TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI

ÁNGELA MARÍA PARUMA LONDOÑO

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

SANTIAGO DE CALI

2019

TRAYECTORIAS LABORALES DE LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI

ÁNGELA MARÍA PARUMA LONDOÑO

Trabajo de grado como requisito parcial para optar al título de Contadora Pública

Director de trabajo de grado

Jhonny Steven Grajales Quintero

Contador Público Universidad del Valle

PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

SANTIAGO DE CALI

2019

Santiago de Cali, enero 27 de 2020

Doctor

Silvio Borrero Caldas

Decano

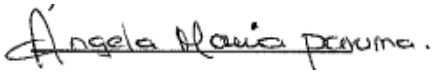
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Pontificia Universidad Javeriana Cali

Por medio de la presente estamos entregando el Trabajo de Grado cuyo título es "Trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali".

Esperamos que este trabajo cumpla con los requisitos académicos exigidos y que alcance el propósito para el cual fue elaborado.

Atentamente,



Ángela María Paruma Londoño

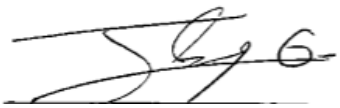
Código: 0199456

Santiago de Cali, enero 27 de 2020

Doctor
Silvio Borrero Caldas
Decano Académico
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Pontificia Universidad Javeriana Cali

Por medio de la presente me permito comunicarle, que en mi calidad de director de trabajo de grado he leído detenidamente el informe final del estudio titulado "Trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali", realizado por la estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Javeriana Ángela María Paruma Londoño, Código: 0199456, y considero que cumple con todos los requisitos requeridos para ser presentada a evaluación.

Atentamente,



Jhonny Grajales Quintero

ARTÍCULO 23 de la resolución N° 13 de julio 6 de 1946

"La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de Tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque la Tesis no contenga ataques o polémicas puramente personales; antes bien, se vea en ellas al anhelo de buscar la Verdad y la Justicia".

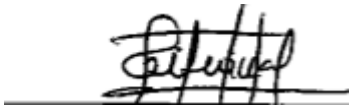
“Trayectorias laborales de las egresadas de la Carrera de Contaduría pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali”

Aprobado por el Comité de Trabajos de Grado en cumplimiento de los requisitos exigidos por la Pontificia Universidad Javeriana para optar por el título de Contador Público

SILVIO BORRERO CALDAS

Decano

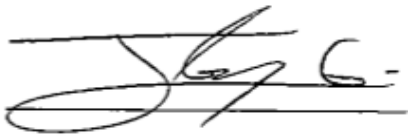
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas



LILIANA HEREDIA RODRÍGUEZ

Directora

Programa Contaduría Pública



JHONNY GRAJALES QUINTERO

Tutor

Trabajo de Grado

NATALIA ESCOBAR VÁQUIRO

Jurado

Santiago de Cali, 27 de enero de 2020

Dedicatoria

A Rodrigo Muñoz Pedroza por su amor incondicional

“El amor conforta como los rayos del sol después de la lluvia”

William Shakespeare

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN 1

1. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN 3

1.1. Estudios previos 3

1.1.1. Categoría empírica 4

1.1.2. Categoría reflexión 9

1.2. Planteamiento del problema 11

1.2.1. Planteamiento del problema 11

1.2.2. Formulación del problema 13

1.2.3. Sistematización del problema 13

1.3. Objetivos 14

1.3.1. Objetivo general 14

1.3.2. Objetivos específicos 14

1.4. Justificación. 14

1.5. Marcos de referencia 16

1.5.1. Marco teórico 16

1.5.1.1. Concepto de género 16

1.5.1.2. Techo de cristal 19

1.5.2. Marco conceptual 22

1.5.2.1. Trayectoria laboral 22

1.5.3. Marco contextual. 24

1.6. Metodología 24

1.6.1. Tipo de estudio. 24

1.6.2. Método de investigación 25

1.6.3. Fuentes de información 26

1.6.3.1. Fuentes primarias 27

1.6.3.2. Fuentes secundarias *27*

1.6.4. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN 28

1.6.4.1 Entrevista *28*

1.6.4.2 Análisis documental *29*

1.6.5 FASES DE LA INVESTIGACIÓN. 29

1.6.5.1. Describir la participación y aporte de las mujeres en el contexto histórico de Colombia. *29*

1.6.5.2. Análisis del proceso de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable en Colombia. *29*

1.6.5.3 Exploración de las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública. ... *30*

2. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL CONTEXTO HISTÓRICO DE COLOMBIA 31

2.1 DERECHOS DE LAS MUJERES EN COLOMBIA 31

2.2 LA EDUCACIÓN DE LAS MUJERES 36

2.3 EL TRABAJO FEMENINO EN COLOMBIA 40

2.5 CONTABILIDAD EN COLOMBIA 45

3. ANÁLISIS DEL PROCESO DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO DE LA PROFESIÓN CONTABLE 51

3.1 LA UNIVERSIDAD Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 51

3.2 MUJER DOMÉSTICA A PROFESIONAL CONTABLE 53

3.5 PROPUESTA CURRICULAR DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI 59

3.5.1 La formación de los Contadores Públicos de la Pontificia Universidad Javeriana Cali *60*

3.5.2 Habilidades y prácticas de Contador Público *63*

3.5.3 El nuevo rol del Contador Público *64*

4. TRAYECTORIA LABORAL DE LAS EGRESADAS DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA CALI 66

4.1 ENTREVISTAS 66

4.1.2. Elección de la carrera profesional 67

4.1.3 Satisfacción con la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali 70

4.1.4 Acceso al mercado laboral 72

4.1.5 Situaciones de exclusión o discriminación a causa del género 76

5. CONCLUSIONES 84

BIBLIOGRAFÍA 90

LISTA DE TABLAS....102

TABLA 1. CATEGORÍA EMPÍRICA. 102

TABLA 2. CATEGORÍA REFLEXIÓN. 105

Lista de tablas

Tabla 1. Categoría empírica.....102

Tabla 2. Categoría reflexión. 105

Lista de gráficos

Gráfico 1. Cantidad de egresados por género de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. 57

Gráfico 2. Egresados de la carrera de Contaduría Pública de las diferentes universidades de Cali. 58

Introducción

Durante las últimas décadas se habla del reconocimiento, y las garantías de los derechos de las mujeres en diferentes ámbitos como el educativo, social, político, y económico, también se le reconoce como eje fundamental y contributivo al desarrollo del país. En ese sentido la sociedad, el Estado, las organizaciones propenden por mayor igualdad de género entre hombre y mujeres, es claro que hoy ninguna sociedad puede alcanzar un desarrollo sostenible sin la intervención de las mujeres. A pesar de que las mujeres han ganado terreno en estudios superiores, el panorama en el mercado laboral no es muy favorable para ellas, pues la participación de las mujeres en la fuerza laboral en Colombia es baja comparada con los hombres, de acuerdo con los datos tomados del Banco Mundial al año 2018 la participación de las mujeres en la fuerza laboral en Colombia es 63,7% contra 85, 94% de los hombres, así pues aspectos como el techo de cristal, las brechas salariales y las condiciones laborales siguen siendo impedimentos para que las mujeres construyan su trayectoria laboral. En ese orden de ideas este trabajo de investigación se aborda desde la perspectiva de género, dado que es un elemento teórico que permite comprender las relaciones de desigualdad a las que se ven enfrentadas las mujeres en el mercado laboral, y que contribuye a configurar las trayectorias laborales, así como los desafíos, barreras y logros que han enfrentado las mujeres para incorporarse al ámbito productivo de las profesiones, y al espacio público.

Por consiguiente, el presente trabajo de investigación realiza un acercamiento a las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, mediante la realización de entrevistas semiestructuradas a un grupo de quince egresadas. En este sentido el presente documento aborda como a partir de conflictos asociados a estudiar una carrera, formar familia, o la decisión de maternidad, afectan la construcción de las trayectorias laborales de las mujeres, pues estos son aspectos que en los últimos años han cambiado

así mismo la configuración actual de familia, ya que muchas mujeres deciden aplazar la maternidad anteponiendo su empleo y formación profesional.

De acuerdo con lo anterior el capítulo uno expone los aspectos generales de la investigación como planteamiento del problema, los objetivos, justificación, metodología y las fases de la investigación que permite comprender los pasos necesarios para alcanzar el objetivo propuesto.

En el capítulo dos, parte de referentes históricos que permiten comprender como ha sido la participación de las mujeres en la sociedad colombiana, atendiendo aspectos como sus derechos y deberes, la participación como sujeto social, activo y contributivo al desarrollo del país, y las condiciones de trabajo, que han vivido las mujeres a través de la historia.

El capítulo tres esboza un análisis de como ha sido la participación de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable en Colombia, resaltando aspectos importantes como la carrera profesional de mujeres, y la convergencia de mujer doméstica a la profesional contable. Finalmente se realizará un breve recorrido por aspectos importantes de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, abordando la importancia de la formación profesional del Contador Público, resaltando las cualidades, habilidades y el rol que el Contador Público cumple en la sociedad colombiana.

Por último, el capítulo cuatro recoge las entrevistas realizadas a un grupo de quince egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, y se exponen los aspectos más importantes que le han permitido la construcción y configuración de las trayectorias laborales, como el acceso al primer empleo, el paso por la universidad, las situaciones de exclusión o discriminación a causa del género, y por último se concluye sobre aspectos como la participación de las mujeres a través de la historia colombiana, y el paso de mujer doméstica a profesional contable, y como ellas han configurado las trayectorias laborales sorteando diversos obstáculos.

1. Aspectos generales de la investigación

1.1. Estudios previos

Para la realización del trabajo de investigación se partió de la revisión bibliográfica, siendo esta una parte integral de la investigación, ya que permite valorar los conocimientos e investigaciones que existen acerca del tema. La búsqueda se llevó a cabo en revistas científicas colombianas, que se configuran como fuente de información idónea que permite conocer los desarrollos de cualquier área del conocimiento, las revistas más consultadas fueron Contaduría Universidad de Antioquia, Adversia, Cuadernos de administración Univalle, también se buscó en las bases de datos como Dialnet, Redalyc, Google académico, Scielo, entre otras. El método para realizar la búsqueda fue establecer palabras claves como: mujer, contabilidad, discriminación, género, ascenso laboral, equidad, feminismo, trayectorias laborales. Se estableció la fecha de búsqueda se tomaron documentos del año 2004 al 2018. En segunda medida se seleccionaron los textos de acuerdo con el título, estos textos se clasificaron en primera recuperación obteniéndose 148 textos, posterior se llevó a cabo la revisión de cada texto y se clasificaron en segunda recuperación encontrándose 80 documentos que guardan relación directa con el tema a investigar, finalmente se obtuvieron 25 documentos que son el apoyo fundamental para llevar a cabo la investigación ya que estos textos tratan de forma puntual y concreta el tema de investigación. Finalmente, los 25 archivos seleccionados fueron categorizados en Categoría Empírica y Categoría Reflexión. En la Categoría Empírica se encuentran los textos que fueron elaborados desde la experiencia y la percepción del autor sobre el estudio de género. En la Categoría Reflexión se agrupan los textos en los que el autor plantea su pensar frente a otros textos y toma una posición.

1.1.1. Categoría empírica

La profesión contable históricamente ha ocupado una posición fundamental en el desarrollo empresarial económico y social de Colombia, dado que el papel de los y las Contadoras Públicas es fundamental en las organizaciones para propender a dar soluciones a procesos complejos (Correa, 2006) expresa que los Contadores Públicos soportan varios de los procesos más neurálgicos en las pequeñas unidades productivas por lo tanto existen retos para el ejercicio profesional, entre esos que tenga un enfoque holístico que le permita comprender las distintas realidades concluyentes en las Pymes y como el desempeño de los contadores repercute sobre la sociedad (pág.72).

García, González y Murillo (2017), dan cuenta de las diferencias de género que se presentan en las Pymes en Colombia.

> Las Pymes que son dirigidas por mujeres son pocas, y presentan entre otras las siguientes características: son de mayor tamaño; tienen menor participación femenina dentro de sus empleados, pero mayor participación dentro de las juntas directivas; no pertenecen ampliamente a organizaciones de carácter familiar; tienen mayores socios o dueños hombres y su nivel de formación mayoritariamente es en estudios básicos (pág. 147).

Así mismo esta investigación expone que el tema de gerencia no ha sido ampliamente investigado especialmente cuando las mujeres ocupan este tipo de cargos.

Por otro lado, Roncancio Camargo y Cardona (2017), analizan cuáles son las condiciones favorables para que el contador público esté satisfecho en el desempeño de su labor.

Expresan que “variables como la escala salarial, y el tipo de contrato afectan la propensión a sentirse satisfecho en un trabajo” (pág. 12).

Así mismo expresan que “se encontró evidencia que la satisfacción en una organización es un antecedente de compromisos que se generan, ya sea por las diferencias de género o por grupos etarios respecto a las variables que inciden en la satisfacción laboral” (pág. 12).

Por su parte, Peña (2013), (citado por Cortes y Flórez, 2018) analizó los factores que influyen en el salario por hora y sus diferencias por género y concluye que: “En Colombia, la participación laboral de las mujeres se ha duplicado en las últimas tres décadas principalmente por la mayor vinculación de las mujeres casadas o en unión libre, y de las mujeres con bajo nivel educativo” (pág.270). Sin embargo, la mujer se ve afectada por estereotipos sociales como el cuidado del hogar y de los hijos que han repercutido en la escala salarial que recibe.

Asimismo, a pesar de que resulta evidente la evolución de las mujeres en el mercado laboral, y su creciente nivel educativo, de acuerdo con Ramoni y Orlandoni (2017) expresan los resultados del análisis de correspondencias múltiples, que se evidencia la existencia de diferencias salariales a favor de los hombres y afirman que:

> A pesar del creciente nivel educativo y de participación laboral, las condiciones laborales difieren según el género, hay diferencia tanto en salarios como en sectores y condiciones de empleo y con un cierto rezago en la evolución del mercado laboral de las mujeres (pág.100).

Por otro lado, López (2018) afirma que “a pesar de los cambios sociales y la gran presencia de mujeres profesionales contables, se siguen presentando casos de exclusión e inequidad, resultados de las concepciones culturales sobre la feminidad y la masculinidad que imperan en la sociedad actual” (párr.1).

Abordando la perspectiva de género Fuentes y Peña (2009), Castelar (2015) y Pérez (2015), expresan que, a partir de diversos cambios culturales y la transformación de la sociedad en los

últimos años, ha permitido que las mujeres tengan más participación en el ámbito laboral, social, económico, y educativo pues dichas transformaciones han llevado al rompimiento de la estructura familiar tradicional. Por lo tanto, hoy encontramos mujeres que son madres, profesionales, directivas, que se desempeñan en cualquier área con igual capacidad y habilidad que un hombre, que ejercen liderazgo y que han sido parte de cambios estructurales en el país. Pero muchas veces el deseo de seguir avanzando como profesionales se ve frustrado porque la situación actual de las mujeres en el mundo laboral es "como un piso pegajoso" que no le permite avanzar en su carrera profesional, ni alcanzar posiciones gerenciales en las compañías, todo esto se debe en gran parte a estereotipos, ya que el rol de liderazgo que asume el hombre es considerado superior al de la mujer en el ámbito laboral (Fuentes y Peña, 2009, Castelar, 2015, y Pérez, 2015).

En este sentido se hace importante la definición que expresa Ardanche (2011), expresa que el piso pegajoso:

> Alude a la situación de las mujeres en los estadios más bajos de las jerarquías, con magros salarios, empleos informales y de baja calidad, y con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de esas situaciones, principalmente por la inexistencia de apoyos para los cuidados (que no pueden costear) y por la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo, casi como si una fuerza invisible las mantuviera pegadas al piso (pág.9).

Por su parte, Nieto (2016) plantea que

> el salario de los hombres ha sido siempre mayor que el salario promedio de las mujeres, y es un hecho estilizado que prueba que la distribución de hombres y

> mujeres en la fuerza laboral ha estado siempre sesgada hacia una mayor participación de los hombres (pág. 119).

Muñiz (2016) por su lado indaga

> Si en el marco del crecimiento de la participación femenina en el mercado laboral, del aumento de las credenciales educativas de las mujeres y ante al cambio estructural en el modelo socioeconómico, las firmas tradicionalmente masculinizadas introdujeron transformaciones organizacionales que estimularon, de alguna manera, mayores posibilidades de inserción y desarrollo de carrera para las mujeres (pág.67).

Lledias (2013), Ospina y Ramirez (2013) expresan como la mujer a partir de su papel en la profesión contable construye su trayectoria laboral y forja su identidad como trabajadora en posición de poder, pues las mujeres requieren de más esfuerzo y dedicación para ser vinculadas a posiciones de jerarquía en las organizaciones, lo que ha llevado a que se destaque por la capacidad intelectual y organizativa para llevar a cabo procesos de toma de decisiones, esto ha ocasionado un cambio de percepción social en el ámbito contable dando un vuelco significativo a favor de las mujeres.

Continuando con el concepto de trayectoria laboral de las mujeres, Moreno (2018) expone que:

> En Colombia las mujeres cuentan con mayor participación en el sistema educativo al tener en promedio 9.7 años de escolarización, mientras que los hombres registran 9.1 años. Planteándose como hipótesis que las mujeres profesionales que son

> madres relegan el desarrollo de estudios de postgrado debido a las actividades asociadas al rol de género asignado a la maternidad (pág.142).

Quintero (2016), por su lado, expresa que el rol de género ha influido en el desarrollo profesional de las mujeres "en contraste con un comportamiento contrario del sistema de educación superior colombiano" (pág.123). Pues muchas veces se ven afectadas para continuar sus estudios de postgrados debido a la crianza de los hijos, el cuidado del hogar, y por lo tanto el avance en su carrera profesional va relegándose a un solo puesto de trabajo.

Asimismo, Lopera, Roldan y Gómez (2017) y Chamorro (2015) expresan que las mujeres de hoy se han posicionado fuertemente dentro de la sociedad, permitiéndose ser visibles dentro del ámbito contable.

> […] con respecto a los retos que han atravesado las mujeres por obtener y mantener la inclusión de ellas en las áreas contables Sarrio, Barberá, Ramos y Candela (2002) mencionan la existencia de un limitante que tienen las empresas a la hora de contratar contadoras para ocupar altos cargos directivos, la limitación se da por los altos costos que le representa a la hora de conceder permisos, descansos o licencias además estos puestos demandan demasiada disponibilidad, dedicación y efectividad, lo que presentan las mujeres en sus totalidad por sus responsabilidades externas (Citado por Chamorro 2015, pág.50).

De hecho, se presenta una gran desigualdad con respecto a la constancia en el ámbito investigativo, pero se presenta una característica satisfactoria, esta se halla en el número de egresados de pregrado de la profesión contable ya que se evidencia igualdad entre hombres y mujeres.

1.1.2. Categoría reflexión

Bajo un contexto amplio se pretende relacionar la contabilidad y mujer en términos de consumo y comercio, "con un solo pretexto el de encontrarle otras miradas a la contabilidad pues estas están pensadas en la producción de grandes utilidades y en el incremento patrimonial" (Coy y Zambrano, pág.10).

Coy y Zambrano (2016) expresan que:

> Las mujeres son vistas como un objeto de estética corporal, así mismo se debate la construcción de la historia de su marginación, el reto de la construcción de la exclusión en escenarios sociales, públicos y políticos como una manera de llegar a la construcción de la identidad como mujeres (pág. 11).

Por su parte, Olano (2014) expone que en Colombia no fue sino hasta el siglo XX, que los derechos de las mujeres fueron reconocidos por el Estado, partiendo de los referentes constitucionales que garantizan igualdad de condiciones a los hombres y las mujeres en virtud y goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, políticos y reconociendo el gran aporte de la mujer a desarrollo de la sociedad.

Franco (2016) plantea una reflexión afirmando que:

> […] la importancia de la inclusión de las mujeres en los altos ámbitos del gobierno corporativo, como uno de los pasos necesarios para lograr transformaciones sociales en materia de equidad de género. En particular, se pretende justificar la necesidad de implementar una acción afirmativa para impulsar la participación femenina en la junta directiva de las compañías no solo desde la perspectiva del

> derecho a la igualdad, sino incorporando elementos económicos que demuestran las ventajas tanto cualitativas como cuantitativas que tienen las compañías con una mayor participación femenina, y describiendo las experiencias de otros países en la solución de la problemática (pág. 2).

Por otro lado, Bobadilla y Villadiego (2015) buscan ir más allá de lo convencional proponiendo reunir las historias y los retos a los que se han enfrentado las mujeres a lo largo de la historia.

Como es la rectoría de Beatriz Bechara,

> Primera mujer designada a altos cargos en la región Caribe Colombiana, así mismo la primera mujer rectora de la Universidad de Cartagena, un hecho que marcó la historia cultural, social y política del Alma Máter, colocando de manifiesto imaginarios sociales, que no eran más que el reflejo de una sociedad machista, a la cual le aterraba que la mujer demostrara sus capacidades en la vida pública (pág.283).

> La (Revista Historia de la Educación Latinoamericana, 2004) expone que las mujeres han vivido sometidas servilmente, esclavizadas, subyugadas, se les ha enseñado a creer en una autoridad desde el padre hasta el marido, sin ningún fin racional que pueda cumplir (pág.253).

