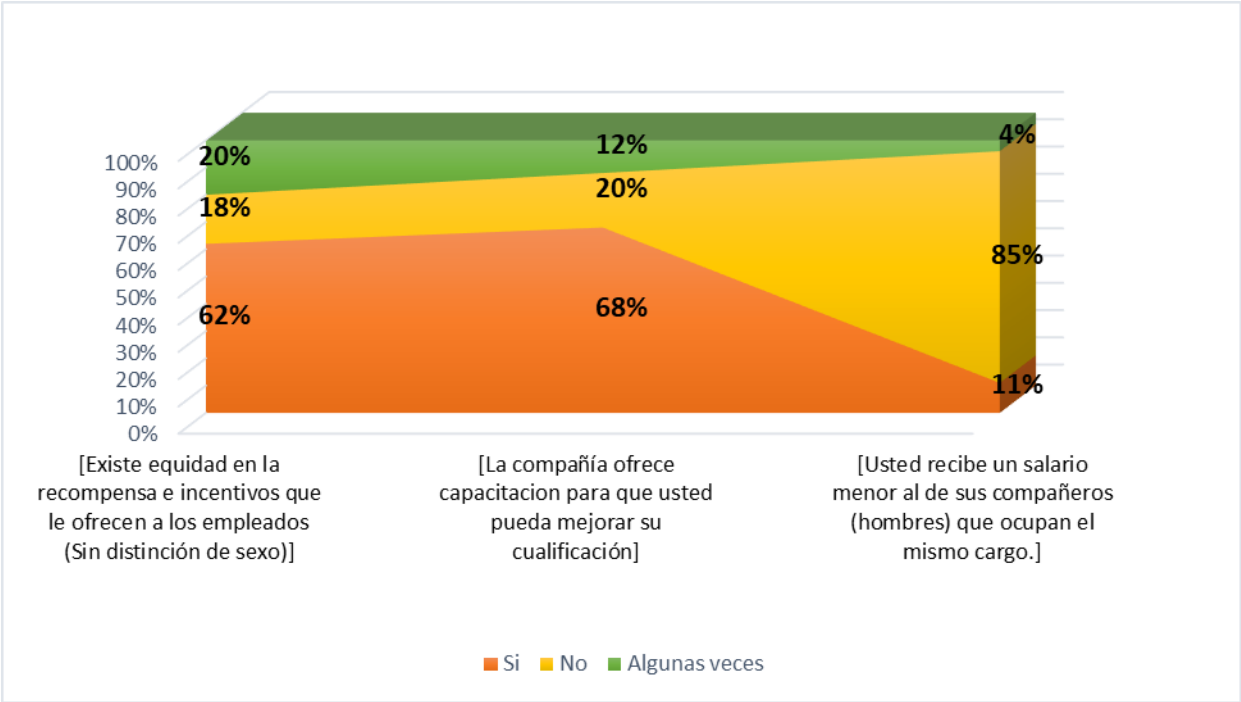


Figura 11. Oportunidades de ascenso y nivel jerárquico Fuente: elaboración propia (2022).

Por otro lado, al explorar la categoría “equidad”, se les consultó a las participantes si ellas consideraban que en la empresa existía equidad en la recompensa e incentivos que ofrecen a los empleados, sin hacer distinción de sexo. La mayoría de las participantes, representada por el 62% indicó que si había equidad. En esta misma línea, se preguntó a las participantes si recibían un salario menor al de sus compañeros hombres que ocupan el mismo cargo, a lo cual el 85% de las mujeres contables indicó que no. Estos resultados muestran una tendencia positiva, ya que demuestran que, en términos generales, hay equidad en cuanto a los incentivos y salarios en las empresas donde laboran las mujeres contables participantes.

