

Giraldo, D.; Jaramillo, E.; Torres, Y. & Gómez, L. (2011). Influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 58-59, 197-231

# Influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín

***Diana Patricia Giraldo Zuluaga***

Estudiante Contaduría Pública,  
Universidad de Antioquia.  
dpgiraldo107@udea.edu.co

***Erika Marcela Jaramillo Vélez***

Estudiante Contaduría Pública,  
Universidad de Antioquia.  
mjaramillo18@hotmail.com

***Yodi Nailen Torres Chavarriaga***

Estudiante Contaduría Pública,  
Universidad de Antioquia.  
yodinailen@yahoo.es

***Luis Fernando Gómez Montoya***

Profesor del Departamento de Ciencias Contables  
Universidad de Antioquia  
fgomez1@gmail.com

---

## ***Influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín***

**Resumen:** hasta ahora los estereotipos de género han sido tratados desde una perspectiva psicológica y sociológica; al ser la contaduría una profesión que se desarrolla en el área administrativa de las empresas, puede verse afectada por los prejuicios que tiene la sociedad sobre las características de hombres y mujeres. Por tal motivo, se realizó un estudio referente a este tópico desde el campo contable, cuyo objetivo es identificar los estereotipos asociados al género que influyen el área contable en las grandes empresas de Medellín. Para alcanzar este objetivo, se aplicaron entrevistas semiestructuradas y encuestas a una muestra intencionada. El resultado general, evidencia que en las empresas no aceptan la presencia de estereotipos de género, pero al analizar la información, se concluyó que en la actualidad persisten estereotipos de género que afectan el proceso de contratación de personal en el campo contable.

**Palabras claves:** estereotipos de género, campo laboral contable, gestión del talento humano, creencias culturales, capacidades, prejuicios.

### ***Influence of Gender Stereotypes in Accounting Area in Medellin Major Companies***

**Abstract:** so far gender stereotypes have been treated from a psychological and sociological approach. However, accounting –a profession that is developed in the administrative area of companies– may be affected by social prejudices about characteristics of men and women. Therefore, a study concerning this topic in accounting field was carried out, and it aims to identify gender stereotypes influencing the accounting area in Medellin major companies. Semi-structured interviews and surveys to a purposive sample were applied to achieve this objective. The general results show that companies do not admit the presence of gender stereotypes, but data analysis concludes that gender stereotypes currently persist and affect hiring process in the accounting field.

**Keywords:** gender stereotypes, accounting working field, human resources management, cultural beliefs, skills, prejudices.

### ***Influence des stéréotypes sexistes dans le domaine de la comptabilité des grandes entreprises de Medellín***

**Résumé:** jusqu'à maintenant les stéréotypes sexistes ont été abordés à partir d'une approche psychologique et sociologique. Cependant, la comptabilité étant une profession qui se développe dans le cadre de l'administration, les préjugés sociaux sur les caractéristiques des hommes et des femmes peuvent l'influencer. Par conséquent, une étude sur ce sujet a été réalisée dans le domaine de la comptabilité, dont le but était d'identifier les stéréotypes sexistes ayant de l'influence sur les secteurs comptables dans les grandes entreprises de Medellín. Pour atteindre cet objectif, des entretiens semi-structurés et des enquêtes appliquées à un échantillon choisi à dessein ont été réalisées. Le résultat global met en évidence que les entreprises n'acceptent pas la présence de stéréotypes sexistes, mais l'analyse des données prouve que ceux-ci persistent actuellement et qu'ils touchent le processus de recrutement dans le domaine de la comptabilité.

**Mots-clés:** stéréotypes sexistes, domaine du travail de la comptabilité, gestion des ressources humaines, croyances culturelles, compétences, préjugés.

# Influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín

*Diana Patricia Giraldo Zuluaga, Erika Marcela Jaramillo Vélez,  
Yodí Nailen Torres Chavarriaga y Luis Fernando Gómez Montoya*

*Primera versión recibida agosto de 2011 – Versión final aceptada octubre de 2011*

## I. Introducción

Los roles tanto de la mujer como del hombre en la sociedad han sufrido diferentes cambios a través de la historia, inicialmente la función de la mujer estaba encaminada al cuidado del hogar, mientras que el hombre tenía la tarea de llevar el sustento e impartir autoridad dentro del núcleo familiar; esta concepción con el pasar del tiempo ha ido cambiando, dado que, la mujer ha incursionado de manera paulatina en el campo laboral.

Durante mucho tiempo se ha tenido la creencia que los cargos directivos y administrativos son estructurados exclusivamente para el género masculino, esta concepción se encuentra estrechamente relacionada con ideologías culturales y sociales, es aquí donde se evidencia la existencia de estereotipos de género, los cuales han enmarcado el rol tanto de mujeres como de hombres. Es factible que la contaduría, al ser una profesión apta para desempeñarse en cargos como gerente, auditor, contador, administrador, revisor fiscal, entre otros, se vea afectada por tal situación al interior de la empresa.

Hasta ahora los estudios que se han realizado respecto a los estereotipos asociados al género, se han hecho bajo una perspectiva social, sin embargo, observando dicha temática desde el campo laboral contable, se puede decir que no ha sido tratada con profundidad, por ello, es pertinente identificar la influencia de dichos estereotipos en la contratación de personal del área contable en las grandes empresas de Medellín (clasificación según el número de empleados), dado que, faltan exploraciones teóricas y metodológicas sobre esto, además, es apropiado conocer la realidad que se enfrentará como futuros profesionales y despertar el interés de quienes se podrían ver afectados positiva o negativamente por dicha circunstancia.

Para desarrollar lo anterior, se realizaron entrevistas a los jefes del departamento contable o financiero y se aplicaron encuestas a personal de estas áreas en las grandes empresas de Medellín tanto públicas como privadas, con el fin de observar si los estereotipos de género actualmente influyen en las condiciones del mercado laboral contable, de qué manera y cuáles son los más representativos.