Rodríguez (2014) por su lado afirma que “la estructura dominante en todas sus formas, esclavista, feudal, capitalista, imperialista ha sido la principal gestora de las opresiones femeninas y sociales” (párr. 1).

En efecto Lamus (2007) expresa que:

> […] en Colombia y en América Latina en general, se ha construido históricamente, tanto desde el punto de vista empírico como desde el discurso instaurado, un movimiento social de mujeres. El feminismo latinoamericano, está comprometido con la lucha por la justicia social, contra el capitalismo salvaje, contra los militares y las élites políticas, al tiempo que rechazaron al estado y evadieron la arena política tradicional (pág.25).

De esta forma el esbozo de las categoría empírica y reflexión permite la comprensión de los temas tratados donde se abordan las diferentes problemáticas que han vivido y siguen viviendo las mujeres a través de la historia

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Planteamiento del problema

A través de la historia el rol de las mujeres ha estado exclusivamente vinculado con el cuidado del hogar, los hijos, y la familia lo que ha generado que existan prejuicios hacia ellas, considerándolas endebles para asumir responsabilidades, que siempre han estado en manos de los hombres.

De esta forma Jaramillo (2013) expresa que:

> La historia es rica en ejemplos de las múltiples formas como se ha excluido a las mujeres del poder social, político, económico y público, exclusión que encuentra uno de sus soportes en la oposición de lo público y lo privado, oposición a su vez fundamentada en la interpretación social y cultural de la que es objeto la diferencia sexual anatómica, interpretación que conduce a suponer que la diferencia equivale

> a la inferioridad, lo cual da lugar a una suerte de legitimación de ciertas maneras de conducirse con las mujeres, y que se materializan en acciones cuyo objetivo es su exclusión y su degradación (pág. 64).

Por su lado Forest y Moen (1995), argumentan que:

> En las últimas décadas se han producido cambios considerables en la temporalidad de eventos asociados a la configuración de la vida familiar. Entre otros, cabe señalar el aplazamiento de la edad del matrimonio, el nacimiento de los hijos, e incluso el orden en que estos episodios se producen. Dichos eventos tienen una clara vinculación con cambios en el papel social de las mujeres (pág. 315-336).

Diversos procesos y transformaciones culturales y sociales les han permitido a las mujeres el reconocimiento de los derechos sociales, políticos, y académicos (Jaramillo, 2013).

En palabras de Jaramillo (2013) declara:

> Al feminismo le debemos el mérito de haber sacado a la luz aspectos de las relaciones sociales y familiares que en tanto permanecían en la oscuridad, legitimaban y fortalecían lógicas de poder y dominio, materializando la subordinación de un sexo frente al otro (pág. 64).

Por otro lado, "las mujeres han sufrido cambios significativos durante el siglo XX en la educación formal. Su rápida inserción en el sistema educativo ha dado como resultado una verdadera "revolución social" (Rodríguez, 2008, pág. 14). La creciente vinculación de las mujeres a la educación superior les ha permitido dar pasos importantes al incorporarse a la vida laboral, lo que le ha permitido asumir retos y responsabilidades importantes al interior de las organizaciones. "El acceso al sistema educativo posibilitó la vinculación al mercado laboral en mejores condiciones" (Buchmann y DiPrete 2004, pág. 515–541).

De acuerdo con lo anterior la realización de este trabajo se propone indagar cómo han sido las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, pues la importancia radica en que esta investigación no se ha realizado antes, y busca articular la perspectiva de género, la formación profesional, y el acceso al empleo de las mujeres egresadas. Como se mencionó anteriormente la temporalidad de eventos asociados a la configuración familiar, y el acceso a la educación universitaria, ha generado en las mujeres cambios positivos que conllevan a que ellas se planteen su accionar en la sociedad y genere cambios estructurales, como por ejemplo acceder al mercado laboral, lograr autonomía financiera, obtener mejores condiciones de trabajo. Así mismo permitirse crecer como individuo en su parte personal y profesional, adquirir nuevos conocimientos, y construir una trayectoria laboral que le permita alcanzar sus propósitos y metas como mujeres.

1.2.2. Formulación del problema

¿Cómo son las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali?

1.2.3. Sistematización del problema

¿Cómo ha sido la participación de las mujeres en la historia de Colombia?

¿Cómo ha sido el proceso de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable?

¿Cómo son las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la participación de las mujeres en el contexto histórico de Colombia
- Analizar el proceso de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable
- Explorar las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

1.4. Justificación.

La elaboración del presente trabajo de investigación se enfoca en realizar una descripción de cómo han sido las trayectorias laborales de un grupo de egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, tomando como referente los años 2015 a 2019. Esta investigación permitirá comprender algunos aspectos importantes de cómo las mujeres construyen sus trayectorias laborales. Pues las mujeres para obtener un nivel óptimo de conocimientos y experiencia laboral, necesarios para desempeñarse en el área de su interés, requieren más esfuerzo y dedicación que los hombres, ya que sobre ellas recaen obligaciones como el cuidado de los hijos, el hogar, y estereotipos sobre su productividad y sus capacidades, además de sus formas de interacción con los otros.

El argumento para la realización de este trabajo de investigación radica, en no que no se ha llevado a cabo una investigación donde se aborde como las egresadas de la carrera de contaduría

pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, empiezan a construir la trayectoria laboral, ya que la trayectoria laboral muchas veces se puede ver relegada por diferentes factores, como el de techo de cristal, o simplemente la maternidad.

Esta investigación, es importante llevarla a cabo dentro del contexto de la profesión contable, pues las mujeres como actores fundamentales de la sociedad, y del ejercicio contable deben trabajar mancomunadamente para ser visibilizadas y tratadas por igual. A partir de un proceso articulado con las instituciones de educación que imparten estudios contables, los profesores, los estudiantes, las empresas del sector privado y sector público, en la que los profesionales prestan sus servicios y demás empleados que hacen parte de las organizaciones, las entidades que ejercen control y regulación a la profesión contable, como la Junta Central de Contadores, y el Consejo Técnico de la Contaduría Pública, el Estado que tiene la potestad mediante políticas públicas, encaminadas a "favorecer a la mujer en la equidad de género y reconocer el aporte que las mujeres hacen a la producción y reproducción de nuestra sociedad" (Equidad de género para las mujeres, 2012, pág.4).

La importancia de realizar esta investigación es visibilizar algunas desigualdades que se gestan fruto de la historia de la discriminación hacia las mujeres, que muchas veces impiden el logro de sus aspiraciones en el ámbito laboral. Asimismo, la propuesta para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación radica en la importancia que tiene en la actualidad la formación profesional de la carrera de Contaduría Pública, permitiendo realizar un análisis del contexto colombiano que permita comprender cuales son los aportes y contribución de las mujeres a la profesión contable. Por otra parte, conocer cuáles son las cualidades y conocimientos que las contadoras adquieren para desempeñarse en una actividad de su interés. Esta investigación permitirá contribuir al conocimiento del contexto actual en el que se desarrolla la profesión, el rol y campo profesional

que desempeñan las mujeres, el aporte y participación que las mujeres han tenido en la investigación contable, las propuestas de plan de estudios que se imparten desde la dirección de la carrera de Contaduría Pública en la Pontificia Universidad Javeriana Cali, que en los últimos dos periodos ha sido liderada por mujeres.

1.5. Marcos de referencia

1.5.1. Marco teórico

A partir del sustento teórico, la teoría en que se centra esta investigación es desde la teoría feminista y los estudios con perspectiva de género, ya que bajo este enfoque se han estudiado las condiciones y situaciones de las mujeres a lo largo de la historia, el aporte de esta teoría es que permite comprender en un contexto amplio las ideas, y las concepciones patriarcales y opresivas que han existido hacia las mujeres.

1.5.1.1. Concepto de género

Hoy lo que distingue una cultura de otra es su naturaleza simbólica, así el género es un elemento básico de la construcción de la cultura, pues produce una simbolización especifica otorgando ciertos significados a los cuerpos de las mujeres y de los hombres, es una construcción histórica y social.

En este sentido Lamas (2000) expresa que:

> El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es "propio" de los hombres (lo masculino) y "propio" de las mujeres (lo femenino) (pág. 2).

Por su lado Plaza y Delgado (2007) expresan que “esta acepción se refiere a las conductas, características y actitudes que se consideran masculinas o femeninas que pueden manifestar variaciones de una cultura a otra y de un periodo histórico a otro” (pág. 13).

De esta forma los cambios que ha experimentado la sociedad en los últimos 50 años han considerado lo propio de hombres y de mujeres, en este sentido las normas, actitudes, y las diversas costumbres han cambiado y lo que antes era considerado como natural y determinado biológicamente por el sexo hoy es concebido como algo de elección personal (Plaza y Delgado, 2007).

En este sentido el concepto de rol de género en palabras de Plaza y Delgado (2007)

> Alude al hecho de que toda sociedad divide las tareas por sexo. Aunque la adjudicación no es siempre la misma, pues de acuerdo con los estudios antropológicos de campo han demostrado que las tareas asignadas a cada sexo varían de una sociedad a otra, pero en todas subsiste la división sexual del trabajo (pág. 18).

Bajo este contexto a las mujeres se les asigna tareas consideradas propias de ellas como el cuidado del hogar, crianza de los hijos, y la reproducción, en contraste con los hombres quien se le asigna el poder del ámbito público, labor que es remunerada y que otorga reconocimiento, es decir trabajo asalariado, por lo tanto, no hay asimetría entre las labores que realizan hombres y mujeres, pues la labor domestica no otorga autoridad ni independencia, ni mucho menos reconocimiento, ni retribución económica. El enfoque de género recalca que lo que se conoce como hombre y mujer no es una realidad natural, sino que es una construcción cultural que le

asigna una identidad a cada hombre y mujer, el enfoque de género es un medio que permite explicar y describir las relaciones de autoridad y poder entre hombres y mujeres.

Lamas (2000) expresa que:

> Por esta clasificación cultural se definen no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad. La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano (pág. 4).

Debido a concepciones históricamente arraigadas a la posición patriarcal que la sociedad ha construido en detrimento de las mujeres, ha generado divisiones en todos los aspectos, porque a partir de la simbolización de un hombre y mujer la única diferencia es la anatomía de sus cuerpos, por lo tanto esto ha llevado a representaciones y construcciones equivocas donde surgen separaciones entre hombres y mujeres, pues los hombres se han considerado símbolos de autoridad y poder y las mujeres por ser esposas y madres, encargadas del cuidado del hogar.

La perspectiva de género permite que haya una desnaturalización y por lo tanto un cambio social pues permite que haya dualidad entre hombres y mujeres, que las mujeres construyan su identidad como sujeto activo de la sociedad.

Lamas (2000) plantea que:

> El género produce un imaginario social con una eficacia simbólica contundente y, al dar lugar a concepciones sociales y culturales sobre la masculinidad y feminidad, es usado para justificar la discriminación por sexo (sexismo) y por prácticas sexuales (homofobia) (pág. 4).

1.5.1.2. Techo de cristal

El concepto “techo de cristal” permite comprender como a largo del tiempo las mujeres se han visto afectadas por diferentes obstáculos que le imposibilitan estar en un cargo alto, o el ascenso profesional al interior de una organización, que se ve reflejado en la retribución económica la permanencia, y el acceso a cargos de alta responsabilidad generando inequidad entre mujeres y hombres.

El primer planteamiento frente al efecto techo de cristal se realizó en 1987 a través del libro Breaking the glass ceiling: ¿Can women reach the top of America’s largest corporations? Donde revelaron cómo el ambiente ejecutivo para las mujeres es diferente al de los hombres pues deben enfrentarse a obstáculos en el camino para alcanzar cargos en la estructura superior jerárquica de las organizaciones (Meza, 2018). En palabras de Camarena y Saavedra (2018) “Este término es usado desde finales de los años 80 para exponer las barreras invisibles que impiden a las mujeres altamente cualificadas alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan” (pág. 315). “Todo esto resultado de una cultura androcéntrica que deriva en una discriminación de género hacia las mujeres en el ámbito laboral y les obstaculiza el acceso a cargos superiores” (Camarena y Saavedra, 2018, pág. 315).

Según Segerman-Peck (citado en Agut y Martín, 2007) “el techo de cristal alude a una última barrera basada en prejuicios hacia las mujeres que les impide avanzar a posiciones de alto nivel. De esa manera se quedan estancadas en los niveles medios de la dirección” (Camarena y Saavedra, 2018, pág. 316).

Ahora bien existen diversas barreras externas como los esterotipos de género, en los que persiste la creeencia de que “hay determinadas características que son propias de las mujeres y hombres (Agut y Martín, 2007). (Citado en Camarena y Saavedra, 2018, pág. 316).

De esta forma Torres y Pau (2011) expresan que

> las mujeres no sólo se enfrentan a un "techo de cristal" que les impide acceder a los puestos superiores de la escala, sino también a un suelo pegajoso. Este concepto ilustra las dificultades que enfrentan las mujeres graduadas para acceder a los primeros niveles de la carrera académica (Camarena y Saavedra, 2018. Pág. 317).

En este sentido Camarena y Saavedra, (2018) en palabras de Ramos, Barberá y Sarrió (2003), afirman que hay factores de tipo interno como externo, que dificultan el ascenso de las mujeres, expresa lo siguiente: "a) Barreras internas asociadas a la identidad de género femenina, b) Barreras externas asociadas a la cultura organizacional y los estereotipos de género, c) Barreras producidas por el rol reproductivo y las responsabilidades familiares" (pág. 318).

Ahora bien, otra de las barreras más importante, "es la propia decisión que toma la mujer de no aceptar puestos directivos para no romper el equilibrio entre su profesión y su papel de esposa y madre" (Camarena y Saavedra, 2018, pág. 319).

Así las mujeres suelen asumir como propias la mayoría de las responsabilidades familiares, y cargas domésticas, "para ellas, compatibilizar su profesión con las responsabilidades familiares ha sido y continúa siendo muy difícil, algo que exige mucho esfuerzo, una gran organización personal y una fuerte carga de estrés adicional" (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002, pág. 60).

En este sentido Barberá, Ramos, Sarrió y Candela (2002) exponen que:

> La perspectiva de género ha puesto de relieve que ni el incremento vertiginoso en el nivel formativo ni tampoco la participación generalizada de mujeres en el mercado del trabajo ha generado un incremento proporcional en posiciones de poder y puestos laborales con capacidad de decisión. Incluso en el caso de muchas mujeres bien preparadas que han tenido el privilegio de acceder a una profesión con

> estatus y reconocimiento social, resulta desconcertante observar cómo, en un determinado momento, se estancan y encuentran barreras en la promoción de su carrera (pág. 58).

De esta forma "la teoría de la elección racional" (Hakim, 1996), complementado lo anterior expone que las mujeres deben tomar decisiones consientes que implican avanzar en su carrera o asumir las responsabilidades familiares.

> De acuerdo con la teoría de Kanter (1977), el problema no es ser mujer, ni la naturaleza femenina ni la prioridad que históricamente las mujeres han dedicado a las actividades de reproducción y cuidado. La razón explicativa de la discriminación laboral radica en las distintas posiciones que las personas ocupan en el mercado y en el interés/desinterés intrínseco que los trabajos conllevan (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002, pág. 57).

Esto ocurre porque en las organizaciones, y en la sociedad en general, se asume que el rol que desempeñan los hombres es más importante comparado con el de las mujeres, pues al momento de tomar decisiones a los hombres se le atribuyen características propias de una sociedad patriarcal.

> Existe, en el momento actual, suficiente investigación teórica y empírica que avala la persistencia del "techo de cristal" en el desarrollo profesional de las mujeres, a pesar de los avances sociales conseguidos a favor de la igualdad de oportunidades y de las medidas y acciones desarrolladas durante las últimas décadas (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002, pág. 59).

Para finalizar con lo propuesto la perspectiva de género, que desde la década de los ochenta ha venido desarrollando explicaciones plausibles sobre el techo de cristal y los posibles modos de resquebrajarlo, se apela a las ventajas del "criterio de diversidad" y a los beneficios que la

“diversidad de género” puede aportar a las organizaciones y al progreso social general (Barberá, Ramos, Sarrió y Candela, 2002, pág. 62).

1.5.2. Marco conceptual

Para la comprensión de esta de investigación y de acuerdo con los objetivos propuestos se define el siguiente concepto que permiten entender el tema objeto de investigación.

1.5.2.1. Trayectoria laboral

Para comprender el proceso de trayectoria laboral es importante resaltar que es un proceso que conlleva años pues las personas a lo largo de sus vidas van ocupando diferentes posiciones y generando nuevas relaciones de trabajo, experimentado condiciones de ingresos diferentes, y adquiriendo nuevos conocimientos, van ganando prestigio y reconocimiento de acuerdo con la labor o cargo que realizan.

En ese sentido Correa y Orejuela (2007) expresan que:

> La trayectoria laboral podría definirse como el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio socio laboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo desde su inserción laboral, hasta un momento en particular (pág. 64).

Ahora bien, es importante comprender que los procesos de vida de las personas no son iguales, en efecto las decisiones que toma cada individuo son diferentes, y tienen relación con las condiciones de vida y las oportunidades, que se le presenten en términos laborales. Así bien otra dimensión importante de los procesos de vida de las personas es que las condiciones de mercado

cambian, en términos de experiencia socio laboral, y que hacen cambiar el rumbo de las personas a lo largo del tiempo (Correa y Orejuela, 2007).

Correa y Orejuela (2007) plantean que:

> La trayectoria laboral podría considerarse como el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio socio laboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular, o hasta el momento en que se desmercantilizó voluntaria o involuntariamente (pág. 64).

De igual manera las trayectorias laborales en palabras de Boutenpo (2000), "se refiere a la historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo" citado en Correa y Orejuela (2007, pág. 65).

En este sentido se pueden entender las trayectorias laborales como las experiencias de movilidad laboral que vive una persona, de esta forma, trayectorias laborales y las trayectorias relacionales tienen estrecha relación pues cuando el individuo cuenta con amplio capital social y cultural es probable que tenga mejores condiciones de inserción al mercado laboral, mejor empleo, y permanencia, si por el contrario no tiene capital social y cultural la trayectoria puede verse afectada y el desarrollo de esta dependerá de los esfuerzos que cada persona logre realizar por sí misma, aunque la trayectoria relacional es importante, no garantiza seguridad en el ámbito laboral, pues en el mercado laboral lo que siempre importa son los resultados (Correa y Orejuela, 2007).

Ahora bien, las trayectorias relaciones en palabras de Correa y Orejuela (2007 se definen como:

> El recorrido en relación con la experiencia vital que transcurre en un doble vínculo entre procesos estructurales e historias personales y familiares. Aquí la noción es la de "curso de vida" en donde "el concepto de trayectoria se refiere a una línea de

vida o carrera, aun camino a lo largo de la vida, que puede varias y cambiar en dirección, grado y proporción" (pág. 66).

1.5.3. Marco contextual.

La realización de esta investigación se enmarca en el espacio de la ciudad de Cali, según los datos tomados de la Pontificia Universidad Javeriana Cali (2016), los estudiantes de pregrado de la carrera de Contaduría Pública son 188, de los cuales 64 son mujeres, y 36 son hombres. Por otro lado, de acuerdo con la información obtenida por la facultad de ciencias económicas y administrativas de la Pontificia Universidad Javeriana desde el año 2010 a 2018 los egresados de la carrera de Contaduría Pública son 400 personas, entre hombres y mujeres.

Ahora bien, en este espacio se encuentran las fuentes primarias que son las egresadas que ejercen la profesión contable. También se encuentra los instrumentos tal como la información que permite conocer el desempeño de los estudiantes que realizan la práctica estudiantil, y las posibilidades que tienen de quedarse en la empresa en la cual son practicantes. Los indicadores de empleabilidad de la carrera, los estudiantes que hacen parte estudios de posgrados, los cargos y responsabilidades que ejercen mujeres en la dirección de carrera, pues esto permitirá obtener los datos más convenientes para lograr los objetivos propuestos de la presente investigación.

1.6. Metodología

1.6.1. Tipo de estudio.

Para la realización de esta investigación, el tipo de estudio a emplear es descriptivo, en palabras de Cauas (2005) afirma que:

> Este tipo de estudio busca especificar las propiedades importantes de personas, comunidades, o cualquier otro fenómeno que se somete a análisis. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, de la forma de describir lo que se investiga (pág. 17).

Este tipo de estudio permite conocer las características de como las mujeres construyen su trayectoria laboral, y los posibles obstáculos que se pueden llegar a presentar bajo este contexto, así mismo este tipo de estudio permite conocer que elementos contribuyen a formar la identidad profesional de las Contadoras Publicas, el contexto de la profesión contable.

1.6.2. Método de investigación

El método con el cual se aborda el trabajo de investigación es mediante el enfoque cualitativo. Cauas (2005) manifiesta que:

> la investigación cualitativa es aquella que utiliza preferente o exclusivamente información de tipo cualitativo y cuyo análisis se dirige a lograr descripciones detalladas de los fenómenos estudiados. La mayoría de estas investigaciones pone el acento en la utilización práctica de la investigación (pág. 39).