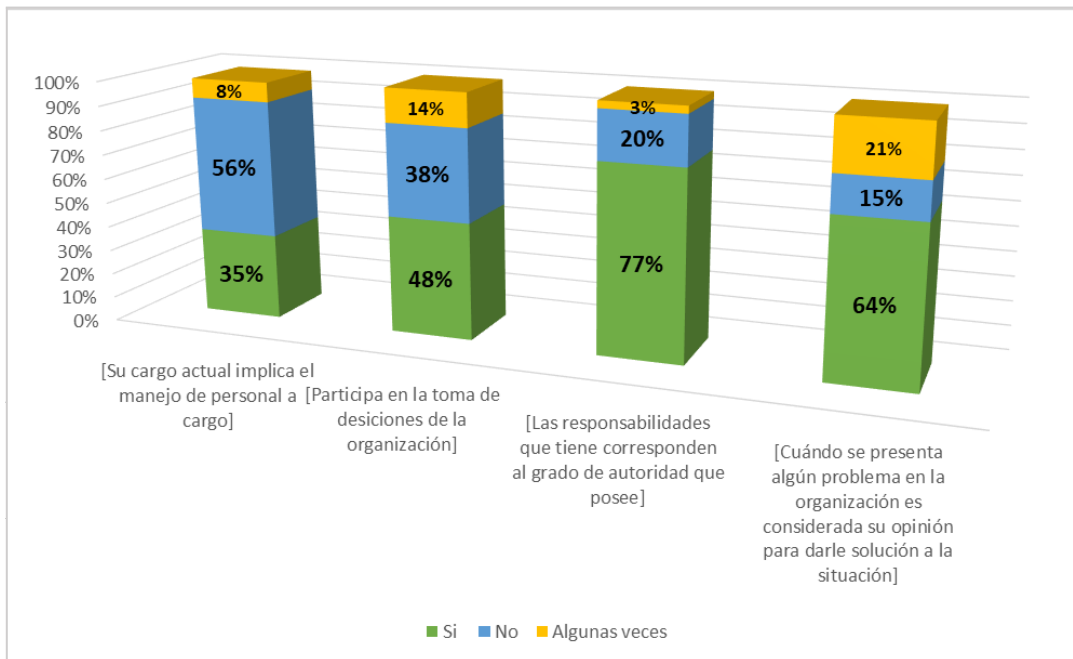
Así mismo, se preguntó si las empresas les ofrecía capacitación para mejorar su cualificación y, el 68% de las mujeres indicó que sí. Estos resultados muestran que, las empresas, independientemente del género de sus colaboradores, consideran que estos deben estar capacitados y cualificados para, de este modo, aumentar la productividad de los mismos y, por ende, lograr mayor competitividad en el mercado. Los resultados se expresan a continuación, en la figura 12.



que son los hombres “quiénes son las cabezas visibles de las grandes empresas y ocupan los cargos de alta dirección, o, son los miembros de las juntas directivas o consejos de administración de empresas cotizadas” (p. 108). En línea con lo anterior, solo el 64% de las mujeres participantes manifestó que cuando se presenta un problema en la empresa, dicha organización considera su opinión al respecto, lo que demuestra la falta de empoderamiento, voz y voto de la mujer contable en estas compañías.

Se preguntó a las participantes si las responsabilidades que tienen asignadas corresponden a su grado de autoridad, a lo que el 77% respondió de forma afirmativa. Esto quiere decir que, si bien la opinión de las mujeres en la toma de decisiones no es tenida en

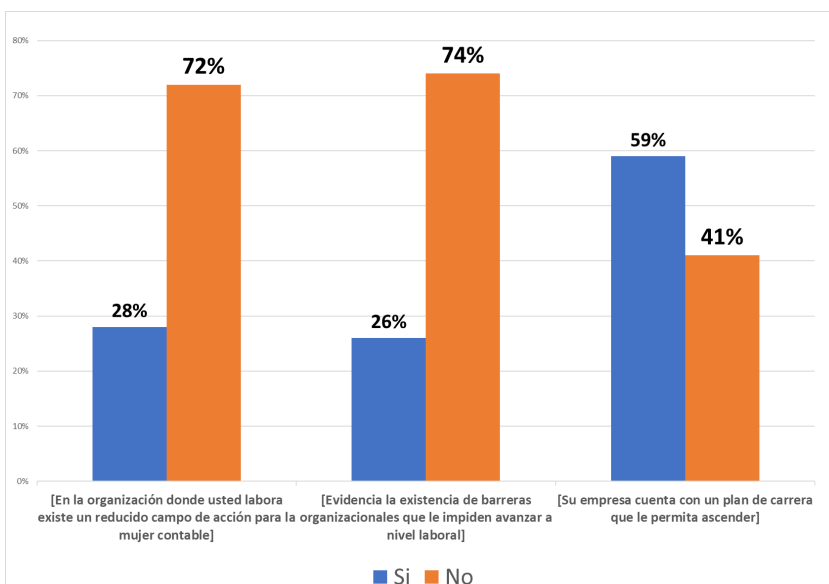
cuenta como prioridad, tampoco hay una exigencia mayor por parte de la organización en lo que respecta al desarrollo de las funciones de las mujeres contables.