La estrategia utilizada en el transcurso de la investigación fue la siguiente: primero se realizó la búsqueda de referentes bibliográficos en fuentes primarias, secundarias y terciarias, luego, se seleccionaron empresas pertenecientes a sectores tales como: público, comercial, educativo, salud, servicios e industrial y se solicitó en estas el espacio para aplicar los instrumentos, posteriormente con la información recolectada se clasificó y analizó, teniendo en cuenta los aspectos teóricos ya trabajados, con todos los elementos y los resultados encontrados en el desarrollo de la investigación se procedió a la elaboración del presente artículo. En este proceso, se dieron varias limitaciones en la obtención de fundamentación teórica en el campo contable, puesto que, no se encontraron escritos sobre esta problemática y en la recolección de la información en las empresas, debido, a que algunas no brindaron el espacio o incumplieron con el compromiso adquirido con el grupo de investigación.

En términos generales, la investigación beneficia a todos los individuos que hacen parte de la comunidad contable, en la medida en que se mostrará información actual sobre los estereotipos de género y su influencia en la contratación de servicios contables, la cual puede ser utilizada como referente para tomar una posición crítica frente al problema.

## **II. Un acercamiento a la teoría**

### *II.1. Estereotipos de género*

Para contextualizar al lector frente a la temática tratada, se presentan algunas definiciones sobre estereotipos de género, las cuales son:

Rebecca Cook (2010) (citada por la Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación, 2010) define estereotipo de género como “una preconcepción generalizada surgida a partir de adscribir a las personas ciertos atributos, características o roles, en razón de su aparente pertenencia a un determinado grupo social”.

Según el Proyecto Europeo Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales, los estereotipos de género son definidos como:

Son los modos de actuación considerados correctos e imputables a un rol determinado en una sociedad y en un momento dado. Los estereotipos por razón de

género dificultan la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres siendo su repercusión más inmediata la segregación ocupacional en el mercado de trabajo.

Para el artículo de investigación se debe entender como estereotipo de género el conjunto de creencias, costumbres o prejuicios que comparte una cultura, una región o un grupo de personas acerca de los rasgos, características o cualidades que poseen hombres y mujeres. Los estereotipos constan de diversos componentes: rasgos de personalidad, características físicas, roles y ocupaciones (Moya, 2004).

Después de dar claridad frente al concepto de estereotipo de género, se presentan estudios, hallazgos y análisis relacionados con dicha temática, que sirvieron de fundamento para entender la problemática desde una perspectiva general para luego abordarla desde el campo contable, que es el propósito del artículo.

El rol de la mujer en la sociedad ha sido subvalorado, situación que afecta en cierta medida su valoración en el campo laboral (Bonilla, 1993); el reconocimiento de sus derechos y habilidades le ha permitido aspirar a otros cargos y funciones que antes le eran restringidos. No obstante, todavía existen referentes culturales que se convierten en estereotipos de género, que limitan su acceso y ascenso jerárquico al interior de la organización.

El avance profesional de las mujeres se ve truncado, por las creencias que conservan personas o empresas acerca de la masculinidad o feminidad sobre ciertas carreras u oficios, esto se puede evidenciar en lo encontrado por Wong (1997) (citado por Grueso, 2009, p. 15), en su estudio, “señala que las mujeres son segregadas de departamentos como contabilidad, finanzas, seguridad, procesamiento electrónico de datos o mercadeo, por considerarse ocupaciones fundamentalmente masculinas”. En consideración a lo hallado por Wong, es aceptable que algunas profesiones u oficios estén orientados al hombre, en virtud que exigen gran fuerza física, lo cual para la mujer implica un sobreesfuerzo físico que en el futuro le puede acarrear problemas de salud, no obstante, en aquellos cargos donde las funciones están relacionadas con la dirección, los procesos de gestión, el manejo de información y la toma de decisiones, donde lo primordial es la capacidad intelectual, no deben ser asignados exclusivamente al género masculino, dado que, las mujeres tienen los conocimientos y destrezas suficientes para llevar a cabo su trabajo de manera eficiente.

Por mucho tiempo se ha tenido la concepción que “los estereotipos sirven para regular la sociedad y asignar a cada miembro de ella su papel o rol, contribuyendo así a mantener el statu quo y las relaciones de poder” (López, Lisbona y Sáinz, 2004, p. 164). Aunque, los estereotipos han sido estudiados por la psicología y la sociología para entender el comportamiento de los seres

humanos, es inadecuado asociarlos con la forma en que se miden las relaciones en la sociedad y se definen los roles y los factores de poder; ya que, se estaría restringiendo el desempeño de las mujeres, imponiéndoles un techo el cual no les permite mostrar todo su potencial, por ello, es necesario que las personas comprendan que nadie puede juzgar ni estereotipar a otras, por el simple hecho de pertenecer a un género determinado, hasta tal punto, de obstaculizar su vida personal, profesional o laboral, dado que, tanto hombres como mujeres gozan de las mismas capacidades.

El ámbito empresarial no ha sido ajeno a la presencia de estereotipos, por ello, es posible encontrar en la empresa estereotipos de género relacionados con la apariencia física y la forma de expresarse, pues en ocasiones se le da importancia a características como la belleza, el vestuario, la manera de hablar y de comportarse ante los demás. Otro estereotipo de género común en el ámbito empresarial, es que la mujer al ser responsable de los asuntos familiares, le resta tiempo a sus funciones laborales, en vista que el cuidado de los hijos, los oficios del hogar, la enseñanza de normas y valores están a su cargo. Esto último, se convierte en un limitante para las empresas en la contratación, al representar altos costos a la hora de conceder permisos, descansos o licencias; en efecto, a la mujer se le dificulta ocupar un cargo directivo, porque este demanda disponibilidad, dedicación y efectividad.