Por otro lado, Cauas (2005) expresa que: “enfoque cuantitativo en cambio, es aquella que utiliza preferentemente información cuantitativa o cuantificable medible” (pág. 39).

El método de investigación con el cual se aborda este trabajo es de tipo cualitativo ya que permite realizar un acercamiento y observación a los diferentes comportamientos de las mujeres entrevistadas, pues cada mujer actúa bajo un panorama diferentes de acuerdo con sus creencias, su educación, y sus valores. Así mismo este tipo de investigación permite realizar un análisis relacionado con el comportamiento entre las personas y como interactúan en sociedad. De esta

forma se pretende realizar un análisis de como las mujeres construyen la trayectoria laboral, cuáles son las razones, que las llevaron a elegir la profesión contable.

Ahora bien, Malhotra (2008) expresa que una investigación descriptiva con enfoque cualitativo el objetivo es:

> lograr un entendimiento cualitativo de las razones y motivaciones subyacentes, la muestra es número pequeño de casos no representativos, la recolección de datos no es estructurada, el análisis de datos no es estadístico y por último el resultado es establecer una comprensión inicial (pág. 144).

1.6.3. Fuentes de información

En palabras de Villaseñor (2008) afirma que:

> Es aquel documento que, de una manera u otra, aporta información sobre todos aquellos recursos de interés para encontrar la información que buscamos. Esto permite iniciar el proceso de búsqueda y debe entenderse como el primer estadio de este; luego viene un inventario sobre fuentes de información, describiéndolas para su identificación y aportando a veces otro tipo de información. Las fuentes de información son instrumentos para el conocimiento, búsqueda y acceso a la información (pág.118).

Las fuentes de información para realizar este trabajo de investigación son tanto primarias como secundarias.

1.6.3.1. Fuentes primarias

Silvestrini (2008) expresa que “la fuente primaria contiene información original que ha sido publicada por primera vez y que no ha sido filtrada, interpretada o evaluada por nadie más. Son producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa” (pág.2).

Las fuentes primarias para la realización del trabajo de investigación son; artículos científicos, revistas especializadas, como Adversia, Cuadernos de Universidad del Valle, trabajos de grado, y diversas tesis recopiladas, con el fin de comprender el contexto histórico de las mujeres en la sociedad y en la profesión contable. Así mismo las otras fuentes primarias son la teoría de género, y el concepto techo de cristal, que permite comprender las diversas situaciones a las que se han enfrentado las mujeres a lo largo de la historia. Y finalmente las entrevistas que se realizaran a un grupo de egresadas de Contaduría Pública con el fin de cumplir con el objetivo de investigación propuesto, y el correspondiente análisis que se derive de las entrevistas.

1.6.3.2. Fuentes secundarias

A partir de lo establecido por Silvestrini (2008)

> La fuente secundaria contiene información primaria, sintetizada y reorganizada. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos. Componen la colección de referencia de la biblioteca y facilitan el control y el acceso a las fuentes primarias (pág.3).

Las fuentes secundarias del presente documento de investigación son, la bibliografía recopilada en el presente documento, la información obtenida del Ministerio de Educación Nacional, para conocer la cantidad de egresados por género en Cali, la información tomada del Banco Mundial a

fin de conocer las cifras de empleo por género en Colombia, los documentos curriculares de la carrera de Contaduría Pública, información tomada de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

1.6.4. Técnicas de investigación

1.6.4.1 Entrevista

En palabras de Diaz, Torruco, Martínez, y Varela (2013) expresan que:

> La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos; se define como una conversación que se propone un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico que adopta la forma de un diálogo coloquial (pág.163).

De esta forma la herramienta para llevar a cabo el trabajo de investigación es la entrevista semiestructurada ya que permite establecer con el entrevistado un dialogo en profundidad, sin sesgo ni limitaciones, pues permite que la persona entrevistada exprese sus creencias, ideas, y sentimientos sin temor, ya que permite realizar preguntas estructuradas y preguntas abiertas permitiendo un acercamiento con las entrevistadas.

El método de muestreo utilizado fue “bola de nieve” donde se logró obtener contacto con la primera egresada de la carrera de Contaduría Pública, y esta permitió identificar otras mujeres graduadas, en total se entrevistaron 15 mujeres que se graduaron entre el año 2015 y 2019 de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

1.6.4.2 Análisis documental

La definición de análisis documental ha sido expuesta por diferentes investigadores y estudiosos del tema, exhibiendo distintos matices y aspectos medulares que han prevalecido a lo largo de algunas décadas Peña y Pírela, (2007) afirman que:

El proceso se instaura a partir de la necesidad de facilitar el acceso de los individuos a las fuentes de información, las cuales han ido incrementando su volumen de producción. El análisis documental constituye un proceso ideado por el individuo como medio para organizar y representar el conocimiento registrado en los documentos, cuyo índice de producción excede sus posibilidades de lectura y captura. (pág. 58). Citado por Vickery (1970: 154).

1.6.5 Fases de la investigación.

Las fases para el desarrollo del presente trabajo de investigación son las siguientes.

1.6.5.1. Describir la participación y aporte de las mujeres en el contexto histórico de Colombia.

A partir de referentes históricos que permita comprender el accionar de las mujeres en la sociedad colombiana, se realizará una descripción que permita comprender como ha sido la participación de las mujeres en diferentes contextos de la historia de Colombia.

1.6.5.2. Análisis del proceso de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable en Colombia.

En este apartado se realizará una exploración de como las mujeres han incursionado en el estudio de la carrera de Contaduría Pública, pasando de mujer doméstica a profesional contable.

Para cumplir con este objetivo se partirá de la revisión de literatura que permita comprender el proceso educativo de las mujeres en Colombia, también se realizará una revisión de los datos del Ministerio de Educación Nacional que dé cuenta de la participación de las mujeres en la profesión contable.

1.6.5.3 Exploración de las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública.

En este apartado se realizará una exploración de como las mujeres construyen la trayectoria laboral, mediante la realización de entrevistas semiestructuradas a un grupo de egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, entre los años 2015 y 2019. Pues a partir de las entrevistas y la narración de las experiencias de las mujeres se puede obtener las conclusiones esperadas. De esta forma la entrevista es una herramienta fundamental para el cumplimiento de los objetivos propuestos en esta investigación, lo que se busca es que las contadoras seleccionadas para llevar a cabo la entrevista, teniendo en cuenta que el entrevistador y entrevistado son mujeres, se dé la confianza y las narrativas necesarias que permita la construcción de este documento de igual forma las conclusiones de la presente investigación.

2. Participación de la mujer en el contexto histórico de Colombia

Este capítulo parte de referentes históricos donde se describe como ha sido la participación de las mujeres como sujeto social, político, y eje fundamental y contributivo al desarrollo del país, a pesar de que el papel de las mujeres es invisibilizado dado que son los hombres los que aparecen por fuerza de la costumbre como protagonistas de la historia.

De este modo se hará una revisión de la literatura sobre la historia de las mujeres en Colombia abordando aspectos importantes como sus derechos y deberes, la educación, y las condiciones de trabajo, asimismo aspectos importantes de la contabilidad en Colombia y la injerencia de las mujeres en esta.

2.1 Derechos de las mujeres en Colombia

La ausencia de perspectiva de género en los estudios de la historia de Colombia evidencia que es escrita en su mayoría por hombres, por lo cual se conoce muy poco acerca de la participación de las mujeres en la construcción histórica de Colombia, pues es muy poco lo que se les menciona en los hechos transcendentales del pasado (Atehortúa y Rojas, 2005).

Atehortúa y Rojas (2005) expresan que

> en tiempos recientes dos grandes manuales para su enseñanza: el "Manual de Historia de Colombia", editado por Colcultura, y la "Nueva Historia de Colombia", editado por Planeta. En el primero, compuesto por tres tomos, no hay un solo escrito dedicado a la mujer y sólo dos entre veintitrés autores son mujeres. En el segundo, compuesto por ocho tomos, sólo hay un capítulo entre ciento siete dedicado a la mujer, y siete mujeres entre sesenta y seis autores, de las cuales dos no son colombianas (pág. 285).

Las mujeres a lo largo de la historia colonial e independista de Colombia es muy probable que no entendieran el concepto de derecho asumido como garantía, más bien las mujeres asumían y entendían su papel más desde el rol de madres, y esposas bajo una condición de sometimiento entendiendo que sus derechos eran el de servir al esposo y al cuidado del hogar, en palabras de (Blanco y Cárdenas, 2009).

> Entrada la independencia, y sin lograr desprenderse de los elementos morales y culturales legados por la colonia, pretendió acercarse al conflicto político que se vivía en el virreinato, participó en él, e incluso tomó decisiones frente al mismo, sin que existiera el conocimiento de una garantía que le favoreciera, a más del beneficio social o económico para su familia y político para su patria. Sin duda, estas mujeres tuvieron más deberes que derechos, pero no se desarrollaron como tales en pro de la consecución de alguna ventaja para sí, su lucha fue motivada más por la necesidad que por el interés (pág. 144).

De esta forma las mujeres desde tiempos memorables han estado sometidas a una estructura social disímil en todas sus formas que se cimienta en lo cultural, político, económico, y religioso, que tienen sus orígenes en el núcleo familiar bajo el supuesto de que la mujer es inferior al hombre, y en el hecho asociado a la reproducción esto ha hecho eco en el imaginario social que el padre es quien manda seguido la familia, y el esposo, lo que ha generado opresión y exclusión hacia la mujer, en tanto, estas replicas se pasan de generación en generación, y no le han permitido a la mujer el acceso a la educación y la ciencia, el voto, la participación política, las oportunidades laborales y hasta las formas de vestir (Rodríguez, 2014).

Tanto así que el rol de las mujeres en la sociedad esta estigmatizado a nacer, crecer, casarse, tener hijos y velar por su formación, propender el cuidado del hogar, y servir al esposo. Para la

época colonial el poder religioso prevalece sobre el civil, buscando proteger el estatus del hombre y del hogar, asegurando el patrimonio familiar, en tanto los nobles buscan casar a sus hijos con doncellas provenientes de familias acaudalas, siendo al casamiento una forma de relaciones de poder entre hombres y mujeres impuestas por la injerencia de la iglesia y la sociedad.

La lucha por los derechos de las mujeres en Colombia ha presentado diversos hitos como por ejemplo Georgina Fletcher y Ofelia Uribe, quienes en los años 20 empezaron un movimiento encaminado a obtener igualdad de condiciones civiles para las mujeres, el entonces presidente Olaya Herrera reconoció, a través de la ley 28 de 1932 y del Decreto 1972 de 1933, el derecho de la mujer a administrar sus propios bienes y su acceso a la cultura y a la educación, en 1936 el presidente Alfonso López Pumarejo incluyó en la reforma constitucional una autorización para que las mujeres desempeñaran cargos públicos (Atehortúa y Rojas, 2005).

En años posteriores esta iniciativa no tuvo mucho éxito, para el año de 1945 empezaba a cambiar la situación en el Congreso de la República de Colombia quien tomó el papel de Constituyente para reformar la carta fundamental, entonces "la mujer logró un triunfo al reconocérsele los derechos de ciudadano, poniéndose de esta manera al mismo nivel de los hombres mayores de veintiún años" (Jiménez, 2009, pág. 67). A pesar de este gran paso para las mujeres aún no se autorizaba el sufragio para ellas.

Así bien en 1946, la ONU (Organización de Naciones Unidas)

> llamó la atención a todos los países de América en cuyas Constituciones no estaba todavía establecido el derecho al voto femenino, exigiéndoles que actuaran de una forma razonable y acorde con los tiempos, pues este organismo consideraba que negar a la mujer el derecho al voto era perpetuar un estado de desigualdad social entre hombres y mujeres (Jiménez, 2009, pág. 67).

En Colombia en el año 1957, los colombianos salieron a votar el plebiscito, entre sus 14 artículos estaba la aprobación o no por parte del pueblo colombiano al acuerdo de paz entre el partido liberal y conservador, también se proponía la igualdad entre hombres y mujeres, y la obligación del gobierno de invertir no menos del 10% del presupuesto nacional, para la educación pública del país. Con este acontecimiento se dio el derecho a las mujeres de participar en la democracia a través del sufragio, y se logró una educación sin diferenciación según el género.

> […] a finales del siglo XX, cuando se demuestra que las mujeres tienen igual y hasta mayor participación en la educación superior, esto las lleva a ser parte importante de la fuerza de trabajo, así como de la vida política y democrática del país (Caputto, 2008, pág. 115).

En la constitución política de 1991, el articulo 43 expresa "se prohíbe la discriminación; hombres y mujeres tienen igualdad de derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a discriminación durante el embarazo, y después del parto gozará de especial asistencia y protección del estado" (Olano, 2014, pág.86-87). La participación de la mujer en la sociedad y en la democracia solo llegó después de muchas reformas constitucionales, que buscan la equidad en la participación de la mujer en la libertad política y la expresión ciudadana, otorgándole los mismos derechos y deberes al hombre y a la mujer.

De este modo las mujeres después de obtener el reconocimiento al voto y por ende el reconocimiento como ciudadanas de Colombia siendo una señal de identidad de las democracias representativas en el mundo. Ahora bien, entendiendo la ciudadanía como: "El derecho y la disposición de participar en una comunidad, a través de la acción autorregulada, inclusiva, pacífica y responsable, con el objetivo de optimizar el bienestar público" (Costa, 2006, pág. 20) (Citado en Jiménez, 2009).

También, se entiende como un conjunto de derechos y deberes que hacen del individuo miembro de una comunidad política, a la vez que lo ubican en un lugar determinado dentro de la organización política, y que, finalmente, inducen un conjunto de cualidades morales o valores que orientan su actuación en el mundo público (Costa, 2006, Pág.50) (Citado en Jiménez, 2009).

Pese al reconocimiento del voto femenino, este no se dio porque la sociedad quería otorgarle tal reconocimiento si no que fue producto de muchas luchas de las mujeres por ejemplo "el haber participado en las guerras de la historia ha desafiado el ideal femenino que había sido creado por una sociedad patriarcal" (Jiménez, 2009, pág. 69).

> Fue la racionalidad y la ciencia las que permitieron descubrir que la historia, la cultura y la iglesia, reproducían la diferencia entre hombres y mujeres, privilegiando el papel de los primeros en el ejercicio de los derechos ciudadanos, aspecto sobre el que se da la lucha de los primeros movimientos de mujeres como fue el reconocimiento a la ciudadanía y el ejercicio de esta (Jiménez, 2009, pág. 70).

Con el desarrollo del Estado de Bienestar que buscaba proteger los derechos las mujeres se generaron servicios sanitarios, métodos de planificación familiar que buscaban proteger el rol reproductivo, todos estos acontecimientos nos llevan a entender como las mujeres han tenido que atravesar diferentes conflictos, para ser parte activa y ocupar un espacio en las instituciones sociales y políticas del País. No obstante, las mujeres mediante la generación y difusión de conocimientos entre distintas comunidades, sectores sociales, académicos y políticos, han trabajado aportando un nuevo cambio al cuestionar la subordinación de las relaciones sociales "otorgando nuevos conceptos como democracia, ciudadanía y participación" (Jiménez, 2009).

Lo que ha posibilitado que las mujeres tengan un rol participativo en tanto los gobiernos, los espacios internacionales como las Conferencias de las Naciones Unidas han escuchado las propuestas de las mujeres para el logro de sus derechos, el acceso a la educación, a la salud, al trabajo remunerado, a la participación política, al derecho de decidir sobre sus cuerpos. El derecho a la sociedad y el acceso a los bienes y servicios de esta, (Jiménez, 2009, pág. 72).

También es importante destacar que las mujeres también tienen deberes con la sociedad,

> Entre los deberes, se destacan la obligación de respetar los derechos de los demás, de contribuir al bien común respetar los valores predominantes que incluyen el sentido de justicia y de equidad. En ese sentido, tanto más democrática es una sociedad cuanto más incluyente, es decir, cuantos más ciudadanos plenos la conforman (Jiménez, 2009, pág. 68).

2.2 la educación de las mujeres

Al finalizar el siglo XIX y como una auténtica excepción a las leyes del Estado Colombiano y a las costumbres, se autorizó a las mujeres para que iniciaran estudios de magisterio, en el año de 1927, “se creó el Instituto Pedagógico Nacional para señoritas con énfasis en la formación de educadoras, y poco después se autorizó a la mujer para que adelantara, en calidad de asistente, cursos de estudios superiores” (Atehortúa y Rojas, 2005, pág. 279).

No obstante, la educación avanzaba, pero de forma lenta, más del 80% de los ciudadanos eran analfabetas, y la educación que tenía la mujer para esa época era encaminada a aprender música, dibujo, artes y pintura.

Bermúdez, (1987) expresa que:

> En el transcurso del siglo pasado se impulsó la educación formal para las mujeres, con el propósito de hacer de ellas mejores esposas, amas de casa y madres. Se les exigía mayor amor y dedicación a los hijos; realizar las labores del hogar con orden y disciplina; saber administrar la casa y a los "sirvientes", convertirse en esposas compasivas y amenas con sus maridos y, además, si les sobraba tiempo, utilizarlo para rezar y educarse en labores femeninas para estar preparadas por si faltaba el jefe del hogar (pág.115).

Atehortúa y Rojas (2005) expresan que no fue un proceso fácil pues se opusieron el Gobierno, la Iglesia, que consideraban que la mujer solo debía ocuparse del cuidado del hogar, marido e hijos. “El obispo de Pasto, por ejemplo, excomulgó a la Universidad de Nariño por atreverse a autorizar en 1936 el ingreso de mujeres a sus aulas”, “toda una negación al pecado original surgido por la tentación de Eva “fue su argumento (pág. 280).

Otro de los más ilustres historiadores de Colombia Germán Arciniegas, se opuso también al ingreso de la mujer a la Universidad. Pues argumentaba que era una pérdida de tiempo, “la mujer no es sujeto competente para ciertos menesteres y profesiones que pertenecen y corresponden a los hombres”, afirmó. Por su parte Jorge Eliécer Gaitán fue uno de los primeros defensores del ingreso indiscriminado de las mujeres a la Universidad (Atehortúa y Rojas, 2005, pág. 280).

La Universidad de Antioquia fue la primera institución en autorizar el ingreso de la mujer a la educación superior. Mariana Arango Trujillo, fue la primera mujer del país en obtener un título profesional (Atehortúa y Rojas, 2005, pág. 280).

Desde que las mujeres tuvieron acceso a la educación formal, sus capacidades se vieron mejoradas en independencia económica, derechos a la propiedad, mayor respeto y bienestar (Caputto, 2008).

No obstante, aún persisten variables que impiden un desarrollo igualitario, entre hombres y mujeres, como el estrato social, la educación, o la maternidad, que ponen a las mujeres en desventaja frente a los hombres. Las mujeres desde niñas son entrenadas para asumir funciones del hogar. Así mismo su rendimiento académico se limita por el esfuerzo que debe hacer en las actividades del hogar, sumado a esto, el conflicto que presenta al momento de adquirir una actividad laboral, en donde su salario es más bajo, asumiendo responsabilidades inverosímiles, "la doble jornada a que el sistema y la costumbre las somete, se convierte en triple para el caso de las estudiantes: trabajo, estudio y hogar; sacrificio ilimitado e incomprensión" (Atehortúa y Rojas, 2005, pág. 282).

Pedrero (2004) por su lado expone que:

> La organización social que atribuye a las mujeres la responsabilidad del trabajo doméstico y las coloca fuera de la esfera de producción de mercancías favorece su dependencia económica y limita sus oportunidades de participar en el trabajo pagado y en otras esferas de la vida que no le permiten su propio crecimiento (pág.421).

Aunque la historia de las mujeres en el desarrollo del Estado Nación parece que no ha existido siempre ha estado latente, pero en un segundo plano, pues la división de poder a favorecido a los hombres en todos los aspectos tanto político y económico que cada vez opaca la función de las mujeres en sociedad, pues ella siempre estuvo relegada a la potestad marital, y familiar negándole

el acceso al mundo exterior, limitándola al hogar y cuidado de la casa donde supuestamente pertenece.

La educación sigue siendo el pilar para que las mujeres adquieran y desarrollen sus capacidades que le permitan tener una postura crítica en la toma de decisiones individuales y al conjunto de libertades que tienen derecho, y del que pueden participar.

Caputto (2008) expresa que:

> […] en términos generales, en Colombia más mujeres que hombres forman parte del sistema educativo, sin embargo, una proporción de mujeres se queda en sus casas, asumiendo el rol de esposas, madres y amas de casa, pensamientos que se les han inculcado cómo un currículo oculto de género (pág. 119).

De acuerdo a lo anterior se señala una mejora en términos académicos para las mujeres pues como se menciona anteriormente el acceso a la educación por parte de las mujeres le ha permitido obtener un beneficio económico y obtener una mayor cualificación en diferentes áreas, es importante precisar que el accionar de las mujeres en sociedad le ha permitido importantes avances en su vida personal y profesional, pues hoy encontramos mujeres o grupos de mujeres que son inexorables líderes sociales, políticas reconocidas por su gestión en temas de niñez, adolescencia y que defienden los derechos de las mujeres por igual, mujeres que han accedido al mercado laboral obteniendo importantes puestos de mando, hoy encontramos mujeres que son madres, profesionales, esposas, y logran alternan su vida, y proyecto profesional, sin amilanarse por prejuicios sociales.