22).

mujeres e en la contable; encia de amativo nta con oien las rinda el sarrollo

profesional.



ón propia (2022).

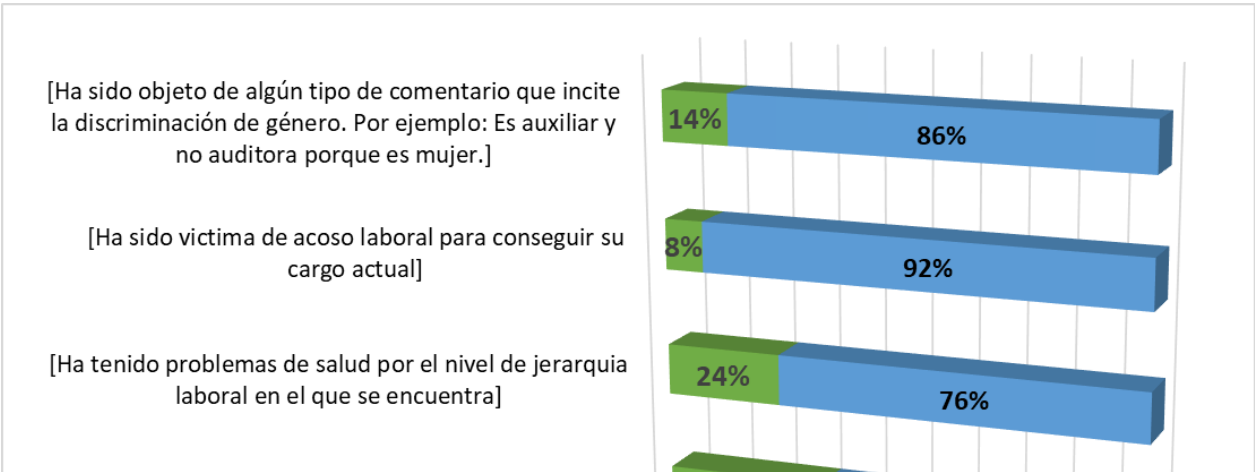
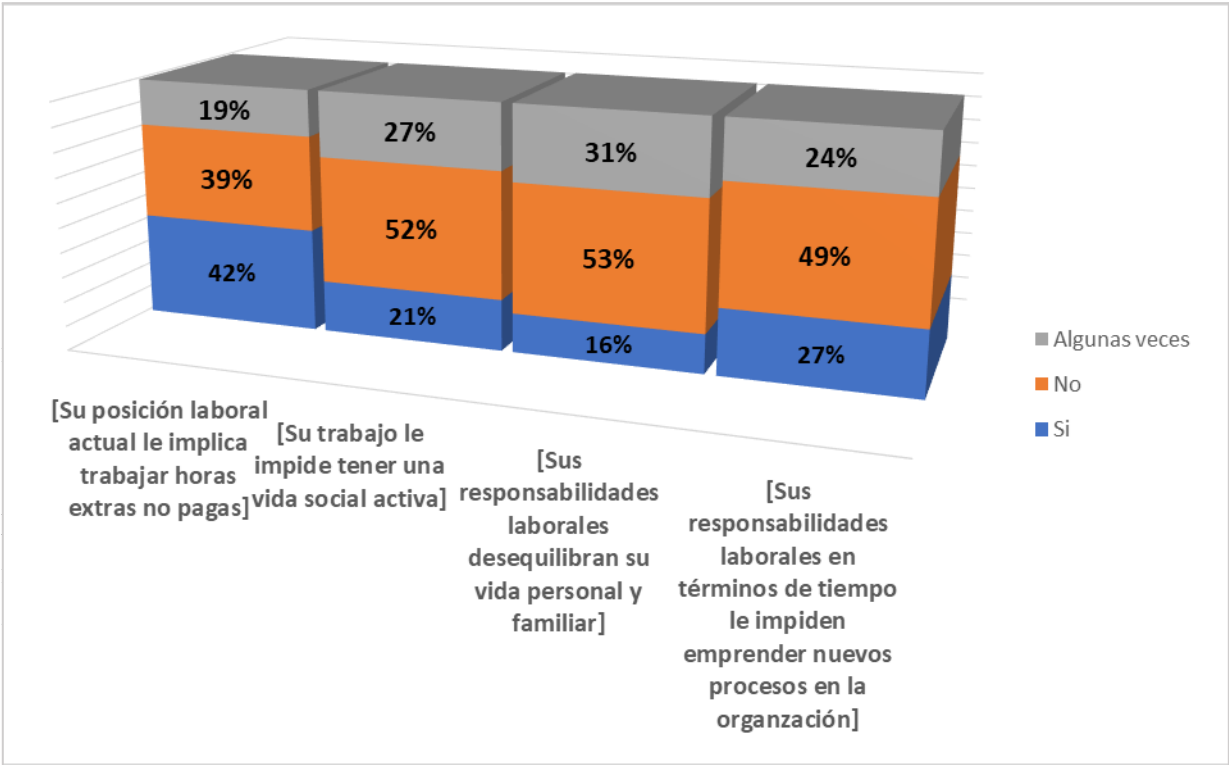
el mercado de trabajo