Con el fin, de comprender mejor este fenómeno al interior de la empresa, desde la psicología se ha tratado de dar una explicación, encontrando que existen pequeñas diferencias en los rasgos de personalidad entre hombres y mujeres que pueden influir de cierta manera en las políticas establecidas para la contratación, es así como el género femenino se caracteriza por su capacidad de comunicación y empatía, entretanto, el masculino, se distingue por ser fiel a la empresa, interesado por el poder y el dinero; adicionalmente, la eficacia en los cargos directivos se sustenta en la mujer por su estilo democrático y en el hombre por su carácter autocrático. Así mismo, persiste la convicción que, los hombres son mejores directivos y que las mujeres le dan mayor importancia a los asuntos familiares, realidad que pone en desventaja a las mujeres porque las empresas se resisten a su contratación y ellas mismas desmeritan sus potencialidades y no se esmeran por su crecimiento profesional (Sarrió et al., 2002). Con relación a este enfoque, las características que describen a cada género si pueden reflejar la naturaleza de ciertos individuos, sin embargo, estas no representan el actuar de todas las personas, por esta razón, no es apropiado generalizar su modo de proceder; por el contrario, es indispensable que las empresas y/o los encargados de realizar la selección y reclutamiento del personal, estudien con detalle las habilidades, conocimientos, destrezas y experiencias de cada aspirante sin tener prejuicios de género; es decir, las políticas de contratación deben estar encaminadas a evaluar el perfil

profesional, dejando a un lado las creencias culturales y preferencias por un determinado género.

Con lo anterior, se busca propiciar condiciones de igualdad para ambos géneros, donde tengan la posibilidad de participar en diferentes escenarios, en los cuales puedan darse a conocer, tomar decisiones y afrontar diversas situaciones.

En cuanto a la igualdad de género hay instituciones y normas que se han pronunciado al respecto, como lo son: la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Constitución Política de Colombia y la Ley 581 de 2000.

Una de las declaraciones más importantes que promulga la igualdad de la mujer en el acceso al campo laboral y profesional es la presentada por la OIT: “Todos los seres humanos cualesquiera que sea su raza, su creencia o su sexo, tienen el derecho de proseguir su progreso material y su desarrollo espiritual e intelectual con igualdad de condiciones”.

Es desde esta declaración y de varios pronunciamientos de esta organización, que se observa la preocupación por la desigualdad de género, situación que se viene dando siglos atrás y que, aún juega un papel importante en la construcción del sistema social. Aquí, se proclama que independientemente de los rasgos fisiológicos o el sistema de ideologías que maneje cada persona, esta tiene derecho a avanzar en su formación profesional y a acceder al mundo del trabajo en igualdad de condiciones respecto a los demás. También, es importante el énfasis que se hace en el desarrollo intelectual, ya que, el aprendizaje y la actualización constantes son fundamentales para desempeñar eficientemente cualquier labor, por ejemplo, un individuo que se dedique a una determinada función relacionada con el campo contable ya sea en la preparación de información, en la gestión del control o en la asesoría tributaria, tendrá las suficientes competencias para cumplir a cabalidad con su función.

Así mismo, el artículo 13 de la Constitución Política, promulga el respeto de los derechos y la igualdad de oportunidades de desarrollo para cada persona, sin embargo, lograr dicha igualdad, es algo que hasta el momento no se ha cumplido, esto se evidencia en la asignación de roles y el reconocimiento de las capacidades de hombres y mujeres, pues, existen estereotipos de género que limitan la consecución de este objetivo, fenómeno que ha sido tratado en párrafos anteriores.

La importancia de considerar a la mujer igualmente capacitada que el hombre para desempeñar cargos directivos llevó a que en el año 2000 se expediera la Ley 581,

Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

Es mediante esta Ley, que se busca motivar la participación de la mujer en las decisiones que comprometen el bienestar del país y se intenta contrarrestar la discriminación de género en el ámbito laboral. No obstante, a pesar de este avance, en la reglamentación no se encuentra una norma aplicable al sector privado que garantice un porcentaje de representación del género femenino en el acceso a este tipo de cargos.

Otro aspecto relevante a la hora de hacer referencia a los estereotipos de género es el liderazgo, algunos autores plantean que no existe mayor diferencia en la forma como hombres y mujeres ejercen el liderazgo, manejan el conflicto o trabajan en equipo, mas bien, estas son marcadas por los juicios que hace la sociedad sobre el género y las diferencias biológicas, Wood (1992), Turner y Sterk (1994) (citados por Munduate, 2003). Dada la integralidad que debe destacar a un líder y que tanto hombres como mujeres poseen las mismas capacidades para desempeñar dicha función, se comparten los planteamientos de estos autores, en la medida que atribuyen las diferencias de liderazgo a factores culturales y sociales que se encuentran fuertemente arraigados en la concepción del rol de cada género en la humanidad, puesto que, las creencias a través del tiempo han influido en el pensamiento empresarial y social a la hora de definir las funciones que puede desempeñar cada persona y las características que la identifican.

## *II.2. El género en la gestión del talento humano*

Un elemento que afecta a la mujer en el campo laboral, es lo concerniente a la gestión del talento humano, por el hecho que, en el proceso de reclutamiento, selección, promoción, formación, desarrollo y evaluación de personal, existen estereotipos de género que la ponen en desventaja frente al hombre. En este capítulo se abordan dos tipos de estudios que ilustran suficientemente esta problemática, los cuales se presentan de acuerdo con las etapas en la gestión del talento humano.

Según el artículo “La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces”, los hombres se encuentran favorecidos en el campo laboral en comparación con la mujer, de ahí que, esta tiene que enfrentar los diversos prejuicios y estereotipos que hace la sociedad sobre su comportamiento, capacidades y actitudes. Entre los apartes de mayor relevancia tratados en dicho artículo se encuentra: en el proceso de reclutamiento, el medio más utilizado son las “recomendaciones”, este hecho afecta negativamente a la mujer, porque cada individuo recomienda personas de su mismo género y por ser el género femenino un grupo minoritario y con poco poder de decisión dentro de la organización, el acceso al trabajo se le ve restringido (Grueso, 2009). Aunque, el instrumento de las recomendaciones suele ser un medio que puede permitir a la empresa tener confianza que la



persona que aspira al cargo es apta o que tiene la experiencia suficiente para desempeñarlo, es necesario que dichas recomendaciones no se hagan con base en el género al que pertenecen, sino que se tenga en cuenta las aptitudes, actitudes, conocimientos y valores de la persona al momento de considerar una recomendación.