2.3 El trabajo femenino en Colombia

Hacia finales del siglo XIX, las familias se dedicaban a las labores de comercio, agricultura, minería, artesanía, la mujer por su lado, se dedica a las labores domésticas, pero también había muchas mujeres que hacían parte de la fuerza laboral del país, por su lado ayudando al sostenimiento de la familia, y saliendo del reacio lecho del marido y otorgándole cierta autonomía económica, las mujeres se desempeñaban como empleadas en casas de familias acaudalas, también estaban las costureras, las que trabajaban en las plazas de mercado, las tabaqueras expertas en envolver la hoja de tabaco para los cigarrillos, también están las mujeres de cuestionable proceder.

Ahora bien, con la irrupción del capitalismo industrial en Colombia en las primeras décadas del siglo XX, trajo cambios drásticos para las mujeres, que se fueron incorporando en las primeras fábricas, aunque esto no quiere decir que el trabajo de las mujeres haya empezado con el capitalismo en Colombia, pues el trabajo siempre ha existido desde las primeras sociedades y las mujeres siempre han trabajado en diversas actividades principalmente en el hogar, sin que esta actividad sea remunerada. Otras por su lado han trabajado como artesanas, lavanderas costureras, sirvientas sin siquiera recibir un salario (Vega, 2002).

Con la llegada del capitalismo este sacó por completo a las mujeres de sus casas para trasladarlas al espacio fabril, pues se buscaba el ahorro de costos laborales, el aumento de la productividad, sacando a los hombres siendo reemplazados por mujeres y niños. En Antioquia fue donde se desarrollaron con más fuerza las primeras fábricas, muchas mujeres provenientes del campo en su mayoría solteras y sin hijos empezaron a convertirse en obreras lo cual se expresó en el crecimiento demográfico y urbano de la ciudad de Medellín.

> la mayor concentración de obreras se daba en la industria textil, en las trilladoras, en las fábricas de cigarrillos, aunque predominaran las pequeñas industrias, pues

> solo unas cuantas empleaban a más de cien trabajadores y en promedio contaban entre 20 y 50 obreros (Vega, 2002, pág. 125).

De esta forma a pesar del crecimiento de las industrias y de la inserción de las mujeres al trabajo, en otras ciudades del país como Bogotá, Cali, y Barranquilla en menor medida también se estaban desarrollando industrias, donde también hacían parte las mujeres.

Vega (2002) expone que:

> En 1928, un Censo local sobre las trabajadoras de la ciudad señalaba la existencia de un total de 58.065, entre las cuales 28.677 eran empleadas domésticas, 7.909 costureras y modistas, 2.707 comerciantes, 612 tejedoras, 233 mecanógrafas y 26.590 eran "improductivas" para referirse a las que estaban en el hogar (pág. 126).

Por otro lado, las condiciones de trabajo de las mujeres eran precarias, de acuerdo con un testimonio de época que mostraba la cruda realidad cotidiana de las mujeres en las fábricas.

> Desde la hora del alba hasta rayarse el sol de la tarde, permanecen nuestras pobres obreras en el taller uncidas al yugo del trabajo. Con un mal desayuno y un peor almuerzo, quizás sin ningún bocado en los labios, viven corriendo llueve que truene, desde barrios distantes, para llegar a tiempo al trabajo; pues unos pocos minutos de retardo les cuesta merma y rebaja del salario en proporciones injustas y desiguales; o una pena de multa como se les aplica a los delincuentes; o el humillante y cruel rechazo que se les da con la puerta en la cara, cerrándoles la entrada, como acontece a diario, dejándolas sin trabajo (Vega, 2002, pág. 127).

En ese sentido las condiciones de trabajo de las mujeres eran oprobiosas, para ese entonces estaba Emilio Restrepo Callejas un burgués antioqueño quien propuso que las mujeres debían ir a trabajar descalzas para que entre ellas no hubiera diferencias, argumentando que sin zapatos se

podían movilizar más rápido atravesando pantanos y barrizales, y para que no faltaran a trabajar cuando llovía, sumado a las diferentes multas que imponía por cualquier razón, entre estas estaba de acuerdo con Vega (2002), expone que

> […] se nos imponen si se daña un telar o si se rompe una lanzadera... si la tarea resulta con un desperfecto así sea el más insignificante. Y lo que es peor aún, si, previa excusa y por enfermedad faltamos un día, se nos cobran diez centavos. Pero, desde luego, las peores faltas eran contra la moral sexual, ya que tener novio o quedar embarazadas implicaban el despido inmediato (pág. 127).

Así mismo las jornadas laborales eran entre 9 y 10 horas diarias, inclusive otras fábricas trabajaban entre 11 y 12 horas diarias durante 6 días a la semana, el pago de las obreras era de acuerdo con lo que produjera, así muchas mujeres trabajan hasta 16 horas diarias para aumentar sus ingresos (Vega, 2002).

No obstante, predominaba el moralismo católico quien producía un ordenamiento cultural entre los hombres y mujeres, los administradores mantenían la jerarquía aplicando la disciplina a las relaciones entre hombres y mujeres de la clase obrera, por ejemplo, en Coltejer y Fabricato la castidad era prerrequisito para acceder al empleo, "convirtiéndose en un principio no admitir ni mujeres casadas ni madres solteras" (Vega, 2002, pag.128). De igual forma cualquier situación, gesto, considerado como coquetería implicaba la suspensión o el despido del trabajo.

Así bien el trabajo de las mujeres fue producto de la división sexual en el mercado de trabajo pues conducía a que las mujeres se dedicaran a ciertas actividades como la industria textil, "en el último peldaño de la jerarquía ocupacional y con los peores salarios" (Vega, 2002, pág. 130).

"Desde ese momento se adoptó la peyorativa denominación de "trabajo de mujeres", suponiendo implícitamente que eran menos importantes sus labores, que correspondían a la

“debilidad” propia del sexo femenino, y por lo tanto ameritaban menores salarios porque eran menos productivas” (Vega, 2002, pág. 130).

De este modo en la ciudad de Bello Antioquia “se realizó una de las primeras huelgas de mujeres trabajadoras de que tengamos noticia en la historia de Colombia”, (Vega, 2002, pág. 136). Como se mencionó anteriormente la disciplina moralista para las mujeres era de hierro, así como en todas las textilerías, razones suficientes para la huelga existían, principalmente por su condición de mujeres (cuestión de género) y la clase social: Vega 2002 expresa que

> las mujeres eran acosadas y ultrajadas sexualmente por los administradores de la empresa, también pedían al mismo tiempo, castigar y expulsar a los acosadores, les permitieran usar zapatos, se recortará la jornada de trabajo, se les concediera una hora para almorzar y se les aumentará el salario (pág. 137).

Así se inició la huelga donde cuatro mujeres “se pararon a la puerta de la fábrica y al sonar la campana de llamada, les impidieron a las otras penetrar, así todas las siguieron” (Vega, 2002, pág.137). Esta huelga tuvo una duración de 22 días, diversos sectores de Medellín se solidarizaron con las mujeres, las apoyaron, y las aprovisionaron recogiendo fondos para las familias de las mujeres obreras, así estas mujeres no terminaron la huelga hasta estar seguras de que sus peticiones fueran aceptadas y firmadas por parte de la empresa.

> La huelga fue un éxito para las trabajadoras que alcanzaron sus propósitos, ya que los administradores que perseguían sexualmente a las obreras renunciaron, se aumentó el salario en un 40 por ciento, se aceptó escuchar las quejas de las trabajadoras contra los administradores y se estipulo que la jornada de trabajo no podía ser mayor a 9 horas y 50 minutos (Vega, 2002, pág. 139).

De esta forma la lucha de las mujeres trabajadoras se da por que buscan la reivindicación económica, la lucha por el respeto y la dignidad de las obreras, no obstante, en la historia de Colombia han existido muchas huelgas de mujeres trabajadoras exigiendo hacer valer sus derechos, como la huelga de telefonistas de Bogotá, quien gran parte de sus empleados eran mujeres que estaban sometidas a los maltratos, bajos salarios, quienes entraron en cólera al enterarse que los salarios no serían aumentados "después de una semana de huelga, ante la persistencia de las trabajadoras, y el respaldo de los más diversos sectores de la población bogotana, la Compañía se vio obligada a resolver favorablemente las peticiones de las huelguistas" (Vega, 2002, pág.143).

Pese a estas situaciones las mujeres tomaron mayor actividad ya que se podían expresar abiertamente y en público, en pro de mejorar las condiciones de trabajo, esto se materializo formando las primeras organizaciones femeninas declarándose socialistas, el socialismo en la década de 1920 tuvo un gran impacto sobre las mujeres, este se catalizo en un modo de rebeldía de ellas contra la moral católica del país, dando lugar a diversos proyectos entre ellos "un hospital socialista, una escuela obrera y una biblioteca popular, destinada a fomentar la lectura entre las mujeres", (Vega, 2002, pág. 155). Así mismo en Colombia y en resto del mundo se luchaba por la jornada laboral de 8 horas diarias y el derecho a un descanso digno y educación para los trabajadores. "En la celebración del primero de mayo de 1920, distintas mujeres pertenecientes a la sociedad pronunciaron discursos en los que reivindicaban su lucha contra el machismo, inspirados en los románticos franceses del siglo XIX" (Vega, 2002, pág. 155).

Así bien el impacto del capitalismo convirtió a las mujeres en asalariadas trayendo cambios económicos, políticos, sociales pues las mujeres al ser parte de la fuerza productiva del país, "empezó a ser sometida a nuevas formas de explotación que aumentaron sus tradicionales formas

de opresión" (Vega, 2002, pág. 7), pero también fue el motor para que "las mujeres empezaran a exigir el establecimiento de nuevas condiciones que las llevaron a incursionar en actividades públicas, desde la lucha por el mejoramiento de sus condiciones de trabajo hasta su participación en sindicatos y en organizaciones políticas" (Vega, 2002, pág. 7). En ese sentido la historia muestra a las mujeres como una fuerza de trabajo secundaria, obviando que las mujeres eran mayoría en la fabricas, así mismo asumían el doble papel de madres y trabajadoras, generando así discrepancias y manipulando la ideología de género a favor de los hombres otorgándoles la totalidad del proceso (Garrido , 2012, pág.26).

2.5 Contabilidad en Colombia

La contabilidad en Colombia no es ajena a la historia de lo que ha sido la contabilidad en otros lugares, fechas, contextos, pues con la llegada de Cristóbal Colon a América, en Colombia ya había territorios indígenas cómo los Muiscas, Quimbaya, Pijaos, que pagaban tributos a los caciques representados en productos agrícolas. Así bien en 1492 con la conquista de América había instituciones encargadas de controlar y vigilar los recursos al servicio de la corona española, su interés era apropiarse por la fuerza del territorio colombiano a lo que ellos llamaron la conquista de América, con el fin de colonizar y poblar el territorio para fortalecerse militarmente (Cano y Pulgarín, 2000).

Durante el periodo de la conquista se establecieron instituciones con el fin de recaudar impuestos entre estos la mita, el resguardo, la encomienda, en 1604 por ordenanza del Rey Felipe III, se creó el tribunal de cuentas de Santa Fe de Bogotá, capital neogranadina, con el fin de enjuiciar a empleados públicos, que tuvieran manejo y usufructo de los bienes del estado. En el periodo de la República se configura un Estado independiente de la corona española, que estaba

bajo el mando de los criollos, cuyo fin era administrar los recursos de la República naciente de Colombia, una de las primeras disposiciones en materia de Hacienda Pública fue la que dicto el libertador Simón Bolívar, en confiscar los bienes de los españoles conquistadores para ser parte del patrimonio de la Nación (Cano y Pulgarín 2000).

Durante este periodo Pedro Gual fue nombrado gobernador de la provincia de Cartagena desmontando el régimen tributario colonial, aunque este era favorable, existían dudas de como financiar los gastos de gobierno, con base en lo anterior en este periodo hubo importantes proyectos de ley, en el cual se aprobaron el impuesto de renta, el impuesto predial, el impuesto de industria y comercio, siendo la forma más directa de recaudo de ingresos por parte del Estado. Aunque la implementación de estos tributos no fue efectiva, ya que no había mecanismos efectivos que pudieran determinar la riqueza de los contribuyentes, surgió la imperiosa necesidad de implementar un sistema de información que brindara datos claros y precisos sobre los fondos públicos.

En 1822 se crearon las tesorerías departamentales o provinciales con el fin de articular información entre los departamentos presentando mensualmente información sobre los ingresos y gastos a la tesorería general.

En 1824 se reestructura la Hacienda Pública suprimiendo las tesorerías departamentales, a fin de proteger el tesoro público, en esta época el vicepresidente General Santander, mediante ley promulgo la rebaja de los salarios de los empleados públicos ante la difícil situación que atravesaba el país, debido a las constantes luchas independistas que cada día requerían más recursos para su financiamiento. Esta reestructuración se configura cómo lo que hoy se conoce cómo Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que consigo trajo fallas en el sistema debido a la descentralización del sistema en 1850, siguiendo a Cano y Pulgarín (2000) expresan que: “los sistemas de control

para los tributos habían prevalecido tal cómo las aduanas, el papel sellado, aguardiente, tabacos, correos, salinas y diezmos" (pág. 98). Ante esta situación Nueva Granada se reestructura nuevamente con la Tesorería General de la República, donde antes la Contaduría General de la Hacienda ejercía controles fiscales, por otro lado, el Estado Colombiano atravesaba una difícil situación debido al déficit del tesoro público, entonces el presidente Simón Bolívar, instauro políticas austeras como el recorte de personal, reducción de salarios, supresión de entidades. Ya en 1836 se expide la ley de crédito público para financiar las obligaciones de la Nación, pero en el año 1840 la crisis persiste lo cual lleva a establecer nuevos impuestos cómo la renta per cápita, obligando a la Nación a pedir crédito externo e interno lo cual debilitaba cada día más la estructura económica del País, sumado a esto, la contabilidad pasaba por un deficiente sistema de control, lo cual los funcionarios aprovechaban para apropiarse de los recursos de la Nación.

En 1836 bajo el gobierno de Tomás Cipriano Mosquera se reestructura la Hacienda Pública bajo la ley Orgánica de Hacienda creando 16 departamentos para la administración general de los fondos públicos, entre estos está el departamento de Sección Director de Contabilidad Nacional (Cano y Pulgarín 2000). Para este momento la Contabilidad no pasaba por un buen momento, dicho por el mismo presidente;

> […] a pesar de las reformas producidas en materia contable, tampoco fue posible presentar el estado de cuentas para el periodo que correspondía de 1846 a 1847, pues la información proveniente de las provincias era errada, confusa, contradictoria y mentirosa, lo que dificultaba la conformación de la cuenta General de la Hacienda (Cano y Pulgarín, 2000, pág. 105).

Hasta el momento la Contabilidad en Colombia es principalmente la encargada de los recaudos y pagos realizados, pero no tenía relación directa con el tema presupuestal. Ya en el gobierno de

José Hilario López en el año de 1851, por medio de reforma se creó el departamento de Contabilidad, Hacienda y Tesoro, encargándose el departamento de Contabilidad de la centralización de todos los gastos, consolidar el presupuesto de gastos y rentas de la Nación. En 1857 se contrata personal externo para que se encargue de desatascar la contabilidad que llevaba más de 10 años de retraso, y registrara los hechos económicos, permitiendo poner en conocimiento general una rendición de cuentas, esto se dio bajo el gobierno de Mariano Ospina Rodríguez, en 1857.

En el periodo presidencial de Rafael Reyes en 1904 los funcionarios luchaban por liderar procesos que permitieran articular un sistema contable adecuado y funcional acorde las necesidades de ese entonces. Para esta época es imperante las recomendaciones que hace el profesor Edwin Walter Kemmerer en 1923 y cómo sus recomendaciones tuvieron impacto en materia contable. Entre las recomendaciones estructurales que hace al entonces presidente Pedro Nel Ospina, se crea el sistema financiero colombiano, la Superintendencia Bancaria, y el Banco de la República, se reforma la Contabilidad bajo la dirección de la Contraloría esta entidad también estaba encargada de vigilar la utilización de los recursos provenientes de la indemnización de Estados unidos a Colombia por la separación, o mejor dicho por el *"despojo"* de Panamá (Cano y Pulgarín, 2000).

Para esta época el sistema de Contabilidad estaba enmarcado en rendir cuentas sobre el control de los recursos monetarios, lo cual es muy distante de una contabilidad que permitiera la toma de decisiones y carecía de confiabilidad sobre la información financiera, económica, y social del Estado Colombiano. Pues parecía que el Estado era el único usuario de la información, situación que persistía en 1955, pues aún para esta época no se contaba con un adecuado sistema contable que permitiera vislumbrar la situación financiera real del Estado. Para concluir está etapa con la

constitución de 1991, se establece que habrá un Contador General encargado de llevar la Contabilidad de la Nación, y consolidará con la de sus entidades descentralizadas territorialmente o por servicios, quien será funcionario de la rama ejecutiva, sus funciones son "uniformar, centralizar y consolidar la contabilidad pública, elaborar el balance general, y determinar las normas contables que deben regir en el país conforme la ley" (Cano y Pulgarín, 2000, pág. 118).

En adelante a la constitución política de 1991, se constituye una etapa para la contabilidad pública, el presidente Ernesto Samper Pizano mediante el decreto 85 de 1995 siguiendo a Cano y Pulgarín (2000) expresan que:

> […] se dio vida a la dirección general de contabilidad pública, entidad a cargo del contador general y adscrita al ministerio de hacienda y crédito público, para ese mismo año mediante la resolución 4444 de 1995, se constituye un instrumento mediante el cual se canalizan las operaciones que hacen las entidades públicas, que es el Plan General de Contabilidad Pública (PGCP), la primera parte corresponde al marco conceptual de la contabilidad pública, y el segundo al modelo instrumental, conformado por el catálogo general de cuentas y el manual de procedimientos contables (pág.120).

Con base a este instrumento se dio el primer balance general que revelaba la situación financiera, de los entes públicos. En 1996 el congreso aprobó la ley 288 en la cual se crea la Contaduría General de la Nación, entre sus funciones está:

> 1. Determinar las políticas, principios y normas de contabilidad.
>
> 2. Establecer las normas técnicas generales y específicas, sustantivas y procedimentales que permitan uniformar, centralizar, y consolidar la contabilidad pública.

3. Llevar la contabilidad general de la nación

4. Elaborar el balance general, someterlo a la auditoria

5. Adelantar los estudios e investigaciones que se estimen necesarios para el desarrollo de la ciencia contable (Cano y Pulgarin, 2000, pág.121).

Hasta ahora la contabilidad acepta un tipo de racionalidad económica, que genera desarrollo y avances a favor de la sociedad, pero también genera pobreza, exclusión social y desigualdad.

Brevemente se ha realizado un paso por diferentes escenarios que permite comprender como la contabilidad ha evolucionado y se ha adaptado a diferentes cambios políticos, sociales, y económicos, que han surgido a través de la historia. Como es evidente el accionar de las mujeres no está presente en dicha historia.

3. Análisis del proceso de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable

En este capítulo se contextualizará el desarrollo de las mujeres en la profesión contable, pasando de mujer doméstica a profesional en Contaduría Pública. Así mismo se aborda aspectos importantes de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, como la importancia de la formación profesional del Contador Público, mencionando las cualidades, habilidades y el rol que el Contador Público desempeña en la sociedad, para llevar a cabo lo anterior, este capítulo se basa en la información proveniente de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, teniendo en cuenta los documentos fundamentales emitidos por el programa de Contaduría Pública, Documento Curricular de la Carrera de Contaduría Pública (2004), y el Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduría Pública (2012).

3.1 La universidad y la perspectiva de género

Las Universidades propenden por garantizar a la sociedad una adecuada formación de profesionales, en ese sentido la universidad debe ser dinámica y entender lo que la sociedad requiere, es decir las transformaciones que se han venido dando en el último siglo que se han experimentado desde lo económico hasta la cultural y religioso, en todos estos aspectos ha jugado importante papel las mujeres, pues han hecho parte de la fuerza de trabajo y con ello la necesidad de acceso a la educación ha ido en aumento, "este dinamismo de la sociedad, requiere y demanda de las universidades también un permanente proceso de transformación" (Bolaños, 2005, pág.3).

Bolaños (2005) expone que:

> En el caso de las mujeres, el acceso al trabajo fuera del hogar y su profesionalización no ha implicado, sin embargo, un cambio sustantivo en la estructura social patriarcal; y las universidades, por su parte, no han promovido las

> transformaciones necesarias en este sentido. Por lo tanto, las universidades han contribuido a la reproducción de roles estereotipados y al mantenimiento de dicha estructura social (pág. 3).

Así mismo lo plantea la Universidad Central del Ecuador, al referirse a los hallazgos del proyecto Educación Alternativa con visión de género

> [...] la educación superior reproduce concepciones androcéntricas, [...] los contenidos y prácticas educativas mantienen en muchos aspectos un carácter sexista en docentes y estudiantes; que un limitado grupo de mujeres profesionales acceden a la universidad como docentes, que la universidad no orienta a las estudiantes a optar por carreras no tradicionales, consagrando la desvalorización de las carreras "femeninas" (Universidad Central del Ecuador, 2000, pág.13) (Citado en Bolaños, 2005).