se encuentran las mujeres de participación que estas en esta categoría se refiere dicho tiempo le impide el e tema, se logró identificar

que el 42% de las mujeres consideran que su posición laboral le implican trabajar horas extras no pagas. En palabras de Escobar (2022) “en el último trimestre de 2021 hubo un

incremento del 14,3 % de las horas extras no pagadas entre las mujeres” (p.1), lo que implica una sobrecarga laboral para las mujeres y una evidente brecha de género.

Continuando con el análisis, se encontró que el 52% no considera que su trabajo le impide tener una vida social activa; el 53% creen que sus responsabilidades laborales no desequilibran su vida personal y familiar; de igual modo, el 49% manifiesta que sus responsabilidades en términos laborales no le impiden emprender nuevos procesos en la organización. Estos resultados muestran que más de la mitad de las mujeres contables no tienen dificultades en torno a equilibrar su vida personal y social con su vida laboral, no obstante, es importante reconocer que esta realidad está siendo ajena a una gran porción de las participantes quienes indican que si hay afectación en torno a este equilibrio.



Conclusiones

Considerando los aportes y los resultados antes descritos, la segmentación en el mercado laboral es una problemática que afecta la calidad del trabajo, fomenta la desigualdad y la discriminación entre colaboradores, máxime aquellos que, históricamente han sido foco de vulnerabilidad social, como es el caso de las mujeres. Si bien la segmentación del trabajo, específicamente del género femenino, puede ser una alternativa interiorizada por las organizaciones como eficiente, en realidad es subóptima ya que algunas organizaciones pueden perder o subestimar un capital de trabajo valioso que le aporta y genera valor agregado.

Ahora bien, al identificar específicamente la segmentación laboral de los mercados de trabajo para las mujeres contables, se logró hacer una descripción de la información socio demográfica en relación con el número de mujeres contables participantes en el estudio. Con base a lo anterior, se pudo concluir que la mayor parte de las mujeres participantes en el estudio tiene una edad entre 25 y 34 años y, más del 50% solo tienen un estudio de pregrado completado, es decir, no ha continuado y culminado estudios de posgrado. En esta misma línea, el estudio mostró que la mayoría (38%), ocupan un cargo de auxiliar dentro de la empresa en la cual laboran, principalmente estas empresas son del sector servicios, es decir, las mujeres contables no tienen mayor presencia en sectores comercial o industriales. Así mismo, se determinó que el salario promedio de las mujeres entrevistadas era de 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes- SMLMV.