Otro de los apartes importantes de Grueso es que, en la selección el evaluador favorece en su calificación al hombre respecto a la mujer, por priorizar aspectos como la apariencia y la personalidad que no tienen nada que ver con el perfil profesional (2009). Cabe aclarar, que referente a la apariencia, también podría ocurrir que en el proceso de selección, se elijan a las mujeres por su atractivo físico, en cambio si se hace alusión a la personalidad, generalmente la preferencia suele dirigirse al hombre. Como se ha mencionado en el transcurso de la investigación lo único que debería primar al elegir a una persona para ejecutar una labor son sus capacidades, saberes, estudios, experiencia y no prestar atención a prejuicios que hagan que el funcionario competente para seleccionar al personal, desvíe sus decisiones en favor de un género, circunstancia que puede ocasionar que no se elija la persona idónea para el cargo.

En cuanto a la selección de personal, el proyecto europeo “Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales” (2010) muestra los resultados encontrados en la investigación realizada en Italia, Bélgica, Portugal y España, en donde la mayoría de encuestados piensan que el género si influye al momento de acceder a un puesto de trabajo y que las principales dificultades para el acceso a un puesto de trabajo son las ideas preconcebidas, estereotipos relativos al papel de la mujer, la falta de tiempo por la responsabilidades familiares y la falta de confianza de las mujeres en sus capacidades. Aunque esta investigación se llevó a cabo en otros países, los resultados evidencian la existencia de estereotipos de género que afectan negativamente a la mujer en el campo laboral.

En lo referente a la promoción de personal, Grueso (2009) en su artículo expresa que en muchas ocasiones esta se da por antigüedad y mérito, por tanto, la discontinuidad de la mujer en su puesto de trabajo por la maternidad y el cuidado del hogar, es una barrera que impide su ascenso. En este aspecto el proyecto europeo refuerza lo planteado por Grueso, al exponer que la trayectoria profesional de la mujer se ve truncada por las tareas domésticas. El hecho que, la mujer tenga que ocuparse de las labores del hogar, no la hace menos competente que el hombre y por lo tanto, esto no debería ser un factor limitante en su progreso laboral y profesional, en este sentido, es claro que la mujer en la mayoría de los casos, no dispone del mismo tiempo que el hombre para cumplir con sus actividades laborales, pero es su preparación, esfuerzo y dedicación lo que la hace competente y necesaria en las empresas, luego,

la mujer se convierte en alguien importante en la gestión de cada uno de los procesos organizacionales.

Sobre la formación y desarrollo, Grueso afirma que a los hombres se les brinda mayor capacitación que a las mujeres, porque los empresarios consideran que su inversión en el género femenino no sería retribuida, dado que, ellas se ven expuestas a una alta rotación en el trabajo (2009). En este caso, lo primero que la empresa debe evaluar son las razones por las cuales la mujer presenta una alta rotación en el trabajo y si es porque no ha desempeñado bien su labor, hay que analizar si la empresa no le ha brindado el entrenamiento suficiente o sencillamente se realizó una mala elección de personal, para no poner en tela de juicio el desempeño de la mujer por la falta de compromiso de la empresa, es decir, lo mejor para esta es garantizar eficientes procesos de selección, de forma tal, que sus empleados no estén rotando constantemente y para ello, debe ofrecerles adecuados sistemas de formación, en los cuales los trabajadores puedan aprender y adiestrarse en lo que les corresponde hacer dentro de la empresa.

En el artículo “La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces”, se plantea que, la evaluación del desempeño, es realizada a partir de técnicas estructuradas y no estructuradas, las primeras son más objetivas, puesto que, dejan de lado los prejuicios y estereotipos de género y se enfocan en las capacidades de la persona, en cambio las segundas son subjetivas, pues contienen interpretaciones y emociones del calificador, por eso, carecen de fiabilidad y validez (Grueso, 2009). Respecto a este punto, lo ideal es que las empresas siempre utilicen instrumentos estructurados, que aseguren la objetividad a la hora de valorar la eficiencia de los empleados en el desarrollo de sus funciones, evitando así, que interfiera el criterio y los prejuicios del calificador del proceso.

Con relación a lo comentado, se puede concluir que en general las empresas deben realizar una retroalimentación, evaluando cómo han sido y cómo deberían ser los procesos en la gestión del talento humano, cambiando a su vez la mentalidad tan errada que se maneja respecto a la mujer, el ente económico debe preocuparse por crear una cultura organizacional en la cual se le permita a cada uno de sus empleados explotar todo su potencial, independientemente del género al cual pertenezcan.

Por el hecho que al interior de las organizaciones existen estereotipos que de alguna manera afecten las políticas de contratación, se hace menester indagar hasta que punto estos pueden limitar el acceso y la promoción laboral de la mujer, para el caso de la investigación en el campo contable, donde se ha podido observar durante el transcurso de este artículo que no se ha escrito prácticamente nada, dado que, las normas, estudios e investigaciones que se encuentran, se han realizado desde un enfoque general y social, sin embargo,

estos sirvieron para contrastar la información recolectada en el trabajo de campo, la cual será tratada en el capítulo tres.

No obstante, desde lo público se ha visto un avance en la normatividad con relación a esta problemática, puesto que, en el país se encuentra reglamentada la participación de la mujer en cargos públicos, que debe ser por lo menos del 30%, en los cuales se pueden desempeñar las contadoras. Se reconoce que en el sector público se ha dado un avance gracias a la ley que promueve la incursión de la mujer en los niveles decisorios o estratégicos, sin embargo, con esta no se da una solución definitiva al problema, ya que, solo disminuye en un porcentaje la discriminación laboral contra la mujer. Por el contrario, en las empresas privadas al no tener normas que la reglamenten frente al tema, se presenta con mayor fuerza la discriminación de género, por tanto se requiere que tanto el gobierno, la empresa privada y la sociedad en general tomen conciencia sobre las potencialidades de la mujer y se comprometan con el tema de la equidad de género.