Por lo anterior las Universidades tienen la responsabilidad social de promover una sociedad justa, deben procurar la igualdad de género y trabajar mancomunadamente para lograr una sociedad libre de opresión de género, así como para modificar las prácticas reproductoras del sistema patriarcal, en otras palabras, deben promover el cambio que la sociedad exige. Ahora bien, desde la perspectiva de género en la sociedad ha imperado la representación de estereotipos que rigen la convivencia de los hombres y mujeres, en tal sentido intervine la subjetividad de cada persona de acuerdo con Bolaños (2005) expresa que:

> La concepción androcéntrica que ha dominado el mundo, parte del principio fundamental de que la diferencia entre hombres y mujeres - natural (y hasta de naturaleza divina)- implica la supremacía de un género en relación con el otro, concepción que deriva del referente positivista que arrastramos desde el siglo

> XVIII. De ahí que se haya desarrollado una sociedad patriarcal, en la que el género masculino ha dominado y oprimido al género femenino, negando para este último, las oportunidades que han tenido los hombres. Por tanto, esta sociedad se caracteriza por la negación de la existencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, quedando su accionar, socialmente aceptado, limitado solamente a algunos aspectos, especialmente en cuanto a la reproducción (pág. 6).

De esta forma es imperante la necesidad de construir una sociedad de mutuo respeto entre hombres y mujeres, a pesar de lo arraigado y de la diversidad de mecanismos de dominación que se han desarrollado en el patriarcado, el cambio es posible, y las mujeres de diversas regiones se han organizado para evidenciar las inequidades y las injusticias, y han luchado por crear otra cosmovisión de género (Bolaños, 2005, pág. 6).

3.2 Mujer doméstica a Profesional Contable

En el siglo pasado no hay evidencia de que la mujer tuviera un cargo relacionado con la contabilidad, a pesar de que ella desde la época antigua ha tenido relación de cierta forma con los registros contables, por ejemplo realizando compras, relacionadas con el hogar, como los alimentos, ropa, entre otros, se creía que la mujer no podía ejercer cargos contables, porque no estaba capacitada para ello, más bien los hombres ponían toda su fe en ella, pero en términos relacionados con el hogar, para eso era considerada buena porque tenía facilidad para enseñar a los hijos llevar el orden y mantenimiento del hogar (Chamorro, 2015).

Siguiendo a Zuluaga (2016) “muchas mujeres deseaban tanto adquirir cargos contables a pesar de todos los impedimentos que la sociedad le oprimía. Se cree que para la edad moderna no había

ninguna mujer que ocupará o que desarrollará el oficio contable en una empresa" (Citado en Chamorro, 2015, pág.48).

Años más tarde las mujeres después de pasar por muchos conflictos de tipo político, social, y con el derecho de acceder a la educación superior que fue concedido en Colombia en 1933, fue un aliciente para ella, al estar inserta en el ámbito educativo, en primera instancia las mujeres se formaron en carreras consideradas femeninas como enfermería, licenciaturas, más adelante se incorporaron a carreras como la contaduría y la administración (Lopez, 2018). Poco a poca la mujer fue adquiriendo puestos relacionados con la contabilidad, ya que había la necesidad de tener personal capacitado dado las necesidades de esa época en plena industrialización del país, ademas la potencialidad para el trabajo administrativo que poseian las mujeres de clase media, favoreció el crecimiento del país (Cubides, 1999).

A pesar de que no fue un proceso fácil, las mujeres poco a poco por sus medios fue adjudicando su lugar en la sociedad y en el ámbito de la Contaduría, incorporándose al ejercicio profesional, adquiriendo puestos contables, en las organizaciones por lo tanto la oferta de formación para las mujeres en las instituciones de educación superior fue aumentando, también en escuelas y demás instituciones que impartían capacitación contable. En el devenir de siglo XX, la carrera de Contaduría Pública es atractiva, por así decirlo, para las mujeres y los hombres, pues muchas de ellas han aprendido empíricamente el registro contable en las organizaciones, y muchas otras han ingresado a la educación formal, aunque ha sido un camino lleno de obstáculos para las mujeres, prueba de esto es la superación constante que han tenido ellas en su formación, inclusive posgradual, lo que hecho que la cantidad de graduadas en los últimos años aumentara de forma importante, en relación con los hombres, en ese sentido "el género femenino ha venido asumiendo poco a poco responsabilidades contables en diferentes escenarios como lo es en la toma de

decisiones empresariales, el acceso a altos cargos laborales y la investigación académica contable" (Chamorro, 2015, pág. 45).

Por otro lado se abordan los diferentes retos que han atravesado las mujeres para para ser incluidas en las áreas contables entre ellos y de acuerdo con lo expresado por:

Barberá, Ramos, Sarrió y Candela (2002) mencionan

> el limitante al momento de contratar Contadoras para ocupar altos cargos directivos, la limitación se da por los altos costos que le representa a la hora de conceder permisos, descansos o licencias además estos puestos demandan de demasiada disponibilidad, dedicación y efectividad, lo que presentan las mujeres en sus totalidad por sus responsabilidades externa (pág. 50).

Otras de las dificultades de las mujeres es la carencia de oportunidades laborales para acceder a altos cargos, pues los hombres son los que ocupan estos altos cargos como gerentes, ejecutivos, y directores. Otro limitante para las mujeres al momento de realizar estudios posgraduales, es que ellas no realizan una sola actividad, a parte de realizar la actividad laboral, estan al tanto del hogar, y demas situaciones que surjan generando en ellas muchas exigencias y cargas, en ese sentido muchas mujeres no se atreven a realizar o continuar con los estudios postgraduales (Chamorro, 2015). Ahora bien en cuanto a la participacion de las mujeres en los grupos de investigaccion contable, la cantidad de mujeres es paralela a la de los hombres sin embargo, "pocas mujeres asumen el liderazgo del grupo, y la justificación se debe a que algunas de las mujeres no se sienten preparadas para ese rol ya que a pesar de sus habilidades y conocimientos se siente inseguras de ellas" (Chamorro, 2015. Citando a Patiño y Valero 2006, pág.51).

Aunque existe el aumento de la particiapcion de las mujeres en la profesion contable, persisten estereotipos sobre la capacidad, preparacion y experiencia de las mujeres para ocupar altos cargos,

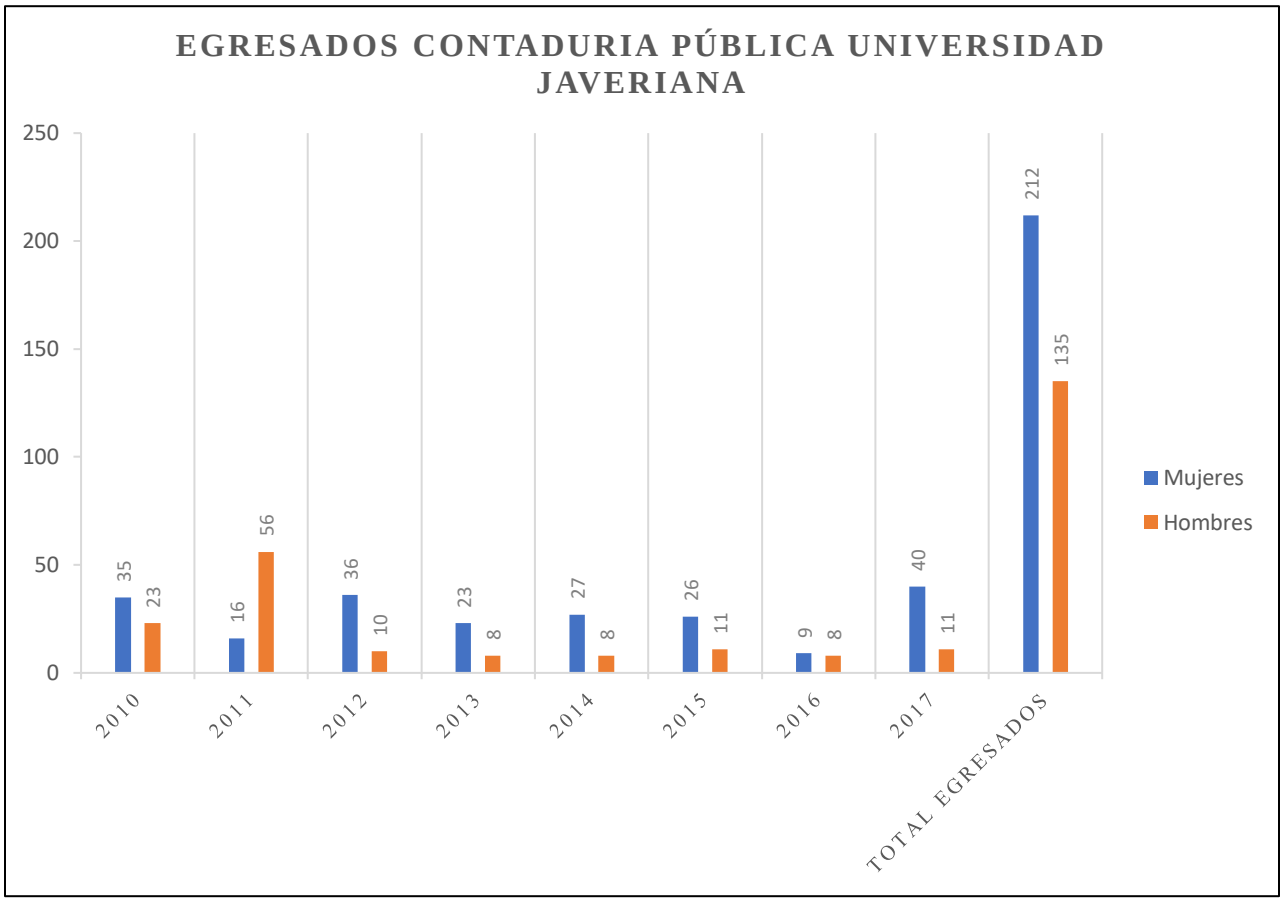
sumado a esto hay otro factor que se considera una causa más a favor del aumento de la fuerza laboral femenina en las áreas contables colombianas.

Chamorro (2015) plantea que:

> Esta incorporación se debe a la ausencia de los ingresos familiares, la inestabilidad del empleo, el aumento de artículos de primera necesidad y alimentos. Lo que ha hecho una mayor insistencia por parte de las mujeres a las empresas con la finalidad de que ellas le brinde la oportunidad de trabajar sabiendo las situaciones sociales (pág. 53).

De este modo se procede a caracterizar el comportamiento educativo de las mujeres en la carrera de Contaduría Pública, se tomó información de la base de datos del Ministerio de Educación Nacional, que permite evidenciar la cantidad de graduados por género en la profesión contable en la ciudad de Cali. (Ver gráfico 1).

Gráfico 1. Cantidad de egresados por sexo de la Pontificia Universidad Javeriana Cali

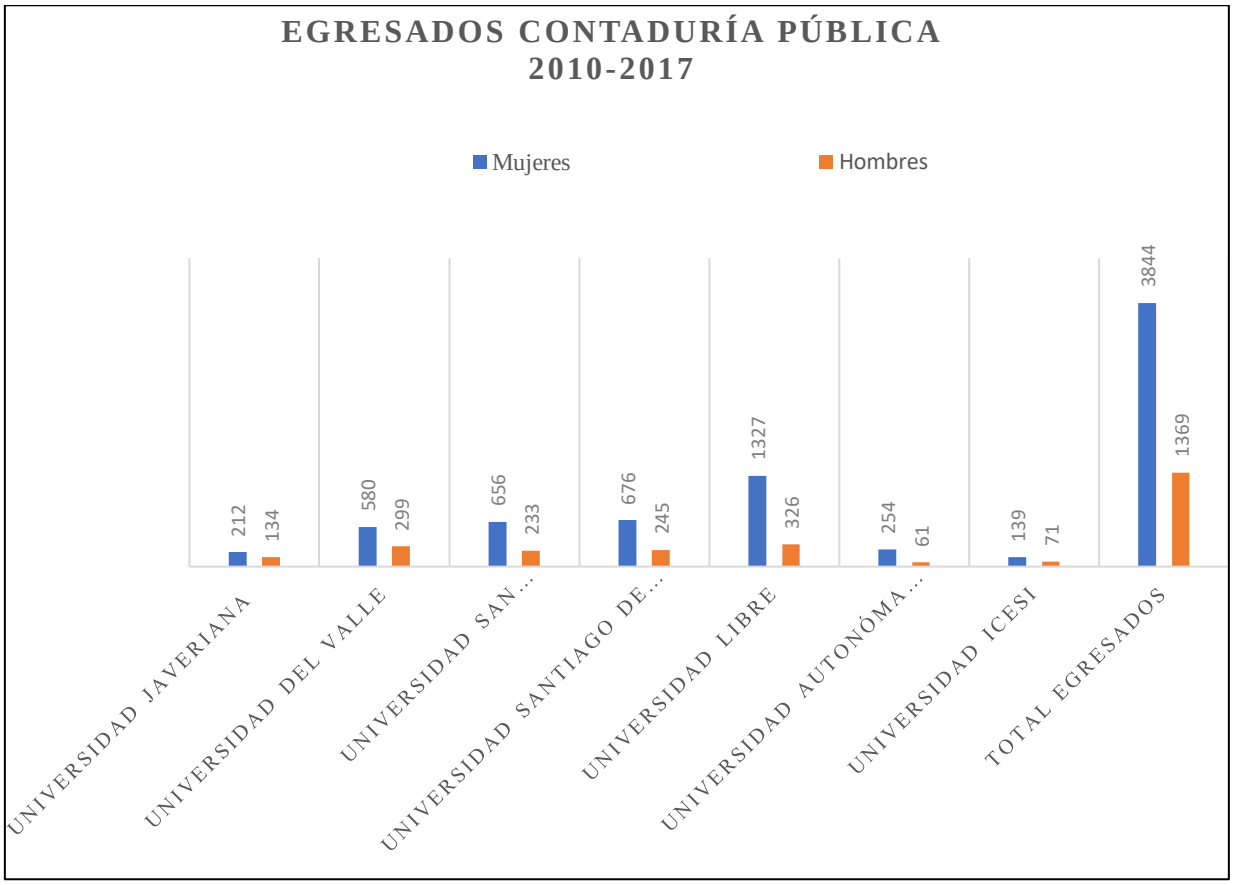


Fuente: elaboración propia, con base en la información tomada de la base de datos del Ministerio de Educación Nacional.

A partir de los datos anteriores en el gráfico No 1, se evidencia que en los últimos siete años las mujeres han tenido más participación en la carrera de Contaduría Pública, con 212 egresados del género femenino, y 135 del género masculino. Es evidente que el número de egresadas en comparación con los hombres es superior, por lo tanto, hay mujeres preparadas para ejercer la profesión contable.

A continuación, se procede a realizar una comparación con la cantidad de egresados de la profesión contable en las diferentes universidades de Cali. (Ver gráfico 2).

Gráfico 2. Egresados de la carrera de Contaduría Pública de las diferentes universidades de Cali



Fuente: elaboración propia, con base a la información recopilada de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

En el grafico No 2, se seleccionaron seis universidades de la ciudad de Cali, y se tomaron los datos provenientes de la base de datos del Ministerio de Educación Nacional, respecto de los egresados por género desde el año 2010 a 2017, con un total de egresados de 5.207, de los cuales 3.844 son mujeres y 1.369 son hombres, ellas representan el 74%, y ellos representa el 26%. En efecto podría decirse que, en los últimos siete años en la ciudad de Cali, las mujeres han tenido más participación en el estudio de la carrera de Contaduría Pública. Del mismo modo en los años 2001 a 2010, las mujeres graduadas de la carrera en la ciudad de Cali fueron 4.360 y los hombres 1.756, de acuerdo con los datos tomados de la base de Datos del Ministerio de Educación Nacional.

3.5 Propuesta curricular de la Pontificia Universidad Javeriana Cali

La carrera de Contaduría Pública tuvo sus inicios el 06 de octubre de 1963 en el Colegio Berchmans en la ciudad de Cali, debido a la demanda que existía de la profesión, las clases se impartían en la nocturna, desde sus inicios la universidad ha fomentado una formación integral de los estudiantes que sobresalen por la alta calidad humana, ética y profesional (Vicerrectoría del Medio Universitario, 2014). Así en la época de 1980 a 2000, se llevó a cabo la revisión y análisis de la pertinencia académica de acuerdo con las necesidades del entorno, el ajuste curricular para esa época fue proyectar la carrera de Contaduría Pública hacia un enfoque gerencial (Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduría Pública, 2012) a partir del año 2001, se realiza una modificación al currículo académico introduciendo los créditos académicos, con lo cual se buscaba brindarle más flexibilidad al estudiante, "cabe resaltar que la reforma curricular más sustancial del programa entró en vigor en el período 2006-2" (Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduria Pública, 2012, pág.3).

En efecto la carrera de Contaduría Pública de la Universidad Javeriana Cali, según lo expresa el Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduría Pública, (2012) "la profesión contable contribuye al mejoramiento de las prácticas contables para lograr la transparencia en la gestión y control de los recursos, generando la confianza pública necesaria para un mayor desarrollo empresarial y social" (pág.4). Así mismo expresa que el programa de Contaduría responde a una filosofía que orienta el pensar – actuar, del egresado con relación a adaptarse a:

> […] tiempos y lugares para aportarle a la sociedad profesionales capaces de comprender su problemática; evolucionar a partir de ella de acuerdo con su complejidad y con la realidad de un entorno globalizado, en la era de la información

> y, en consecuencia, plantear propuestas pertinentes (Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduría Pública, 2012, pág.4).

De este modo el programa de Contaduría Pública centra la formación integral de acuerdo con los principios de la institución expresados en:

> La excelencia humana, que trasciende lo informativo y lo técnico, con lo cual se propicia la capacidad de tomar decisiones viables no solo en el nivel profesional, sino en los niveles personal, científico, cultural y político, en condiciones de respeto por el medio ambiente, los derechos humanos y la diversidad cultural.
>
> La excelencia académica, referida a una alta calidad científica y técnica que se justifica en el valor del conocimiento contable y la relación permanente entre la profesión y el desarrollo social.
>
> Competencia profesional, para generar estrategias y alternativas de decisión responsables profesional y socialmente, como profesionales mandatarios de fe pública, que garanticen la transparencia y la objetividad de la información contable-financiera de los distintos entes económicos (Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduría Pública, 2012, pág.5).

3.5.1 La formación de los Contadores Públicos de la Pontificia Universidad Javeriana Cali

La Universidad Javeriana Cali, en conjunto con la carrera de Contaduría Pública y de acuerdo su misión del proyecto institucional diseña un currículo que tiene en cuenta la realidad que atraviesa la sociedad actualmente, “es decir problemas económicos, financieros, sociales, políticos, y que por lo tanto deben ser resueltos mediante acciones pedagógicas” (Torres y Lam, 2012,

pág.40). Así bien el conocimiento epistemólogico fundamenta el plan de estudios, seguido de la enseñanza por parte del docente impartiendo las asignaturas que le permiten al estudiante contener una visión amplia para comprender y socializar los problemas del entorno, y por otra parte la interiorización del aprendizaje teórico practico por parte del alumno. Para concluir está la orientación brindada por parte de la facultad con el fin de sugerir una ruta adecuada para finalizar el plan de estudios o encaminados a resolver problemas personales que afectan el desempeño académico y por último la practica profesional que permite al estudiante poner en práctica sus habilidades, y perfeccionar sus conocimientos (Pontificia Universidad Javeriana, Cali, 2012).

De este modo la carrera de Contaduría Pública ofrece al estudiante y egresado un plan de estudios que se enmarca en una formación integral, como se mencionó anteriormente la formación integral parte de las características inherentes del ser humano, pues como egresados poseen unos conocimientos disciplinares, pero no se limitan solo a eso, sino que implica una reflexión propia, y que a la vez se aplique en la vida cotidiana, por lo tanto se propende por un Contador Público Javeriano que entiende la historia, que entiende el contexto, que comprende las realidades del país, y que opera en consecuencia para contribuir con la transformación de la sociedad, Duque y Pinzón, (2014). Ahora bien según expresa Duque y Pinzón (2014), hay dos ámbitos que son importantes para pensar y darle sentido a lo que es la formación integral del Contador Público, el primero es el ámbito socio politico, y el segundo es el ámbito ético. En lo socio político un contador formado bajo este contexto posee la capacidad y la sensibilidad para entender las condiciones reales del país como “la desigualdad, exclusión y explotación” (Duque y Pinzón, (2014, pág.193). Ante esto el contador público javeriano interactúa con su medio, actúa de manera ecuánime, y socialmente responsable con las personas, (Duque y Pinzón 2014). Ahora bien, hablar del ámbito ético en la formación integral del Contador Público es ineludible ya que la realidad del país se

encuentra en crisis por culpa de los actos de corrupción, por lo tanto, asumir una postura crítica y honrada no ha sido fácil. En efecto el contador como garante de la fe pública, debe en palabras de Duque y Pinzón (2014) plantean que:

> asumirse libre y poder decidir en consecuencia, a favor siempre de lo colectivo asumiendo las responsabilidades que conlleven esas decisiones. Es claro, entonces, que el actuar ético, entendido de esta manera, se emparenta de manera indisoluble con el actuar social y político y, por consiguiente, con una postura clara de responsabilidad social (pág.193).