De igual modo, al hacer la caracterización de las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables, se considera que, en términos generales las mujeres contables tienen oportunidades de ascenso en las empresas, en relación con sus compañeros hombres. Así mismo se resalta que las mujeres poseen equidad económica, es decir, que su

salario no depende de su sexo, sino del cargo que ocupan en la empresa. Sin embargo, en el estudio de Restrepo (2019) se evidencia que, si existen diferencias a nivel salarial entre contadoras y contadores, siendo los segundos quienes tienen mejores retornos en sus ingresos.

Desde otras perspectivas, los resultados permitieron verificar que las empresas capacitan por igual a hombres y mujeres contables, este hallazgo es similar a Melo (2021) quien indica que las capacitaciones equitativas, además, fomentan la inclusión de mujeres en altos cargos directivos dentro de las organizaciones. Respecto a nivel de responsabilidades que tienen asignadas las mujeres contables se analizó que corresponden a su grado de autoridad, lo que indica que no existe un reducido campo de acción para la mujer contable.

No obstante, en las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables existe una brecha entre su nivel jerárquico y el de sus compañeros (hombres), respecto a la toma de decisiones, en la medida que en algunas ocasiones las mujeres deben recurrir al visto bueno de sus compañeros, más aún si se trata de una decisión importante para la empresa. Así mismo, se logró concluir que las mujeres participantes generalmente no tienen un cargo que implique el manejo de personal; estos resultados son coherentes con la ocupación que afirmaron tener la mayor parte de las participantes el cual era de auxiliar.

Por otra parte, el estudio muestra que, si bien las empresas brindan posibilidades de ascenso a las mujeres contables, no les brinda el suficiente apoyo respecto a oportunidades de formación individual para su desarrollo profesional. Esta información coincide con los resultados de Ospina y Ramírez (2013), quienes expresan que una porción de mujeres contables carece de otros estudios complementarios, sin embargo, se observó que esto no es un impedimento para desenvolverse en áreas inherentes a la profesión.

Finalmente, respecto a las condiciones de participación de las mujeres contables en el mercado de trabajo, se puede concluir que las mujeres contables no reportan desequilibrio relevante en su vida laboral y vida social, pues más de la mitad de las

participantes manifestó que no considera que su trabajo le impida tener una vida social activa e incluso, emprender nuevos procesos en la organización. De igual modo, se encontró que las mujeres contables encuestada no sufren marcadas condiciones de exclusión laboral en el mercado laboral actual. Sin embargo, es importante mencionar que este resultado no representa a todas las mujeres debido a que varios estudios han identificado que el género femenino en contabilidad tiene múltiples roles en la organización lo que impacta su vida social, familiar y profesional (Zapata *et al*, 2020; González *et al* 2020; Chamorro & Irausquin, 2021).

Dentro de las recomendaciones para futuros estudios se indica que es importante continuar identificando esta problemática social presente en la disciplina contable con una muestra más significativa y representativa. De hecho, una limitación del estudio fue el número de mujeres encuestadas. Por tanto, es primordial averiguar otro tipo de segmentación en contabilidad, entre tanto sería recomendable entrevistar a diversas mujeres categorizadas por sector económico, departamento donde labora, nivel de formación, entre otras características que permitan reconocer otro tipo de segmentaciones que este estudio no alcanzo a reflejar.

Referencias

- Alós, R. (2009). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 26(1). 123-148
- Bailly, E. (2021). Women in Accounting. Recuperado de: <https://www.eidebailly.com/insights/firm-news/2018/women-in-accounting#:~:text=Women%20began%20entering%20accounting%20in,Wootton>.
- Bermúdez, H. (2015). Los retos que la profesión contable colombiana le plantea a su academia. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qsggPdiSbCUJ:https://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/ensayos/ensayoencuentro.docx+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>