### *II.3. Progreso de la mujer en el campo laboral*

A partir de la década de los sesenta, en el ámbito internacional se emprendieron políticas encaminadas a la igualdad de la mujer, lo que permitió el desarrollo de investigaciones sobre la discriminación laboral y la promoción de iniciativas tendientes a eliminarlas, entre las más representativas se encuentran la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Comisión Federal para el “Techo de Cristal”<sup>1</sup> y los convenios promulgados por la Organización Internacional del Trabajo (González y Zarco, 2004). En Colombia, es a partir de la década de los treinta que se le admite capacidad jurídica a la mujer, se le da derecho a la educación superior y la posibilidad de ejercer cargos públicos, pero es solo en los años sesenta, que se le reconoce igualdad de trabajo y salario; pese a esto, en la década de los noventa, los ingresos de la mujer eran inferiores a los ingresos de los hombres, situación que muestra la difícil condición laboral a la que estaba sometida (Bonilla, 1993).

Durante mucho tiempo se concibió que unas profesiones eran exclusivas para el género masculino y otras para el femenino, poco a poco esta creencia se ha ido desmitificando, puesto que, ahora se observa cierta tendencia al equilibrio entre la cantidad de hombres y mujeres que se dedican a carreras como la administración, contaduría, economía, medicina, idiomas, licenciaturas, derecho, veterinaria y química farmacéutica, entre otras. Esta situación se ha dado en parte por derechos que se han plasmado en la Constitución Política, uno de estos es el tratado en el artículo 26, que hace referencia a la libertad que tiene cada persona de elegir y ejercer cualquier carrera u ocupación,

---

1 El “techo de cristal” hace referencia a las barreras que se le presentan a las mujeres con múltiples conocimientos y actitudes para situarse en puestos directivos y ascender dentro de la estructura organizacional (Grueso, 2009).

siempre y cuando muestre conocimientos y competencias para su desempeño; en consecuencia, no es apropiado afirmar en la actualidad la existencia de profesiones definidas para un respectivo género, dado que, cualquier persona que tenga una acertada preparación es idónea para desempeñarse en ellas.

Es importante que la mujer goce de las mismas condiciones del hombre, tenga la posibilidad de participar en diferentes escenarios, en los cuales pueda darse a conocer, tomar decisiones y afrontar diversas situaciones; es por ello, que el género femenino ha aumentado su participación en el mercado laboral, tal es el caso de la Contaduría Pública, una profesión que se ha visto permeada por un gran número de mujeres, situación que se ve reflejada en los datos estadísticos expuestos por el contador José Hernando Zuluaga Marín, quien afirma que al 31 de agosto de 2010 se encontraban registrados 158.687 contadores de los cuales 49.390 son mujeres y 109.292 son hombres, mientras que, para el 31 de diciembre de 2011, el total pasó a 170.532, de los cuales 57.722 son mujeres y 112.810 son hombres. El mayor crecimiento del número de contadores públicos se ve en el género femenino, puesto que, en el lapso de tiempo de 16 meses, tuvo un incremento del 17%, por su parte, el género masculino creció en un 3,2% (2011). Prueba de ello, es la cantidad de estudiantes matriculados en la Universidad de Antioquia en el programa de Contaduría, donde se evidencia que el número de estudiantes mujeres supera en gran proporción al número de estudiantes hombres, información que se detalla en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Estudiantes programa de Contaduría pública, Universidad de Antioquia

Concepto	2007-1	2007-2	2008-1	2008-2	2009-1	2009-2	2010-1
Matriculados Sede Medellín	875	901	869	866	861	851	863
Matriculados Sede Carmen Viboral	100	100	85	57	79	72	0
<b>Total matriculados</b>	<b>975</b>	<b>1001</b>	<b>954</b>	<b>923</b>	<b>940</b>	<b>923</b>	<b>863</b>
<b>Género</b>							
Hombres Sede Medellín	337	351	344	338	349	338	339
Hombres Sede Carmen Viboral	33	32	26	17	28	24	0
<b>Total hombres</b>	<b>370</b>	<b>383</b>	<b>370</b>	<b>355</b>	<b>377</b>	<b>362</b>	<b>339</b>
Mujeres Sede Medellín	538	550	525	528	512	513	524
Mujeres Sede Carmen Viboral	67	68	59	40	51	48	0
<b>Total mujeres</b>	<b>605</b>	<b>618</b>	<b>584</b>	<b>568</b>	<b>563</b>	<b>561</b>	<b>524</b>
Porcentaje Hombres	38,5%	39,0%	39,6%	39,0%	40,5%	39,7%	39,3%
Porcentaje Mujeres	61,5%	61,0%	60,4%	61,0%	59,5%	60,3%	60,7%

Fuente: Docente<sup>2</sup> departamento de ciencias contables Universidad de Antioquia.

Así mismo se observa que el número de estudiantes mujeres graduadas en la profesión de Contaduría Pública en la Universidad de Antioquia, Sede Medellín, supera en gran medida al número de hombres para los años 2008, 2009 y 2010,

2 Solicita reserva respecto a su nombre

para el 2011 aún se evidencia mayor número de mujeres graduadas, pero la diferencia se presenta en una menor proporción. A continuación se presentan estos datos con sus respectivos porcentajes:

Graduados Contaduría Pública Universidad de Antioquia Sede Medellín					
Género/Año	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres	30	50	21	31	29
Mujeres	30	81	91	65	72
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>131</b>	<b>112</b>	<b>96</b>	<b>131</b>
Porcentaje Hombres	50,0%	38,2%	18,8%	32,3%	45,0%
Porcentaje Mujeres	50,0%	61,8%	81,3%	67,7%	55,0%

Fuente: Departamento de admisiones y Registro Universidad de Antioquia

Aunque, la mujer aún no ha logrado igualar en cantidad al hombre en puestos directivos, se observa que su participación ha venido creciendo, puesto que, se le ha reconocido el derecho a la formación profesional y el desempeño en cargos ejecutivos, gracias a sus capacidades y a los valiosos aportes que le brindan a las empresas para el desarrollo de estas.