Así el compromiso de constante de formación como ser humano y Contador Público es responsabilidad de varios agentes en primer lugar los estudiantes, pues en ellos radica el interés en formarse integralmente, es decir deben poseer la actitud, el gusto por la profesión, debe tener la disposición para recibir y socializar lo aprendido, de otro modo se podría inferir, que los estudiantes y egresados no entienden, el concepto de formación integral, no entienden su formación como contadores, así lo busquen cada día de sus vidas no hallaran el propósito de su formación como profesionales (Duque y Pinzón, 2014).

El segundo agente importante de la formación integral son los docentes, así Saldarriaga (2004) plantea "que los maestros son aquellos guías capaces de ayudar a transformar los contextos vitales de sus estudiantes, para que estos, al tiempo, puedan transformar los propios en el futuro" (Citado en Duque y Pinzón, 2014, pág. 197). De este modo es importante que los docentes no solo privilegien la enseñanza de su disciplina, sino que debe contribuir a ampliar otros saberes que ayuden a comprender la realidad del entorno.

3.5.2 Habilidades y prácticas de Contador Público

Las habilidades del Contador Público son efecto de un conocimiento adquirido por medio de un programa de educación y perfeccionadas con la práctica profesional, pues esas habilidades le permiten al contador desempeñarse en pro del bien común, de las organizaciones, encaminadas a tomar decisiones adecuadas, y proponer soluciones en cualquier contexto. En ese sentido de acuerdo con las Guías Internacionales de Educación de la Federación Internacional de Contadores, IFAC en la guía No 9 "se expresa la necesidad de generar habilidades (intelectuales, interpersonales y de comunicación), valores profesionales (integridad, objetividad, independencia ética, sensibilidad social y compromiso de aprendizaje) y conocimientos (en lo referente a contabilidad general, la especializada, y la internacional)" (Zapata, 2003, pág.104).

Por lo tanto las habilidades que el Contador Público adquiere lo capacitan por ejemplo para comprender la relación contable y la exactitud matemática, que son inherentes a las actividades de cálculo, medición, valoración, que a su vez son utilizadas para expresar cifras, números, cuyo fin es proveer control, tomar decisiones en las organizaciones, y potenciar soluciones propias del campo contable. En ese orden de ideas está el conocimiento económico y su relación con el Contador Público, pues permite entender como opera el mercado, los procesos de industrialización, comprende las "variables, precio, empleo, dinero, mercado, aranceles, las políticas económicas, micro y macroeconómicas" (Ospina, 2006, pág. 168). Luego está el derecho y su relación con el Contador Público, se aborda desde el conocimiento por parte de contador quien interpreta la norma, comprende el entorno legal, en cuanto a obligaciones, tributacion, derechos de la organización con el estado, con la empresa. Finalmente esta la contabilidad y su relación con la gestión y ciencias humanas, en lo que respecta a la gestión está saber administrar, gerenciar, guiar, direccionar, hacer uso de los recursos adecuadamente, por lo tanto el Contador Público es

garante de depositar su confianza en el, y transferir el control de la organización. Por ultimo está las ciencias humanas permitiendo al Contador Público, entender la contabilidad como una producción histórica, entender la dinámica de la cultura, la idiosincrasia del entorno, permitiéndose hacerse consciente y tomando parte para intervenir con cambios en favor de lo colectivo (Ospina 2006).

3.5.3 El nuevo rol del Contador Público

Ante un mundo cambiante es imperante que el Contador Público, identifique las oportunidades que le permitan ser un aparte fundamental en las organizaciones, siguiendo a Becerra (2016)

> Con la llegada de las normas internacionales de información financiera, el área contable y por ende el área financiera forman un punto esencial en la toma de decisiones en la cual el contador público debe velar por asesorar a la alta gerencia el efecto en los estados financieros de cada decisión tomada en los correspondientes departamentos (pág. 5).

Así bien, el rol del contador público quien posee un enfoque gerencial deberá comprender el acelerado crecimiento en términos de apertura de mercados, tecnología, cambio climático, la sostenibilidad y responsabilidad social, la globalización, y la continuidad del negocio. En aras de comprender que las estructuras organizacionales cambian, no son estáticas y por ende el contador debe sobresalir como un profesional que es capaz de diseñar, proponer, y ejecutar estrategias que aseguren la confianza de los interesados, generando valor agregado para todos. “El Contador Público debe velar que, en todas las áreas de la compañía, la estrategia sea el trabajo de todos diariamente con el fin de que en todas las áreas haya una alineación y un trabajo en equipo” (Becerra, 2016, pág. 14).

En efecto el rol del Contador Público no solo está supeditado a entender y emitir los estados financieros de las organizaciones, el Contador Público en su nuevo rol por así decirlo conoce el modelo y tipo de negocio, combina factores internos como externos para evaluar riesgos, proponer planes de negocio, asesora a la junta directiva, y accionistas, emplea estrategias a corto y largo plazo, en pro de la organización (Becerra, 2016). También una de sus funciones principalales es dar fe pública, en ese sentido su rol será mantener y recuperar la confianza de la sociedad, y de las organizaciones, como se mencionó anteriormente "la transparencia, la objetividad, son valores fundamentales ya que por medio de estos se refleja el grado de importancia que tiene el nuevo rol del Contador Público" (Becerra, 2016, pág. 11).

4. Trayectoria laboral de las egresadas de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali

En este capítulo se contextualizará las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, en ese sentido para llevar a cabo la construcción de este capítulo la investigación es de tipo descriptivo con enfoque cualitativo.

El objetivo principal de la entrevista semiestructurada fue abordar los aspectos más importantes de las mujeres profesionales que poco a poco van construyendo su identidad y trayectoria laboral.

Así mismo, sus relatos acerca de como se iniciaron en el estudio de la carrera de Contaduría Pública, el paso por la universidad, el acceso al primer empleo, la permanencia en este, las situaciones de discriminación o exclusión a causa de género, las opciones de ascender de cargo, y como estas variables les ha permitido la construcción de la trayectoria laboral. Las entrevistas se llevaron a cabo en la ciudad de Cali, y con el fin de mantener el anonimato se les llamara a las entrevistadas "egresada".

4.1 Entrevistas

En esta segunda parte se contextualizará el análisis de las entrevistas realizadas a un grupo de quince egresadas entre los años 2015 y 2019 de la Pontifica Universidad Javeriana Cali, donde se expone como ha sido el proceso de inserción al mercado laboral. Pues, aunque las mujeres han accedido a estudios superiores tradicionalmente ellas se encuentran con diversas dificultades para realizar una trayectoria profesional distinguida, en este sentido las mujeres son las más afectadas con empleos de poca remuneración, y poco acceso a niveles de toma de decisión.

De este modo los resultados que se obtuvieron y se expresan en este documento no pretender ser representativos, en términos de trayectoria laboral de las mujeres, pues los resultados se

constituyen como una hipótesis que requieren estudios posteriores que permitan entender cómo se construyen las trayectorias laborales de las mujeres.

En ese orden de ideas se formularon las siguientes preguntas:

4.1.2. Elección de la carrera profesional

En palabras de Sáinz, López y Lisbona, (2004)

"La elección de carrera depende de dos tipos de creencias: las expectativas de éxito y la importancia y valoración de cada una de las posibles opciones a elegir", (pág.113).

De esta forma se dice que las personas eligen carreras que consideran que ellas pueden afrontar de acuerdo con sus capacidades y dificultades que perciba.

> Asi las carreras profesionales de las mujeres se ven limitadas por un sentido de ineficacia para desarrollar las habilidades adecuadas al desempeño de profesiones típicamente masculinas. Por ejemplo, en un estudio de Pajares y Miller (1994), cuanto menos confiaban las estudiantes en su capacidad para las matemáticas, más evitaban la elección de trabajos relacionados con las matemáticas y menos probabilidad existía de que seleccionaran carreras científicas (Sáinz, López y Lisbona, 2004, pág.115).

En ese sentido una egresada expresa que:

> "Mi elección para estudiar la carrera de Contaduría Pública no fue una decisión propia, pues cuando me gradué del bachillerato no sabía qué hacer, o que decisión tomar frente a elegir estudiar una carrera, o buscar empleo. Así que un familiar cercano decidió hacerse cargo de mi formación profesional, quien es Contador Público con más de 20 años de experiencia, de esta forma, ese fue el principal

> motivo para matricularme en dicha carrera. Mi decisión estuvo influenciada por el anterior motivo señalado y entre las opciones que ofrecía la carrera en Cali, era que se podía estudiar en la noche, lo cual en algún momento me permitiría trabajar"

Otra egresada manifiesta:

> "Yo nunca quise estudiar Contaduría, cuando me presente a la entrevista y me matricule, realmente no sabía a lo que me enfrentaba, decidí estudiar esta carrera en la Javeriana porque era asequible económicamente, esa fue la única razón".

Así pues, las mujeres entrevistadas concuerdan en que su elección se dio por varios factores como familia, amigos, y la posibilidad de estudiar una carrera que le genere ingresos a futuro, pero tal vez lo más importante de estas mujeres entrevistadas es que padre y madre y fueron los encargados de incentivar, promover y ofrecer el apoyo en todos los términos para que ellas accedieran a los estudios profesionales.

Respecto a lo anterior la educación de los dos padres, en cierta forma ha contribuido a que, en los hogares de las entrevistadas, haya un apoyo hacia los hijos e hijas a que realicen estudios profesionales. Una entrevistada manifiesta que: en su familia a pesar de los esfuerzos económicos para llevar a cabo los estudios, son los únicos hijos de toda la familia tanto por parte de madre y padre que han recibido un título de pregrado. En ese sentido la familia juega un papel crucial para la configuración de las trayectorias laborales de las mujeres porque en el seno familiar es donde se trasmiten los primeros valores, y se crean las pautas para la conducta de cada integrante, de esta forma las mujeres son las que llevan el cargo y el orden familiar, pero estas mujeres a su vez llevan normas, valores, y percepciones sociales producto de su enseñanza familiar, que a su vez incide en la educación que ofrecen a sus hijos. Otra razón importante es la que dan las entrevistadas, al manifestar que a pesar de no saber que estudiar, que carrera elegir, como iban a cubrir los gastos

de matrícula, y a pesar de que las entrevistadas manifiestan que estudiar Contaduría Pública fue una decisión afectada por las demás personas de su círculo, tenían claro que estudiar una carrera profesional era lo que querían hacer, pues en cierta forma definiría y formaría sus proyectos de vida.

Otra egresada año 2018 afirma que:

> "Yo trabajo en una empresa familiar que se dedica a la comercialización de productos cosméticos. Mi título profesional como Contadora Pública, es un logro porque en principio no sabía que decisión tomar ni mucho menos que carrera elegir, pero en el fondo tampoco quería estudiar la carrera de Contaduría Pública. Así que fue un proceso complejo por el que pase, porque en cierta medida no me fue tan bien en el pregrado es decir falle en muchas materias, me tocó repetir diversas asignaturas, se me presentaron muchas adversidades que finalmente logre superar después de mucho esfuerzo y sacrificio. Así bien comprendí que esta era mi oportunidad para rescatar lo más importante del pregrado y articularlo con el objetivo de la empresa familiar. En ese sentido añado que, a pesar de mis malos momentos, y experiencias no tan agradables en mi paso por la universidad, hoy gracias a mi profesión cuento con los conocimientos, habilidades, que me permiten fortalecer mi proyecto de vida".

4.1.3 Satisfacción con la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali

Las entrevistadas manifiestan al respecto sentirse inconformes con lo aprendido en la Universidad, en efecto piensan que las asignaturas estudiadas en el pregrado no satisfacen los requerimientos del mercado laboral actual.

Una egresada comenta al respecto

> "En mi paso por la universidad no aprendí a realizar un registro contable, así que cuando llegue a mi primer empleo fue un proceso traumático y complicado, ya que me tomo casi seis meses aprender a realizar los registros contables, es más en varias oportunidades me llamaron la atención, situación que en principio me tenía desmotivada pero a la vez interesada, porque temía que me despidieran, esta situación llevo a que me planteara lo que estaba haciendo mal, así que busque ayuda empecé a leer, a preguntar cada vez más sin pena a equivocarme, a otras personas que tuvieran el conocimiento, de esta forma empecé a sentirme más interesada en el programa contable, y hoy finalmente puedo decir que sé realizar un registro contable, y que fue una prueba superada".

En contraste otra egresada manifiesta que:

> En los años que realice mi pregrado, también trabajaba y fue una experiencia enriquecedora para mí, porque yo articulaba mi trabajo con lo aprendido en clase, este proceso de estudiar y trabajar aunque no era nada fácil, pues me debatía entre cumplir con un horario, y unas responsabilidades laborales, pero también las académicas que me demandaban mucho tiempo y dedicación, esta experiencia me

> permitió adquirir habilidades y conocimientos, que en cierto grado me dan ventaja en temas de costos, y me permitieron ser monitora cuando estaba en la universidad. Hoy me gustaría inclinarme por la docencia.

Por su lado otra egresada expresa lo siguiente:

"las asignaturas cómo costos, impuestos, finanzas me permitieron tener una visión amplia del contexto local, y comprender como se realizan los procesos de acuerdo con el entorno en que me desempeño".

Así mismo otra egresada manifiesta "me siento satisfecha con la carrera de Contaduría Pública, pues para mí lo aprendido en la universidad es lo que me ha permitido desempeñarse como auxiliar contable, pues sin esos conocimientos, me sería más complicado comprender el contexto".

Finalmente, una egresada relata, los docentes son arraigados a los conocimientos de su profesión, y no interactúan con otros ámbitos, en otras palabras, son tubulares en la forma de enseñar. En ese sentido desde la academia se promueve los estereotipos sociales, pues en su mayoría los profesores son varones, a diferencia de las mujeres que son pocas. comparadas con los hombres, en este sentido y solo para tomar ejemplo en la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, los profesores de planta son 14 hombres y 6 mujeres, así mismo los profesores de catedra son 23 hombres y 6 mujeres (Pontificia Universidad Javeriana, 2018). Dejando entrever que no se promueve una construcción diversa y equitativa entre hombres y mujeres, pues desde la formación profesional en la universidad la docencia esta influenciada por hombres.

4.1.4 Acceso al mercado laboral

Según Gutek (1985)

> Se identificó tres aspectos reflejo de la influencia de los estereotipos de género en el mundo laboral: a) la segregación sexual del trabajo: muchas mujeres trabajan en puestos de menor prestigio social y su trabajo es menos heterogéneo que el de los hombres; b) las diferencias de poder, status y prestigio: los hombres normalmente ostentan puestos de trabajo que conllevan más poder, status y prestigio; y c) las condiciones laborales y las características laborales enfatizan el efecto del género: los trabajos de la mujer normalmente llevan asociados peores condiciones laborales y se da prioridad al aspecto físico de las mujeres que están en esos trabajos (Sáinz, López y Lisbona, 2004, pág.116).

En ese sentido los estereotipos de género afectan a las mujeres sobre la percepción de ellas mismas al dudar de sus capacidades y habilidades para desempeñar una labor, muchas veces a sentirse no aptas para un cargo o labor determinada, sobre el salario que recibirá, o las oportunidades de acceder a un cargo de jerarquía y responsabilidad. Las entrevistadas mencionan que lograron acceder al empleo de forma muy rápida pues la mayoría de ellas al poco tiempo de haberse graduado ya tenían empleo, y las otras mujeres desde la etapa de estudios trabajaban en el día y estudiaban de noche.

De esta forma una egresada expresa lo siguiente:

> “Yo cuento con 10 años de experiencia laboral, actualmente me desempeño como analista contable, en una organización que presta servicio de educación básica y bachiller, en años anteriores trabaje para diferentes empresas caleñas, en las cuales me desempeñe como auxiliar contable, para mí no ha sido fácil avanzar en mi

carrera profesional, pues no he logrado ejercer como Contadora Pública en ninguna de las empresas para las cuales he trabajado, ya que siempre me he desempeñado o en el mismo cargo, y las postulaciones que he realizado para un cargo de analista no han sido efectivas".

Otra egresada manifiesta:

"Cuento con un año de experiencia laboral, me desempeño como auxiliar contable, en una empresa dedicada al sector salud, y por ahora me siento conforme con el empleo, pero considero que el salario no es acorde, con la cantidad de trabajo y responsabilidades que me corresponde desempeñar, pues es demasiada carga laboral.

De acuerdo con lo anterior las entrevistas permiten identificar que las egresadas de la carrera de Contaduría Pública se desempeñan como auxiliares contables, y que no presentaron dificultades para acceder al puesto de trabajo, pero tampoco han podido cambiar de cargo o subir de puesto, como si las empresas buscaran contratar personas para determinados puestos. Así pues, manifiestan que:

*"*El dueño de la empresa en la que trabajo es un hombre, y entre sus requerimientos al área de recursos humanos es que siempre que haya lugar a un puesto de trabajo nuevo se contrate mujeres, porque él considera que son más agradecidas y trabajadoras", argumento que es totalmente fuera de lugar, no porque seamos más agradecidas, ni más trabajadoras, la razón por la cual desea emplear a mujeres es porque el salario es más bajo, con respecto al de los hombres, sumado que ellos tienen los puestos de decisión, y cuando las empleadas solicitan permiso, para

realizar alguna diligencia familiar, ese tiempo luego es cobrado quedándose hasta tarde.

Al respecto Guzmán y Dalén, (2013) expresan que:

> El solo hecho de que existan cargos reservados para hombres y otros para mujeres sugiere la persistencia de una división sexual del trabajo en la forma como se estructura el mercado laboral formal en las ciudades (pág. 13).

Esto sugiere una restricción de la trayectoria laboral de las mujeres, pues hace que las mujeres solo puedan acceder a determinados cargos, aun cuando no se haya explicitado en la convocatoria, o dentro del proceso de selección y que se considera adecuado para el género femenino. Así las entrevistadas manifiestan que no saben la razón por la cual no han podido acceder o cambiar de puesto de trabajo, parecen no salirse de la línea de auxiliares contables.

Al respecto una egresada expresa:

> "Me desempeño como auxiliar contable en una entidad financiera, y en varias oportunidades me he presentado a convocatorias internas para acceder a un mejor puesto de trabajo, pero no lo ha logrado, al parecer necesito más años experiencia laboral.

Otra egresada comenta lo siguiente:

> "Cuento con diez años de experiencia laboral, actualmente trabajo en una empresa caleña que se dedica a la fabricación de filtros para vehículos, y estoy en la búsqueda un nuevo empleo, porque pienso que mi ciclo termino en esta empresa,

> hasta ahora ha sido un proceso complicado, porque me he presentado a muchas entrevistas, sin ningún resultado favorable hasta ahora".

De esta forma las mujeres interiorizan la exclusión de ciertos cargos porque consideran que hay unos cargos para determinadas personas, así como hay cargos que son para los hombres hay cargos que son exclusivamente para las mujeres. En algunos casos, incluso cuando la convocatoria no restringe el cargo para unos u otras, las mujeres no se presentan por considerar que no es algo que le correspondería desempeñar.

Así otra egresada comenta

> *"*Yo tengo un año de experiencia laboral me desempeño como auxiliar contable, en una empresa dedicada al sector salud, para mí es muy importante adquirir experiencia laboral, y aun no la poseo, en ese orden de ideas prefiero conservar mi empleo, y estar de tres a cinco años en la empresa en aras de crecer laboralmente y adquirir experiencias, pues ese es uno de los requisitos fundamentales a la hora de contratar Contadoras Públicas".

Ahora bien, ninguna de las mujeres entrevistadas relaciona el hecho de no ascender de puesto de trabajo, como una situación de techo de cristal, o discriminación, por el contrario muchas mencionan tener los conocimientos, y la postura para asumir responsabilidades para un nuevo cargo, pero infieren en que si no lo han logrado es porque requieren más años de experiencia laboral, antigüedad en la empresa, y estudios posgraduales, no relacionan este aspecto con barreras o limitantes, ni tampoco hacen referencia a aspectos culturales o discriminatorios hacia

las mujeres. Lo anterior sugiere que las mujeres tienden a la negación, pues según ellas las normas que estructura el mercado laboral, determina que hay espacios vedados para hombres y otros para las mujeres, formando condiciones que en su mayoría que afectan a las mujeres, y por lo tanto la trayectoria laboral. Por ejemplo, no ser aceptada para un puesto de trabajo, si no cumple con las exigencias de tener determinados años de experiencia laboral.

En este sentido una egresada manifiesta que:

> A pesar de no sentirme a gusto con mi trabajo, pues el horario es extendido, "lo acepto, porque es una forma de ir acrecentando mis años de experiencia laboral"

al respecto ella manifiesta que:

> *"*Actualmente me desempeño como asistente contable, llevo 5 meses trabajando, la carga laboral es alta, y el horario laboral no es muy conveniente, el horario de trabajo finaliza a las 10: p:m, se trabaja sábados y domingos. En ese sentido no me siento a gusto por el horario, ¡claro! Accedí a este empleo por medio de un clasificado, y sé que fue una decisión apresurada en aceptar el empleo. Pero, por otro lado, considero que a pesar del tema del horario es una oportunidad para crecer, y aprender, ya luego buscare una mejor oferta de empleo".