- Buitrago, A. Ordoñez, E. (2014). La segmentación del mercado de trabajo colombiano. *Nuevas miradas y enfoques de diversas investigaciones*. 1(). 73-94
- Buquet, A., López, H. y Moreno, H. (2020). Relevancia de los estudios de género en las universidades. La creación del Centro de Investigaciones y Estudios de Género en la UNAM. *Perfiles educativos*, 42(167), 178-196.
- Camarena, M. Saavedra, M. (2018). La perspectiva de género en los programas de estudio de las licenciaturas contables administrativas. *Nóesis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 27(54). 39-58
- Chamorro, C. (2015). *La participación de la mujer en el desarrollo de la contaduría pública en Colombia*. Documento presentado en el XXVI Congreso Nacional de Estudiantes de Contaduría pública de Colombia, del Colectivo estudiantil Cecam/Fenecop, Florencia.
- Córdoba, C. (2012). La segmentación del mercado laboral urbano en Colombia. Un análisis a partir del enfoque de la calidad de los trabajos. *Nuevas miradas y enfoques de nuevas investigaciones*. 73-94
- Del Baldo, M., Tirón A. y Widad, F. (2019). Women's Role in the Accounting Profession: A Comparative Study between Italy and Romania. *Adm. Sci.* 2019, 9, 2
- Díaz, G. (2020). La brecha salarial es un síntoma de problemas más graves que enfrentan las mujeres laboralmente. Recuperado de: <https://www.cippec.org/textual/la-brecha-salarial-es-un-sintoma-de-problemas-mas-graves-que-enfrentan-las-mujeres-laboralmente/>
- Doeringer, P. M.J. Piore. (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y S.S.
- Escobar, A. (2022). Aumentan un 14 % las horas extras no pagadas entre las mujeres al cierre de 2021. Recuperado de: <https://efeminista.com/aumentan-horas-extras-no-pagadas-mujeres/>
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.
- Giraldo Zuluaga D. P., Jaramillo Vélez E. M., Torres Chavarriaga Y. N., & Gómez Montoya L. F. (2013). Influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín. *Contaduría Universidad De Antioquia*, (58-59), 197-231.

- Gómez, D. Rojas, E.. (2015). Retornos de la educación de los contadores colombianos. *Perspectiva del capital humano. Dimensión Empresarial*, 13(2), 135-150.
- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. México.
- Hurtado, I. y Toro, J.(2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Caracas: CEC
- Killian, M. (2016). El crecimiento de las mujeres en contabilidad es lento, pero continuo. Recuperado de: <https://n9.cl/qpgai>
- Lehman, C. (1992). “Herstory” en contabilidad: Los primeros ochenta años. *Contabilidad, Organizaciones y Sociedad*. 17(3). 261-285
- Li, J. (2016) Urban labor market segmentation in China: an analysis of integration and comparation. *Jianghai Academic Journal* 3().103–110.
- Li, J. (2019). Precarious work and labor market segmentation: a comparative study on mainland China and Hong Kong. *J. Chin. Sociol.* 6(17).
- Lopera, E. Roldán, M. y Gómez, L. (2017). Mujer contadora en la ciudad de Medellín. *ágora Revista Virtual de Estudiantes*. ISSN 2422-3989
- López, D. (2018). *La mujer contadora en las publicaciones académicas en Colombia*. [Tesis]. Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia.
- López, E. (2017). Análisis del papel de las mujeres en la investigación contable del departamento del Quindío desde una perspectiva de género. [Tesis de grado]. Universidad del Quindío.
- López, E. (2019). Análisis del papel de las mujeres en la investigación contable desarrollada en el Departamento del Quindío desde una perspectiva de género. *En-Contexto*. 6(9). 157-180
- Marrugo, L. (2016). El acceso de la mujer a cargos de toma de decisiones en las empresas colombianas que cotizan en bolsa. *Entramado*, 12(1). 108-120.
- Melo, Y. (2021). Igualdad de género en cargos directivos dentro de la profesión contable, desempeño y competitividad en las organizaciones. [tesis]. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Ministerio de Educación (2020). Barreras y oportunidades: lo que viven las estudiantes de posgrado en Colombia. Recuperado de:

<https://www.eluniandino.com/post/barreras-y-oportunidades-lo-que-viven-las-estudiantes-de-posgrado-en-colombia>

Ogbonnaya, A. (2015). Gender And Accounting in Historical Perspective. Recuperado de: at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2649066> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.264>

OIT. (2019). La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715929/lang--es/index.htm

OIT. (2019). Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos. Recuperado de: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

OIT. (2019). Dice la OIT: las mujeres constituyen el grueso de los trabajadores más pobres. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008423/lang--es/index.htm

Ospina, D. Ramírez, H. (2013). Papel femenino en la profesión contable y su nivel de reconocimiento en la ciudad de Pereira. [tesis]. Universidad Libre Seccional Pereira

Parra, J. (2019). Segregación ocupacional de género en Contaduría Pública. *Red Latinoamericana de Contabilidad Social y Estudios de género*. 1(). 1-11.