#### *II.4. El género en el campo contable*

El artículo 1 de la Ley 43 del 1990, define al contador público como la persona natural que está facultada para dar fe pública sobre hechos propios del ámbito de su profesión, dictaminar estados financieros y realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable, lo que permite concluir que, esta profesión puede ser desarrollada por cualquier individuo que demuestre ser apto para ello y cuya preparación le permita el desarrollo de las funciones que le competen. En ningún momento se limita el ejercicio de la profesión para un determinado género, por el contrario, hace referencia es a la facultad que tenga la persona para desempeñar dicha profesión.

Con relación a la facultad o la competencia que debe acreditar el profesional contable, dentro de esta misma Ley, específicamente en el artículo 37 se hace alusión a la idoneidad, competencia y actualización profesional que deben caracterizar al contador público. Es debido a la gran diversidad y complejidad de los procesos que se dan al interior de la empresa, que se le exige al contador actualización y desarrollo de habilidades que le posibiliten eficiencia en la ejecución de sus procesos y la contribución al bienestar del entorno organizacional y social. En el principio los hombres eran los únicos que podían acceder a una educación, hoy en día, las mujeres también tienen la posibilidad de adquirir conocimientos y de llevar un proceso de aprendizaje continuo, hecho que la ha puesto en igualdad de condiciones respecto a las capacidades intelectuales. Es esta nueva perspectiva, la que conduce a evaluar si realmente se están reconociendo las capacidades que han logrado adquirir las mujeres o si a pesar de este progreso, todavía estas encuentran barreras a la

hora de acceder a un puesto de trabajo que implique labores relacionadas con la toma de decisiones, análisis de situaciones, liderazgo en equipos de trabajo o cualquier cargo de dirección que represente mayores niveles de responsabilidad y conocimiento.

Una de las críticas que comúnmente se hace a las mujeres cuando tiene a cargo un grupo de individuos, es que la amabilidad, servicio y atención a las sugerencias y opiniones de su equipo de trabajo, dificulta el desempeño eficiente de sus funciones, no obstante, esta apreciación no debería tener validez, porque la mujer puede expresar sus emociones e interactuar con el personal, sin afectar su objetividad y el nivel de autoridad que le compete, cumpliendo así con sus responsabilidades.

Se puede decir que hasta la fecha, no se han llevado a cabo estudios sobre la incidencia que tiene el género de los individuos en el mercado laboral contable, por ello, se acude a percepciones propias y opiniones, pensamientos y posturas de contadores (hombres y mujeres) que poseen una alta trayectoria en el mundo empresarial y por ende tienen una visión más amplia sobre esta realidad.

Después de indagar preliminarmente, con algunos docentes del Departamento de Ciencias Contables de la Universidad de Antioquia quienes afirman no haber sido afectados a lo largo de su vida laboral por su condición de género, pero que reconocen que en la realidad si hay presencia de estereotipos de género que benefician o perjudican tanto a hombres como mujeres, se infiere a partir de sus comentarios que hay prejuicios a favor de los hombres, tales como, la disponibilidad horaria y capacidad de dirección, mientras que, a la mujer la favorece la entrega, eficiencia, dedicación, orden y disciplina, pero se ve afectada de manera negativa por caracterizarse por ser una persona complicada y sentimental, además por su carencia de tiempo. Sobre los puestos de trabajo dichos profesionales expresan que, es frecuente encontrar a las mujeres en los niveles inferiores de la administración, mientras que, el hombre se ubica en cargos de alto rango. Acerca del nivel de capacidades, se presentan divergencias en las opiniones, puesto que, algunos consideran que ambos géneros tienen las mismas capacidades y otros piensan que las mujeres desarrollan más capacidades que el hombre. Otro punto en el cual difieren es en el tema de las responsabilidades familiares, ya que, la mayoría manifiestan que si inciden en el desempeño laboral y los que señalan que no influyen, hacen la salvedad que dependiendo de las prioridades o de ciertos eventos si pueden interferir.

Según las respuestas dadas por los profesores, se puede inferir que aunque ellos no han sido objeto de la incidencia del género a la hora de desempeñar labores relacionadas con la ciencia contable, sí reconocen la existencia de estereotipos que pueden beneficiar o perjudicar a un determinado género, luego se puede deducir que en las empresas todavía subsisten concepciones y

prejuicios que de alguna u otra manera interfieren en sus políticas de manejo de personal.

Si bien, es cierto que actualmente en el campo contable se están formando más mujeres que hombres, no significa (aunque muchos digan que la profesión contable tiende a feminizarse) que las creencias particulares asociadas al género y al desempeño de la profesión contable, han desaparecido por completo, muestra de ello son las opiniones que dan los docentes de Ciencias Contables y que ya fueron tratadas en párrafos anteriores.

Para evidenciar la tendencia del aumento de las mujeres en los procesos de formación en el área contable, se da a conocer que de acuerdo con la Junta Central de Contadores, fue a partir del año 2001 en que se registró un número importante de mujeres ejerciendo la contaduría pública, sin embargo, actualmente representan tan solo el 31% de los contadores en Colombia frente a un 69% para los hombres.

Un claro ejemplo de cómo poco a poco se ha deteriorado la idea que solo los hombres pueden aspirar a realizar estudios profesionales y a desempeñar cargos importantes, es la del departamento de Contaduría de la Universidad de Antioquia, pues inicialmente el grupo de profesores estaba formado por solo hombres, luego en los años setenta ingresan tres mujeres docentes (María Eugenia Upegui, Margarita Mejía y Fabiola Gómez) y en la actualidad la dependencia cuenta con cinco profesoras (Belky Gutiérrez Castañeda, Lina Muñoz, Lina Ochoa, María Isabel Duque, Martha Álvarez), lo cual representa aproximadamente el 31% del total de docentes contra un 69% representado en el género masculino. Si bien, los hombres superan en número a las mujeres docentes del Departamento de Contaduría, se observa que la participación del género femenino ha ido creciendo, permitiendo que este pueda demostrar sus competencias y contribuir al buen funcionamiento y mejora de los procesos del departamento.