En este sentido se procede a caracterizar situaciones de exclusión o discriminación hacia las mujeres.

4.1.5 Situaciones de exclusión o discriminación a causa del género

En este apartado solo una egresada del año 2015 expresó sentirse víctima de exclusión en la empresa para la cual trabajaba a causa de la maternidad, aunque en ningún momento la empresa

manifestó que fuera por este motivo. Ella expresa que, si fue por este motivo, pues no había más razones de peso, para inferir que no fuera causa de la maternidad.

Ella expresa al respecto:

> Hace tres años decidí ser madre, a raíz de esto sufrí varios problemas de salud que me llevaron a incapacitarme del trabajo. En un principio el jefe manifestó que no había problema que lo más importante era la salud, y que podía tomarme los días de reposo que necesitara. Así bien cuando nació mi hijo, me tomé los días correspondientes a la licencia de maternidad, pero en ese lapso volví a tener graves problemas de salud que requerían operación, para esos días ya se acercaba la fecha de reiniciar laborales, pues se terminaba la licencia de maternidad. Por lo tanto, el médico me dio un mes más de incapacidad, superado estos eventos regrese al trabajo, y en menos de un mes me notificaron que sería liquidada. Fue una noticia muy difícil, ¡Aun no lo supero! porque, estaba a gusto con el trabajo, el horario era flexible, y el salario y las prebendas eran muy buenas.

Según la Constitución Política de Colombia en su artículo 43.

> La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

En este sentido el Estado Colombiano ampara la maternidad, pero la realidad es otra, de este modo las entrevistadas relatan que al momento de realizar las pruebas psicotécnicas para acceder

al cargo que actualmente desempeñan, en uno de los filtros está la entrevista con el psicólogo quien realiza una pregunta incomoda; “preguntan qué es si es madre o tiene planes para serlo” teniendo en cuenta que las quince entrevistadas obtuvieron el puesto de trabajo para el cual se postulaban y uno de los requerimiento para firmar el contrato de trabajo es realizase el examen médico, o la evaluación médica ocupacional, este requerimiento exige prueba de embarazo, aunque no es en todos los casos, en su mayoría los empleadores lo exigen, al respecto las entrevistadas manifestaron sentirse incomodas porque consideran que es un acto irrelevante y no tiene nada que ver con el puesto de trabajo, o labor a desempeñar, ahora bien, si alguna de nosotras tenemos planes a corto, mediano, o largo plazo de ser madres, expresan y concuerdan entre ellas, que esa es una decisión íntima y que no le compete a nadie saberlo más que a ellas mismas, y que no debería de ser un impedimento o reglamentación para acceder a un empleo.

Al respecto otra entrevistada manifiesta:

> “Yo conozco la norma, y ninguna empresa puede exigir prueba de embarazo para ingresar a un puesto de trabajo, en efecto podría constituirse como una barrera discriminatoria para acceder a un empleo”.

En efecto este es un criterio que en la práctica los empleadores usan para no otorgar algunos trabajos. Pues en una entrevista laboral es normal que el entrevistador realice preguntas personales y relacionadas con los planes futuros sobre la maternidad, o el matrimonio, o bien si ya es madre una pregunta muy común para ellas es ¿Quién se encarga del cuidado de los hijos, si usted va a trabajar?

Siguiendo con el caso de la egresada manifiesta lo siguiente,

> ¡Como mencione anteriormente, trabajo como analista contable!

> “Y ahora con la crianza y cuidado de mi hijo todo se ha tornado un poco más difícil para mí, me acuesto muy tarde, y debo madrugar mucho para llevar a mi hijo a un lugar donde me lo cuiden, regreso a mi casa a eso de las 7: p: m. Mi compañero de vida también trabaja, pero el sale de casa más temprano y llega más tarde que yo, así que la responsabilidad y el cuidado de nuestro hijo recae principalmente en mis manos”.

De esta forma las mujeres son las llamadas a ocuparse del cuidado de los hijos, mientras que el padre se dedica a proveer ingresos. En ese sentido, las empresas optan por no brindar el empleo a las mujeres que tienen hijos y que delegan el cuidado de estos en terceras personas como los abuelos, tías, en últimas niñeras, pues los empleadores lo ven como una carga, porque argumentan que las mujeres no dedicarían el suficiente tiempo al trabajo, además ellas son las que se inclinan a los permisos, a las reuniones del colegio, a las citas médicas o cualquier contratiempo que surja son las mujeres las que están dispuestas a sobrecargarse de actividades. Aunque parezcan situaciones normales las mujeres trabajadoras recurren a la ayuda de sus integrantes de familia, con el fin de poder trabajar, proveer para ellas, para los hijos, y tratan de llevar el día a día entre trabajo, casa, hijos, esposo. Que tácitamente lleva a la discriminación hacia las mujeres que son madres, pues deben compaginar trabajo, y hogar.

Pero lo más preocupante es que las mujeres aparte de asumir el rol que tradicionalmente se le ha impuesto como cuidadoras del hogar, los hijos, o decidir si tener una carrera o por el contario dedicarse a la crianza y cuidado de los hijos, en lo que atañe a este trabajo de investigación una Mujer expresa lo siguiente:

> “Si yo tuviera la oportunidad de trabajar, obtener lo que siempre he soñado, o dedicarme al cuidado y crianza de mi hijo, ceo que elegiría mi hijo”.

Por otro lado, las entrevistadas manifiestan que ellas no han vivido ningún tipo de exclusión ni discriminación por ser mujeres en el entorno laboral, y tampoco han visto una situación similar con sus compañeros de trabajo sean hombres o mujeres. En este sentido cada una de las entrevistadas expresó que en sus empleos actuales hay igualdad de mujeres y hombres es decir los puestos de trabajo son equitativos, así mismo los jefes y altos mandos.

Tres entrevistadas afirman lo siguiente:

"En la empresa para la cual trabajo la Contadora Pública es mujer".

Otra entrevistada por su parte afirma que: "La Gerente General de la Compañía es mujer".

De esta forma es muy común que las mujeres no vean, no relacionen, o no se sientan víctimas de alguna situación de exclusión, argumentando por ejemplo en el caso anterior que se les pregunto ¿Cuáles serían las razones para no ascender en el puesto de trabajo?, respondieron que tal vez no tenían suficiente experiencia, o por el contrario que había otras personas mejor preparadas para ese cargo que ellas, y que preferían esperar.

Cuando se les interrogó acerca de situaciones de discriminación hacia ellas, todas afirmaron no sentirse discriminadas en ningún aspecto. Cuando se preguntó por situaciones de exclusión en el ambiente laboral, respondieron que no han visto, escuchado o comentado de algo similar, como si fuera algo de lo que no se habla, o se habla, pero en voz baja. Cuando se preguntó por quienes conforman mayoritariamente los puestos de trabajo en las empresas para la cual ellas trabajan, a lo que respondieron ¡Mujeres! Somos más las mujeres. Cuando se interrogó acerca de los mandos medios y altos, respondieron son ¡hombres en su mayoría!

Esta parte de la entrevista se finaliza preguntando: ¿Y por qué los mandos medios y altos no son mujeres? Para esta pregunta no tuvieron respuesta. Las entrevistadas no supieron explicar

porque los cargos de alta jerarquía y responsabilidad en las empresas que trabajan no son desempeñados por mujeres.

Esto sugiere claramente situaciones de discriminación porque así sean mayoritariamente las mujeres en los puestos de trabajo, siguen con cargos inferiores y menor pago que los hombres. "Sin embargo, los porcentajes indican que una minoría de los puestos directivos es ocupada por mujeres. A nivel mundial, las mujeres ocupan 1 de cada 5 puestos gerenciales" (Grant Thornton 2012), (Citado en Fuchs, 2011).

En ese sentido se hace alusión al "techo de cristal" pues a pesar de que en el contexto laboral y en las empresas hay más mujeres que hombres, la escasez de mujeres en puestos de alta jerarquía es evidente, pero no solo eso es preocupante las mujeres aparte de asumir el rol que tradicionalmente se les ha impuesto, también justifican las situaciones de discriminación hacia ellas.

Por otro lado, y para el caso de esta investigación las entrevistadas manifestaron surtirse inconformes con varios aspectos relacionados con su empleo actual, en primer lugar, manifestaron no tener inconvenientes al momento de buscar empleo, pero algunas manifiestan que la carga laboral, los horarios, y el salario, no es adecuado para las responsabilidades propias del cargo en ese sentido una egresada comenta:

> "Soy auxiliar contable para una empresa comercializadora de productos tecnológicos, por ahora estoy aprendiendo pues apenas tengo un año de experiencia, y no me siento a gusto porque el cargo es muy estresante, debo de trabajar los domingos y a veces los festivos, situación que no es nada acogedora porque no me queda tiempo para realizar otras actividades, en ese sentido, deseo lo más rápido posible cambiar de empleo, pero tengo un limitante, yo no poseo la experiencia

laboral, ante tal situación prefiero conservar este empleo y en el largo plazo buscar nuevas oportunidades".

Otra entrevistada comenta:

> "Soy asistente contable en una empresa dedicada a la producción de bienes y servicios, la carga laboral es alta, y el horario es no es muy conveniente pues se termina labores a las 10: p:m, se trabaja sábados y domingos. Pienso que fue una decisión apresurada el haber aceptado este empleo.

Ella considera que a pesar de los asuntos relacionados con el horario es una oportunidad para crecer, aprender, y posterior buscará una mejor oferta de empleo.

Por estas razones las mujeres entrevistadas reflejan inconformismo con la profesión pues se ven enfrentadas a situaciones tal como decidir si acceder a un empleo para ganar experiencia y luego obtener un puesto de trabajo en mejores condiciones, sumado a tratar de sobrellevar las situaciones de estrés y sobrecarga laboral, con el mismo fin, acumular experiencia y acceder a un cargo de mayor jerarquía. Para este caso las entrevistadas aluden a que las condiciones óptimas para sentirse a gusto dentro de una organización y en un puesto de trabajo seria: una labor que se realice en horario de oficina, que el salario sea similar al de otras profesiones, pues algunas entrevistadas mencionan que el salario del Contador Público es poco, comparado con las responsabilidades y atribuciones que le competen. Para concluir este apartado las mujeres entrevistadas manifiestan que por ahora lo más importante para ellas, es acumular experiencia laboral, pues el mercado de trabajo lo exige. Por otro lado, ellas lograron incorporarse al mercado laboral, aparentemente sin mucha dificultad, y se desempañan en actividades para las cuales se han capacitado, pero añaden

su inconformismo por las dificultades que han enfrentado para dedicarse a otros cargos que competen a su profesión.

5. Conclusiones

Lo expuesto en esta investigación permite concluir a modo general teniendo en cuenta las características y objetivos planteados para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación, es que las mujeres en todo contexto de la humanidad han estado presentes, pero la historia las ha excluido, otorgándoles el rol impuesto de madres, esposas, e hijas.

En este sentido, los objetivos propuestos de esta investigación son:

1. Describir la participación de las mujeres en el contexto histórico de Colombia

2. Analizar el proceso de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable

3.Explorar las trayectorias laborales de las egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali.

De esta manera para cumplir con los objetivos anteriormente planteados se realizó una revisión de literatura sobre los estudios con perspectiva de género, y techo de cristal, asimismo se realizaron 15 entrevistas semiestructuradas a un grupo de quince egresadas de la carrera de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali. Donde se muestra el análisis de los resultados sobre la trayectoria laboral de las mujeres egresadas.

Así finalmente se realizará una conclusión especifica por cada punto de desarrollado en esta investigación que se divide así:

1. Descripción de la participación de las mujeres en el contexto histórico colombiano.

2. Análisis del proceso de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable.

3. Exploración de las trayectorias laborales de las egresadas de Contaduría Pública de la Pontificia Universidad Javeriana Cali, a partir de los resultados de las entrevistas.

De esta forma y con respecto al punto número 1 de esta investigación, se concluye que las mujeres en la historia de Colombia han estado ocultas por así decirlo, pero no porque ellas no tengan partida en la historia de este país, sino porque la historia en su mayoría se ha escrito por hombres, de esta forma se habla de guerra, política, economía, religión, y por su puesto de la participación de los hombres como únicos actores, dejando de lado a las mujeres, niños, ancianos. Como consecuencia se les ha otorgado a las mujeres un único rol, el de madres, esposas, e hijas. En este sentido parece que los intereses de la historia patriarcal han conducido a mostrar que las mujeres solo han hecho parte del hogar. Pero no, las mujeres en la historia de Colombia han estado presentes en todo contexto, así bien ellas participaron en la guerra, acompañado a sus maridos, sirvieron como mensajeras, otras como cuidadoras y enfermeras de los hombres heridos, otras sufrieron los estragos de la guerra perdiendo a sus seres queridos. Otras por su lado desempeñaron un papel político en busca de acceder a los mismos derechos que los hombres, como ciudadanas y con derecho al sufragio, y el acceso a la educación, y la participación en ámbitos políticos que hasta hoy sigue siendo un obstáculo más para las mujeres.

En segundo aspecto las mujeres siempre han participado en la fuerza de trabajo pues desde tiempos inmemorables las mujeres proveen para sí mismas o para sus familias y los hijos cuando el compañero no puede proveer, a causa de enfermedad, o muerte. Las mujeres han trabajado en la agricultura, han sido artesanas, modistas, lavanderas, empleadas domésticas, vendedoras, así parezcan oficios considerados poco reconocidos o de menor pagos con este sustento las mujeres han proporcionado comida, techo, salud, y crianza de los hijos. En este sentido cuando empezó la industrialización en Colombia, las mujeres de las clases media y obreras hicieron parte del trabajo asalariado lo que las llevo a obtener cierta autonomía, y con eso se alzaron a las protestas, y movilizaciones populares, pues las condiciones de trabajo eran precarias, las horas de trabajo

exageradamente largas, con la movilización femenina buscaron beneficios laborales y tratamiento equitativo para las mujeres trabajadoras.

Por otro lado, el acceso a la educación de las mujeres ha permitido un cambio de paradigma, y configuración de la estructura familiar tradicional, pues las mujeres han participado más en diferentes niveles educativos, y con ello la idea de matrimonio, hijos, y familia, se ha relegado un poco más, anteponiendo sus proyectos profesionales y trayectoria laboral.

En términos generales para concluir el punto 2 de esta investigación, respecto del proceso de las mujeres en el desarrollo de la profesión contable, se concluye que, de acuerdo con la información estadística tomada de la Junta Central de Contadores, el total de inscritos ante esta entidad desde el 18 de septiembre de 1956 al 2 de julio de 2019, por género es el siguiente: femenino 167.717, masculino 98.264. Así mismo de acuerdo con la información recopilada del Ministerio de Educación en Colombia los graduados de educación profesional desde el año 2001 a 2017 son Mujeres 2.364.175 y los Hombres 1.926.585.

En este sentido el porcentaje de graduados de educación universitaria en Colombia, así como en la carrera de Contaduría Pública el número de mujeres graduadas es superior al de los hombres. Por otro lado, según el informe de la OIT (2007), en su informe titulado La igualdad en el trabajo:

expresan que: “en cuanto a género se refiere, las mujeres siguen ganando menos y se encuentran en desventaja para un empleo a tiempo completo”.

De acuerdo con lo anterior y con respecto a la inserción de las mujeres en la profesión contable se evidencia que ellas, tienen más participación en el contexto educativo profesional, así mismo en lo que respecta a los antecedentes de las mujeres en el acceso a la educación en Colombia, pues no es a partir de 1933 que el Estado Colombia otorga el derecho a las mujeres de administrar sus bienes, el acceso a la cultura, y a la educación. Todo esto surge a partir de diversas luchas que las

mujeres han emprendido para acceder a los mismos derechos y deberes que un ciudadano hombre tiene, y pese a que el Estado de Derecho Colombiano en sus diversos artículos constitucionales y leyes se protege a las mujeres, ellas siguen teniendo un trato diferenciado, pues actualmente se alude que en el mercado de trabajo hay trabajos idénticos para hombres y mujeres, pero no de igual valor, es decir las mujeres siguen ganando menos salario que los hombres. Para el caso de las Contadoras Públicas entrevistadas se evidenció que ellas a pesar de contar con estudios y preparación académica para acceder a cargos de alta jerarquía siguen presentando impedimentos que obstaculizan la trayectoria laboral.

De esta manera las mujeres a pesar de su participación educativa, y al ser parte del mercado de trabajo tal vez en menor medida que los hombres, se suma que aún no están desligadas del contexto hogar, familia, hijos, esposo, pues esta es otra variable de interés para el caso de esta investigación ya que las mujeres deben sortear trabajo/hogar, sin la ayuda del compañero, combinando dos jornadas, trabajo, estudio y hogar. Lo cual genera limitantes en el mercado de trabajo para las mujeres, pues culturalmente se tiene la percepción de que las mujeres que son madres no pueden desempeñarse a cabalidad en un cargo de alta responsabilidad, porque deben conciliar vida profesional y vida personal. En este sentido y para finalizar citando a Daeren (2000), “las mujeres quieren desempeñar el trabajo de los hombres, pero los hombres no desean el de las mujeres por ser considerados de menor paga y menos valorizados”.

Finalmente, en lo que respecta al punto 3 de esta investigación, las conclusiones obtenidas de las entrevistas realizadas que dan cuenta de como las mujeres empiezan a construir su trayectoria laboral, para lo cual se concluye que: primero se hace necesario precisar que se requiere de profundizar con nuevos estudios que traten la trayectoria laboral de las mujeres. Segundo se evidencio que las mujeres entrevistadas accedieron a la educación universitaria porque aparte de

tener la iniciativa y el deseo de proyectarse como profesionales, contaron con el apoyo de sus familias, quienes otorgaron apoyo económico y emocional para culminar los estudios, aunque las egresadas manifestaron en su mayoría que estudiar Contaduría Pública no fue una decisión propia, pues la mayoría de las entrevistadas expresaron que esa decisión fue influenciada por terceros, como madre, padre, familia cercanas, y amigos, finalmente la culminación de los estudios les brindo un grado de satisfacción y gusto por la profesión.

La segunda variable incluida la encuesta fue el acceso al mercado laboral, a pesar de que las mujeres encontraron empleo de forma rápido y sin aparentes limitaciones , es menester precisar que al estar adentro del mercado de trabajo las realidades son otras, en este sentido parece que la percepción de estas mujeres es que hay otras personas mejor preparadas para ciertos espacios laborales, lo cual generaría espacios segregados de producción laboral, y por lo tanto genera discrepancia con las trayectorias laborales de las mujeres pues las limita en cuanto a las decisiones que puedan tomar respecto de su desarrollo y progreso profesional. Así mismo muestran una sutil modestia frente a sus capacidades.

De esta manera otra variable es la maternidad para el caso de una de las graduadas y con relación a esta investigación es la única entrevistada que es madre, pues el restante de mujeres aun no lo es, y otras por su lado, comentaron en la entrevista su deseo de no ser madres. En relación con la maternidad se infiere que de una u otra forma afecta la trayectoria laboral de las mujeres con respecto a la permanecía en un trabajo, pues impone a las mujeres una doble o a veces triple jornada laboral y, por otro lado, la conciliación de labores asociadas al cuidado de los hijos, y del hogar y sin contar con la ayuda del compañero. Pues las mujeres instintivamente priorizan el cuidado de los hijos con respecto a su desarrollo profesional, los hombres por su lado proveen el sustento económico, aun cuando las responsabilidades son compartidas, persiste la idea que la

responsabilidad del cuidado de los hijos, y del hogar es solamente de las mujeres. En ese sentido se apela a la necesidad de entender que la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos y del hogar es compartida.

Finalmente, las mujeres entrevistadas manifestaron no sentirse discriminadas en ningún contexto, pero las decisiones que estas mujeres han tomado en lo que respecta a la continuidad de las labores que actualmente desempeñan, conllevan a comprender que en el mercado laboral si hay una estructura estereotipada de género, con los cual se privilegia la división sexual del trabajo, generando espacios de exclusión, pues las entrevistadas manifestaron que se han presentado a varios procesos de selección para acceder a un cargo de mayor jerarquía, pero ninguna de las entrevistadas ha podido acceder a este, lo cual ellas justifican como una situación natural en el mercado de trabajo, de esta forma es relevante que la sociedad comprenda que desde la diversidad entre hombres y mujeres se puede aportar a la construcción de espacios donde hombres y mujeres somos iguales.