Patiño, L. (2020). En datos: así son las diferencias de género entre los graduados. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/cifras-de-mujeres-en-ciencia-y-tecnologia-en-educacion-en-colombia-412200>

Pedraza, A. (2011). Segmentación Laboral En Colombia Durante El Período 2001- 2006”, en: Revista Cife. 18-13. 101-123

Plaza, L. Serna, H. (2016). Un análisis de la segmentación de los mercados de trabajo para las mujeres en Armenia 2008 – 2015. Recuperado de: https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/3190/Art%C3%A1culo_Plaza_%C3%91uste_%20Liliana_Milena_2016.pdf?sequence=2&isAllowed=y

- Prieto, B. (2017). El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la ciencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales. *Cuadernos de Contabilidad*, 2017, 18(46), ISSN: 0123-1472
- Quintero, O. (2016). La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia. *Nómadas* 44(). 123-145.
- Rembeza, J. y Radlińska, K. (2021). Discriminación en el mercado laboral: ¿las mujeres son aún más trabajadoras secundarias? *Revista de Economía y Gestión Empresarial*, 22 (1), 77-97.
- Restrepo, K, y Isaza, J. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 526-553.
- Restrepo, K. (2019). *Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia 2008 – 2012*. [Tesis maestría] Unisalle.
- Restrepo, K. (2018). Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia 2008 - 2012. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/142
- Restrepo, K. y Isaza, J. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 527-553
- Rico, C. (2020). Estudios históricos sobre mujeres y contabilidad: literatura internacional y perspectivas de investigación para el contexto colombiano. *En-Contexto* 9(15). 1-38.
- Rodríguez, A. y Sepúlveda. L. (2018). *Actor de mayor incidencia en la asignación de cargos gerenciales a contadores públicos según el género*. Una revisión de la literatura. [tesis de grado]. Fundación Universitaria Los Libertadores
- Rodríguez, C. Suarez, F. Pinilla, F. (2016). Satisfacción laboral en el campo contable. descripción de la remuneración y el grado de satisfacción en los contadores públicos Colombia. [tesis]. Universidad Militar Nueva Granada
- Smecpa (2021). Women's History in Accounting. Recuperado de: <https://www.smecpa.com/womens-history-in-accounting/>
- Valero, G., Patiño, R., y Vargas, H. (2020), Feminilización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 76, 13-33.

- Vogt, M. Tavares, E. Zanievicz, M. y Schmitz, A. (2020). The Wage Gap in Accounting Positions. *Cadernos Ebape.Br*, 18(2),336-352
- WageIndicator Fundación (2021). Escala salarial contables. Recuperado de: <https://tusalarario.org/colombia/carrera/funcion-y-salario/contadores#:~:text=Un%2Funa%20Contables%20gana%20normalmente,de%20trabajo%20de%2048%20horas>.
- Widad, F y Tiron, A. (2020). Gender as a Dimension of Inequality in Accounting Organizations and Developmental HR Strategies. *Adm. Sci.* 2020, 10 (1). doi:10.3390/admsci10010001
- Yao, X. Li, X. (2005). Labor market segmentation: a review article. Journal of Bohai University. *Philosophy & Social Science Edition*. 27 (1): 78–83
- Yzal, N. (2020). ¿Qué es la segmentación laboral por cuestiones de género y cómo incide en la construcción de identidades? Recuperado de: <https://www.psyciencia.com/segmentacion-laboral-desigualdad-economica-genero/>
- Chamorro González, C. L., y Irausquin de López, C. A. (2021). Estudios de género en la disciplina contable: revisión bibliométrica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26. (Especial 6), 82-105. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.6>
- González, C., Jacinto, R. & Peñaloza, L. (2020). Women accountants in academic and research spaces in Colombia. In *Resistance and Accountability*. Emerald Publishing Limited.
- Zapata, G., Jacinto, R. & Toledo, H. (2020). Feminilización y feminización de la profesión contable en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (76), 13-33.