Se puede decir que a pesar del aumento de mujeres contadoras, aún persisten estereotipos acerca de la “menor capacidad, preparación y experiencia” de la mujer para ocupar puestos en la alta dirección, los cuales hacen más difícil el acceso y la permanencia de esta en el mercado laboral contable. El incremento del género femenino en la profesión contable, no obedece, a una evolución en el pensamiento de la sociedad frente al rol de la mujer, sino más bien, a un cambio de mentalidad en ella, puesto que, ahora se siente con los suficientes conocimientos, habilidades, actitudes para afrontar de la mejor manera cualquier situación que se presente dentro del entorno organizacional y que le exija el desarrollo de todos sus potenciales, logrando así, ser valorada por los grandes aportes que puede brindar a la empresa y a la sociedad.

Por esta razón, la problemática respecto al género, requiere que no solo haya un cambio en la concepción del rol de la mujer por parte de ella misma,

sino que también, las empresas y en especial la sociedad deje atrás las creencias, estigmatizaciones y prejuicios que en la actualidad ya no tienen cabida, porque es desde la misma sociedad que se crean nuevas percepciones y se generan los cambios en la mentalidad de los individuos.

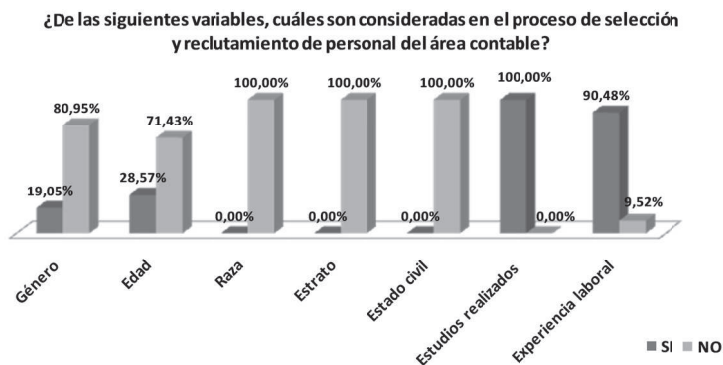
### III. Identificación de estereotipos de género y su influencia en el campo laboral contable

Con el fin de confrontar las percepciones y posiciones sobre la incidencia del género en las políticas de contratación y para el caso de la investigación en el área contable, era necesario realizar un trabajo de campo en el cual se indagó la percepción que tienen las empresas sobre los estereotipos de género, si estos se presentaban dentro de la empresa y si influían o no a la hora de contratar personal del campo contable. Se tomó una muestra intencionada, debido a las limitaciones de tiempo y recursos, lo cual llevó a que el proceso de recolección de información se ejecutara solo en ocho empresas, donde se entrevistaron ocho jefes del departamento de contabilidad o financiero y 21 personas con labores afines a la ciencia contable (analista contable, asesor contable, contador auxiliar, técnico contable, auxiliar contable, asistente contable, aprendiz contable, auxiliar administración contable, coordinador, analista líder contable) de grandes empresas de Medellín pertenecientes a los sectores público, industrial, comercial, educativo, salud y de servicios.

Para recolectar la información se diseñó un modelo de encuesta con 12 preguntas y un modelo de entrevista semiestructurada compuesto de 14 preguntas, basadas en las variables definidas tales como: liderazgo, responsabilidades familiares, creencias culturales y capacidades. La tabulación y el análisis de sus resultados se presentan a continuación:

Se encuestaron a 7 hombres y 14 mujeres en 8 empresas de Medellín:

#### III.1.1. ¿De las siguientes variables, cuáles son consideradas en el proceso de selección y reclutamiento de personal del área contable?

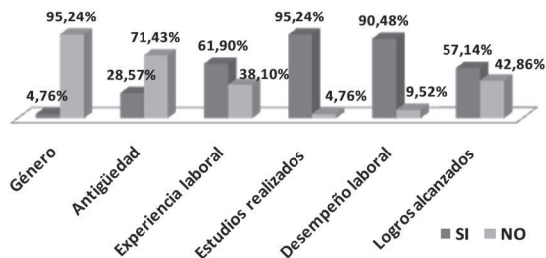




Según los resultados encontrados en las empresas en las que se aplicó el instrumento, las variables que representan una mayor importancia dentro del proceso de selección y reclutamiento en el área contable son los estudios realizados y la experiencia laboral con un porcentaje de 100% y 90,48% del total de personas encuestadas respectivamente, mientras que, por su parte la raza, el estrato y el estado civil no se consideran variables importantes, dado que el 100% de las personas respondieron que no. Respecto al género solamente el 19,05% creen que si es importante, proporción que es muy pequeña frente al 80,95% que respondieron que no. Se concluye entonces, que en general lo que miran las empresas en sus procesos de selección y reclutamiento, son los conocimientos adquiridos tanto en la formación profesional, como en el ámbito laboral y aunque algunos expresaron que el género si era importante, la mayoría comparte la concepción que dicha variable no ejerce mayor influencia dentro de este proceso.

### III.1.2. ¿Qué variables tiene la empresa al momento de promover (ascenso) personal del área contable?

¿Qué variables tiene la empresa al momento de promover (ascenso) personal del área contable?



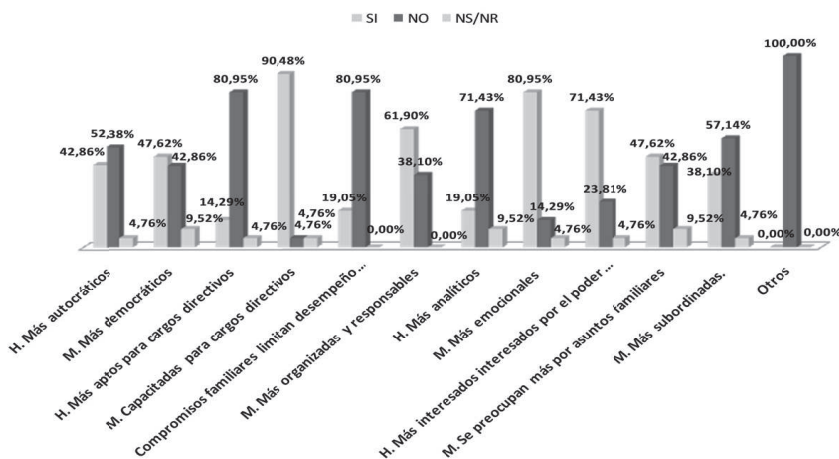
Según las respuestas del total de encuestados, las variables más significativas a la hora de promover al personal del área contable para las empresas incluidas en la investigación son: estudios realizados, desempeño laboral, experiencia laboral y logros alcanzados con porcentajes de 95,24%, 90,48%, 61,90%, 57,14% respectivamente. Por el contrario, el género y la antigüedad no se consideran importantes, pues el 95,24% respondió que el género no se tiene en cuenta, ni tampoco la antigüedad con un 71,43% del total de individuos. Aquí también, se puede evidenciar que en general el género no incide en la política de ascensos, puesto que, lo que más presente tienen las empresas es la preparación profesional, los conocimientos y habilidades adquiridas en otros puestos de trabajo, el eficiente desarrollo de sus labores y sus buenos resultados.