Bibliografía

Alcaldia de Santiago de Cali . (2017). *Cali en cifras* . Recuperado de: http://www.cali.gov.co/gobierno/publicaciones/107143/cali_en_cifras_planeacion/

Ardanche , M. (2011). Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. *Cotidiano Mujer, ISBN Nº 978-9974-8263-0-4,* 1-104. Recuperado de: http://cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo11baja.pdf

Atehortúa Cruz, A., & Rojas Rivera, D. (2005). Mujer e Historia. *Centro de investigaciones y desarrollo científico*. Recuperado de: https://revistas.unal.edu.co/index.php/achsc/article/view/16775/17658

Daeren, L. (2000). Mujeres Empresarias en América Latina: El difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. *Institucionalización del Enfoque de Género en la CEPAL y en Ministerios Sectoriales*. Recuperado de: https://www.cepal.org/mujer/proyectos/gtz/publicaciones/word_doc/empresarias.pdf

Díaz Bravo , L., Torruco García , U., Martínez Hernández, M., y Varela Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Elsevier*. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci_arttext

Guzmán Rodríguez, D., y Dalén, A. (2013). Entre estereotipos Trayectorias laborales de mujeres y hombres en Colombia. *Dejusticia*. Recuperado de: https://www.dejusticia.org/publication/entre-estereotipos-trayectorias-laborales-de-mujeres-y-hombres-en-colombia/

Barberá Heredia , E., Ramos , A., Sarrió, M., y Candela, C. (2002). Más allá del "techo de cristal" Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 56-68. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/59752

Becerra Camargo, G. A. (2016). Asesor Estrategico; el nuevo rol del contador público en las organizaciones. *Trabajo de Grado* . Bogota. Recuperado de: https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14631/BecerraCamargoGabrielAndres.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanco Blanco, J., y Cárdenas Poveda , M. (2009). Las mujeres en la historia de colombia, sus derechos, sus deberes. *Prolegómenos. Derechos y Valores vol. XII, núm. 23, enero-junio, 2009,*, 143-158 . Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87617260012

Bobadilla , Y., Turizo , C., y Villadiego , L. (2015). Rompiendo esquemas de invisibilidad: mujeres profesionales, cientificas y directivas. *Revista Palobra No. 15. Agosto de 2015*. Recuperado de: http://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/palobra/article/view/851

Bolaños Cubero , C. (2005). La calidad universitaria desde una perspectiva de género. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación vol. 5,*, 1 - 15. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44759906

Buchmann , C., & Diprete , T. (2004). The Growing Female Advantage in College Completion: . *Sage Journals*. Recuperado de: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000312240607100401

Buchmann, C., & DiPrete, T. (2006). The Growing Female Advantage in College Completion: The Role of Family Background and Academic Achievement. American Sociological Review, 71(4), 515–541. *Sage Journals*. Recuperado de: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000312240607100401

Cano Pabón , J., y Pulgarin Giraldo , H. (2000). Historia de la contabilidad púiblica en Colombia. *Conatduria N° 37*, 87-126. Recuperado de: http://bibliotecadigital.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/5311/1/PulgarinHernan_2000_HistoriaContabilidadPublica.pdf

Caputto Silva , L. (Enero - Junio - ISSN 2011-5318 de 2008). La mujer en colombia: educación para la democracia y democracia en la educación. *Revista Educación y Desarrollo Social, Volumen II - No. 1* , 112-121. Recuperado de: https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/reds/article/view/713

Castelar, A. F. (2015). Liderazgo de mujeres en el valle del cauca: cotidianidades y tensiones entre lo público y lo privado. *Revista CS, núm. 15, enero-abril, 2015, pp. 224-247 Universidad ICESI Cali, Colombia*. Recuperado de: ttps://www.redalyc.org/revista.oa?id=4763

Cauas, D. (2005). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. Recuperado de: http://webjam-upload.s3.amazonaws.com/apuntesinvest_cauas__1539__.pdf

Chamorro Gonzalez, C. (2015). La participación de la mujer en el desarrollo de la contaduria pública en Colombia. *Amozonia en disputa*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/286381703

Consejería Presidencial para la Política Social,. (1995). Las mujeres en la historia de Colombia. *Mujeres y sociedad tomo II*, 9-528. Recuperado de: https://www.academia.edu/34801127/Las-Mujeres-en-La-Historia-de-Colombia-Tomo-II.pdf

Contreras Torres , F., Pedraza Ortiz , J. E., y Mejia Restrepo , X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 8, núm. 1, enero-junio, 2012,*

pp. 183-194 Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67923973012> ISSN 1794-9998

Correa Garcia , A., y Orejuela Gomez , J. (2007). Trayectorias Laborales y Relacionales. *Revista Cientifica Guillermo de Ockman Volumen 5*, 59-72. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2753026.pdf

Correa Garcia , J. (2006). Algunas reflexiones en torno a la interacción de los contadores publicos en las pequeñas empresas. *Revista Universidad de antioquia, 49 (71, 86)*. Recuperado de: https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/view/25699

Cortes Aguilar , A., y Florez vera , M. A. (2018). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander Colombia. *puntes del CENES ISSN 0120-3053 Volumen 35, N° 61 Enero- Junio 2018*, 267- 302. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n61/v35n61a10.pdf

Coy Muñoz, A. C., y Zambrano Acosta, C. M. (2016). Contabilidad y mujer: Patrimonio consumo y comercio. *Proyecto de investigación. Universidad Pedagógica y tecnológica de Colombia.* .

Destre Flores , J. (2013). Formación Profesional. Los retos de la formación por competencias del contador público. *Contabilidad y negocios*, pp. 35-47 / ISSN 1992-1896. Recuperado de: Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281630133004> ISSN 1992-1896

Diprete, T., & Buchmann, C. (2006). Gender-Specific Trends in the Value of Education and the Emerging Gender Gap in College Completion. *Demography 2006 pag 43 Online ISSN 1533-7790* . Recuperado de: ://doi.org/10.1353/dem.2006.0003

Documento Curricular Carrera de Contaduría Pública. (2004). *Plan de implementación de la Reforma Curricular del Programa de Contaduria Pública.* Recuperado de: https://www.javeriana.edu.co/personales/hbermude/areacontable/documentos.htm

Duque Cruz, Ó. Y., y Pinzón Pinto, J. (2014). Pensar el currículo: En la búsqueda de sentidos para la formación integral de contadores públicos. *Lúmina 15, Enero - Diciembre, 2014*, 174-201. Recuperado de: http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/1077

Forest , K., & Moen , P. (1995). Differences in the Transition to Motherhood: The Variable Effects of Education and Employment before Marriage. *The Sociological Quarterly volume 36 No. 2 (Spring, 1995), pp. 315-336* . Recuperado de: https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1111/j.1533-8525.1995.tb00442.x

Franco , P. (2016). ¿Donde estan las mujeres en las juntas directivas? *evista de Derecho Privado, núm. 55, enero-junio, 2016, pp. 1-30 Universidad de Los Andes Bogotá, Colombia*. Recuperado de: https://www.redalyc.org/revista.oa?id=3600

Fuchs Ángeles , R. M. (2011). Estrategias de mujeres ejecutivas exitosas. *Journal of Business ISSN:2078-9424., Vol. 3(2):* , 69-78. Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1799

Garcia Solarte, M., Gonzalez Campo , C. H., y Murillo Vargas , G. (2017). Características de las PyMEs según la gerencia sea hombre o mujer: Caso empírico de Cali. *Revista EAN, 82 , pp.147-164.* Recuperado de: https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1648

Garcia, H. A. (2014). Tres momentos de la discriminacion femenina en Colombia . *Revista juridica Piélagua* .

Garcia, J. A. (s.f.). Algunas reflexiones en torno a la interaccion de los contadores públicos en las pequeñas empresas. *Comite de investigaciones de la Universidad de Antiquia*.

Garrido , C. (2012). La Historia del Trabajo y del Género. *Revista Historia 2.0, Conocimiento histórico en clave digital*. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4095462

Hostetler , A., & Sweet, S. (2007). Gendered Career Paths: A Life Course Perspective on Returning to School. Sex Roles. *Research Gate 56(1):85-103 · February 2007* . Recuperado de:https://experts.umn.edu/en/publications/gendered-career-paths-a-life-course-perspective-on-returning-to-s

Jiménez Arrieta , M. (2009). La Mujer y la Ciuda. *Memorias. Revista Digital de Historia y Arqueología desde el Caribe, núm. 11, noviembre*, pp 63 - 75. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85512905006

Lamas , M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco, vol. 7, núm. 18, enero-abril, 2000, p. 0.* Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807

Lamus , D. (2007). Resistencia contra - hegemónica y polisemia: Conformación actual del movimiento feminista en Colombia. *Artículo tipo 2 (de reflexión) según clasificación de Colciencias. Pertenece a la tesis doctoral (2007) De la subversión a la inclusión: Movimiento(s) de mujeres de la segunda ola en Colombia, 1975 – 2005.* .

León Gin , C. (2012). Los Hitos Criticos de la Trayectoria Laboral Ascendente de Peruanas y Peruanos en Chile. *Si Somos Americanos, Revista de Estudios Transfronterizos, vol. 12, núm. 1.*, 127-154. Recuperado de:http://www.redalyc.org/pdf/3379/337929287006.pdf

Lineamientos de la Politica pública Nacional de Equidad de Género para las mujeres. (2012). Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Colombia. Recuperado de: http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx

Lledias Tielbe , E. (Diciembre de 2013). Indentidad profesional y carrera de mujeres en pociones gerenciales. un estudio en la ciudad de Cali. *Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de Magister en Psicología* . Cali .

lopera Aristizabal , E., Roldan Castrillon , M., y Gomez Lozano , l. M. (2017). Retos de la mujer contadora en la cuidad de Medellin. *Ágora Revista Virtual de Estudiantes (5) junio – diciembre 2017 ® ISSN 2422-3989*. Recuperado de: http://ojs.tdea.edu.co/index.php/agora/article/view/471

Lopez Tejada , E. (2018). Analisís del papel de las mujeres en la investigación contable desarrollada en el departamento del Quindio desde una perspectiva de género. *En Contexto Julio - diciembre 2018 • Medellín - Colombia • ISSN: 2346-3279*. Recuperado de: https://orcid.org/0000-00028215-6388

Malhotra, N. (2008). Investigación de Mercados. En N. K. Malhotra. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2008. Recuperado de: https://dochub.com/marvins-underground/QKXOvl/investigacion-de-mercados-5ta-edicion-naresh-k-malhotra

Meza Martinez , C. A. (2018). Discriminación laboral por género, una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo, ISSN-e 2389-8844, ISSN 1692-7311, Nº. 32 (julio-diciembre)*, págs. 11-31. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6771632

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. (2016). Compendio Estadísticode la Educación Superior Colombiana. 1-367. Recuperado de: https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-360739_recurso.pdf

Mora , Y., y Meza , C. (2014). Discriminacion salarial por género “Efecto techo de cristal”. *Revista Dimensión Empresarial, vol. 12, núm. 2,*, p. 29-45. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v12n2/v12n2a03.pdf

Moreno Sosa , M. (2018). Trayectorias educativas de las mujeres universitarias: Efecto de los roles de género en el retorno al sistema educativo. *La Ventana Número 47 ENERO-JUNIO DE 2018, PP. 139-177, ISSN 1405-9436/E-ISSN 2448-772.* Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362018000100139&script=sci_arttext

Muñiz Terra, L. (2016). Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: Reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral. *Papeles de Trabajo Nº 31 – Julio 2016 - ISSN 1852-4508 Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural.* Recuperado de: www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852

Nieto , F. (2016). Discrminación on y diferenciales de salarios en el mercado laboral. *Revista de Economía Institucional 18, 34, 2016, pp. 115-134.* Recuperado de: http://dx.doi. org/10.18601/01245996.v18n34.08

Olano Garcia , H. A. (2014). Tres momentos de la discriminación femenina en Colombia. *Revista juridica Pielagus Vol 13 pp. 85-96/ ISSN 1657-6799 Enero a Diciembre de 2014 / Neiva (Huila) Colombia*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/322611711

Ospina Alzate , D. A., y Ramirez Foronda, H. (2013). Papel femenino en la profesion contable y su nivel de reconocimiento en la ciudad de Pereira. *Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de Contadores*. Pereira.

Ospina Zapata , C. M. (2006). Tramas de la Contabilidad: Trazos para quienes empiezan su formacion como contadores públicos. *Contaduria Publica Universidad de Antioquia*, pp 155-186. Recuperado de: https://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/view/25694

Patiño Millan , B. (1984). *Riqueza, pobreza y diferenciación social en la provincia de Antioquia durante el siglo XVIII.* Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/260766316_Beatriz_Patino_Millan_Riqueza_pobreza_y_diferenciacion_social_en_la_provincia_de_Antioquia_durante_el_siglo_XVIII

Peña Frade , N., y Fuentes Vásquez , L. (2009). Las mujeres han gobernado Bogota: ciudad, agendas, y asuntos de género. *Análisis politico nº 66, Bogotá, mayo-agosto, 2009: págs. 28-58*. Recuperado de:https://revistas.unal.edu.co/index.php/anpol/article/view/45908

Peña Vera, T., y Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.

Perez , A. (2015). Mujeres con poder en Colombia, 2000-2014. Algunas reflexiónes. Medellin .

Pontificia Universidad Javeriana . (2018). *Programa de Contaduria Pública.* Cali. Recuperado de: ttps://www.javerianacali.edu.co/programas/contaduria-publica

Pontificia Universidad Javeriana Cali. (2016). Javeriana en cifras. Recuperado de: https://www.javerianacali.edu.co/rectoria/planeacion-institucional/d1

Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduria Pública. (Octubre de 2012). *Proyecto Educativo del Programa Académico de Contaduria Pública.* Recuperado de:

https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/proyecto_educativo_programa_de_contaduria.pdf

Quintero , O. A. (2016). La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia. *NÓMADAS 44 | abril de 2016 - Universidad Central - Colombia*. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-75502016000100008&script=sci_abstract&tlng=es

Ramoni Perazzi, J., y Orlandoni Merli, G. (2017). Analisis de la estructura del mercado laboral en Colombia; un estudio por genero mediante correspondencias multiples. *Cuadernos de economia*, 40, 100 - 114. Recuperado de: http://www.elsevier.es/en-revista-cuadernos-economia-329

Revista Historia de la Educación Latinoamericana. (2004). La Educación de la Mujer. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana, vol. 6, núm. 6, 2004, pp. 251-260 Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*. Recuperado de: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86900614> ISSN 0122-7238

Rocha Rodríguez, M., & Martínez González, I. (enero-junio de 2016). Historia de la educación contable en Colombia: la aparición de las primeras escuelas y facultades de Contabilidad. *Revista Activos, N.° 26*, 101-122. Recuperado de: https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/activos/article/view/3973

Rodríguez Triana, M. A. (2014). Las voces desobedientes de nuestra historia: notas para develar la potencialidad de los estudios de género en el ámbito contabl. *Revista Adversia. Revista virtual de estudiantes de contaduría pública.* . Recuperado de: http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/adversia/article/view/20908

Rojas Rojas , W. (2002). La educación Contable en Colombia 1960-2000: Al servicio de la afraternidad económica moderna. *Cuadernos de Administración Universidad del Valle N°28,* 15-47. Recuperado de:http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/2082

Roncancio Garcia, A., Camargo Mayorga , D., y Cardona Garcia , O. (2017). Análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado en Bogota. *In Vestigium In Vestigium Ire. Vol. 11-1, p.p 12 -31*. Recuperado de: revistas.ustatunja.edu.co/index.php/ivestigium/article/download/1484/1364

Sáinz , M., López-Sáez , M., y Lisbona , A. (2004). Expectativas de rol profesional de mujeres , estudiantes de carreras tipicamente femeninas o masculinas. *Acciòn Psicologica vol. 3, n.o 2, 111-123.* Recuperado de: https://search.proquest.com/openview/3ace96b9f7862db09818bac8bf338da2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1576339

Scott, J. W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *Fowler, Dictionary of Modern English Usage, Oxford, 1940)*. Recuperado de: http://fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/derechos_economicos_sociales_culturales_genero/El%20Genero%20Una%20Categoria%20Util%20para%20el%20Analisis%20Historico.pdf

Silvestrini, M. (2008). Fuentes de informacion primarias secundarias y terciarias. Recuperado de: http://ponce.inter.edu/cai/manuales/FUENTES-PRIMARIA.pdf

Tenjo , J., Ribero , R., y Bernat , L. F. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. *Revista universidad de los Andes.* Recuperado de: https://economia.uniandes.edu.co/component/booklibrary/478/view/46/Documentos%20

CEDE/406/evolucion-de-las-diferencias-salariales-por-sexo-en-seis-paises-de-america-latina-un-intento-de-interpretacion

Torres Bardales, C., y Lam Wong, A. (2012). Los Fundamentos Epistemologicos de la Contabilidad y su Incidencia en la Formacion del Contador Público. *Sotavento No 19 Enero-Junio*, 32-50. Recuperado de: https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/sotavento/article/view/3339

Vega Cantor , R. (2002). Gente muy rebelde: Protesta popular y Modernización capitalista en Colombia. (E. P. Crítico, Ed.)

Vicerretoria del Medio Universitario. Pontificia Universidad Javeriana Cali. (2014). *Javeriana Cali, 44 años haciendo historia.* Cali. Recuperado de: https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/node/field-documents/field_document_file/exposicion_javeriana_cali_44_anos_haciendo_historia.pdf

Villaseñor Rodriguez , I. (2008). Metodologia para la elaboracion de guias de fuentes de información . *Investigación Bibliotecológica, Vol. 22, Núm. 46, septiembre/diciembre, 2008,*. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2008000300006

Zapata Monsalve , M. Á. (2003). Habilidades y Prácticas de Estudio en la Educación Contable: El enfoque de Habilidades en la Formacion del Contador Público. *Contaduria Universidad de Antioquia 43*, 93-112. Recuperado de: https://search.proquest.com/openview/

Lista de tablas

Tabla 1. Categoría empírica.

Título	Autor (es)	Año
Algunas reflexiones en torno a la interacción de los contadores públicos en las pequeñas empresas.	Correa, García, Jaime Andrés.	2006
Análisis de la estructura del mercado laboral en Colombia: un estudio por género mediante correspondencias múltiples. Cuadernos de economía.	Ramoni, Peraza, Josefa. Orlandoni, Merli, Gianpaolo. Roncancio, García, Ángel.	2015
Análisis cuantitativo de la satisfacción en el trabajo de contadores públicos en el sector privado en Bogotá.	Camargo, Mayorga David. Cardona, García, Octavio.	2017
Análisis del papel de las mujeres en la investigación contable desarrollada en el departamento del Quindío desde una perspectiva de género.	López, Tejada Erika.	2018
Características de las Pymes según la gerencia sea hombre o mujer: Caso empírico de Cali.	García, Solarte, Mónica. González, Campo, Carlos. Murillo, Vargas, Guillermo.	2017

Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia.	Cortés, Aguilar, Alexandra. Flórez, Vera, María.	2017
Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral.	Nieto, Fabio, David.	2016
Iidentidad profesional y carrera de mujeres en posiciones gerenciales un estudio en la ciudad de Cali.	Lledias, Tielbe, Esperanza.	2013
Interculturalidad, meritocracia, equidad y exclusión. La creciente exclusión de las mujeres de la Universidad Nacional de Colombia.	Quintero, Oscar, Alejandro.	2016
Reflexiones desde la disciplina contable. La participación de la mujer en el desarrollo de la contaduría pública en Colombia.	Chamorro, González, Candy.	2015
Las mujeres han gobernado en Bogotá: ciudad, agendas y asuntos de género.	Fuentes, Vásquez, Lya. Peña, Frade, Nayibe.	2009
Liderazgo de mujeres en el Valle del Cauca: cotidianidades y tensiones entre lo público y lo privado.	Castelar, Andrés, Felipe.	2015
Mujeres con poder en Colombia, 2000 – 2014. Algunas reflexiones.	Pérez, Ana, María.	2015
Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral.	Muñiz, Terra, Leticia.	2016

Papel femenino en la profesión contable y su nivel de reconocimiento en la ciudad de Pereira.	Ospina, Álzate, Diana. Ramírez, Foronda, Héctor. Lopera, Aristizábal, Estefany.	2013
Retos de la mujer contadora en la ciudad de Medellín.	Roldán, Castrillón, Manuela. Gómez Lozano, Lina	2017
Trayectorias educativas de las mujeres universitarias: efectos de los roles de géneros en el retorno al sistema educativo.	Sosa, Moreno, Maribel.	2018

Fuente: elaboración propia con base en el diseño propuesto por Grajales, Cuevas y Usme (2013).

Tabla 2. Categoría reflexión.

Título	Autor (es)	Año
Contabilidad y mujer: patrimonio, consumo y comercio.	Coy Muñoz, A, C. Zambrano, Acosta, C, M.	2016
Tres momentos de la discriminación femenina en Colombia.	Olano, García, H. A.	2014
¿Dónde están las mujeres en las juntas directivas?	Franco, Paula.	2015
Rompiendo esquemas de invisibilidad: mujeres profesionales, científicas y directivas.	Bobadilla, Yeidy. Turizo, Carolina. Villadiego, Leidy.	2015
La Educación de la Mujer.	Revista Historia de la Educación Latinoamericana, vol. 6	2004
Las voces desobedientes de nuestra historia: notas para develar la potencialidad de los estudios de género en el ámbito contable.	Rodríguez, Triana, M, Alejandra.	2014
Resistencia contra hegemónica y polisemia: conformación actual del movimiento de mujeres/feministas en Colombia.	Lamus, Doris.	2004

Fuente: elaboración propia con base en el diseño propuesto por Grajales, Cuevas y Usme (2013).