*III.1.3. Tendiendo presente que los estereotipos de género son un conjunto de creencias, costumbres, o prejuicios que comparte una cultura, una región o un grupo de personas acerca de los rasgos, características o cualidades que poseen hombres y mujeres.*

A continuación se listan algunas características relacionadas con el género. Responda si considera o no que influyen en la gestión del talento humano dentro de la empresa:

- En el estilo del liderazgo los hombres son más autocráticos que las mujeres.
- En el estilo del liderazgo las mujeres son más democráticas que los hombres.
- Los hombres son más aptos para desempeñarse en cargos directivos.
- Las mujeres están capacitadas para desempeñar cargos directivos.
- Los compromisos familiares limitan el desempeño eficiente de las mujeres en su trabajo.
- Las mujeres son más organizadas y responsables que los hombres.
- Los hombres son más analíticos que las mujeres.
- Las mujeres son más emocionales que los hombres.
- Los hombres son más interesados por el poder y el dinero.
- Las mujeres se preocupan más por los asuntos familiares.
- Las mujeres son más subordinadas.

**A continuación se listan algunas características relacionadas con el género. Responda si considera o no que influyen en la gestión del talento humano dentro de la empresa**



De las características relacionadas con el género enunciadas y representadas en la gráfica, se observa que con un porcentaje superior al 50% de respuestas afirmativas, los factores que mayor influencia ejercen en la gestión del

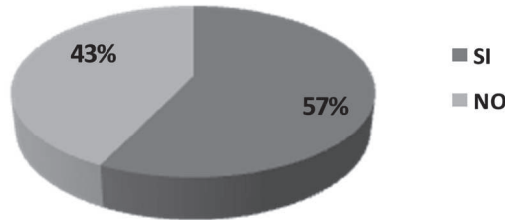
talento humano son en orden de importancia: las mujeres están capacitadas para desempeñar cargos directivos, las mujeres son más emocionales que los hombres, los hombres son más interesados por el poder y el dinero, las mujeres son más organizadas y responsables que los hombres. Por otro lado, características como los hombres son más autocráticos que las mujeres, las mujeres son más democráticas que los hombres, las mujeres se preocupan más por los compromisos familiares aunque su porcentaje es inferior al 50%, se considera significativo, dado que, el total de respuestas afirmativas se encuentra en el rango de (42% - 48%). Si bien, las personas encuestadas en las anteriores preguntas afirman que el género no se considera una variable importante dentro de las políticas de contratación y promoción, mediante las respuestas a estas características se infiere que al interior de las empresas de alguna manera si existen estereotipos de género que influyen en la gestión del talento humano, que van muy relacionados con la personalidad del individuo, las responsabilidades que tienen, la forma en la cual lideran un grupo, dependiendo del género al que pertenece quien aspira al cargo.

Sin embargo, dentro de estas características se identifican algunas que son muy relevantes y que desmienten los prejuicios sociales que se han tenido por mucho tiempo, pues, el hecho que el 90,48% acepte que la mujer está capacitada para desempeñar cargos directivos y que un 80,95% de las personas encuestadas opinen que los compromisos familiares no afectan el desempeño laboral de las mujeres, significa que se le están reconociendo sus capacidades y su formación profesional y que por lo tanto se está acabando con la creencia que el hombre es el único que puede desempeñar cargos de dirección y que la mujer solo sirve para la crianza de los hijos y el cuidado del hogar. En cuanto a que el hombre es más analítico que la mujer el 71,43% respondió que no, lo que indica que en general tanto el hombre como la mujer pueden desarrollar la capacidad de análisis y contribuir así a la solución de las problemáticas de la empresa.

En resumen, se presenta un avance en la concepción del rol de la mujer en el campo laboral, al reconocer tanto su capacidad intelectual como el valor agregado que le impregna a la organización, debido al mejoramiento que ésta puede ofrecer en los diferentes procesos, no obstante, al presentar respuestas afirmativas en cuanto a que el hombre es el que tiene más autoridad y que la mujer es más emocional son estereotipos que podrían llegar a afectar a la mujer a la hora de acceder y alcanzar un desarrollo profesional en el campo laboral contable.

*III.1.4. ¿Cree que existen diferencias en la forma de liderar entre hombres y mujeres? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿Cuáles son las diferencias?*

**¿Cree que existen diferencias en la forma de liderar entre Hombres y Mujeres?**



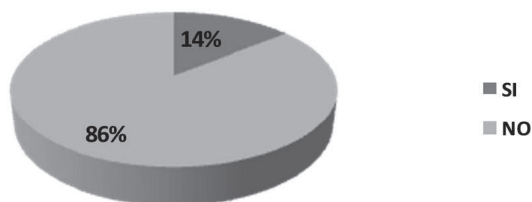
Respecto a los resultados se puede decir que, la mayoría de los encuestados tienen la concepción que las mujeres y los hombres desarrollan el liderazgo de diferentes maneras, pues el 57% respondió que si existen diferencias entre ambos géneros, mientras que el 43% respondió que no. Sin embargo, dichos porcentajes no están muy alejados uno del otro, por lo tanto se puede concluir que las opiniones están muy divididas. Las diferencias más sobresalientes expuestas por las personas son: personalidad, manejo de las relaciones y las mujeres son más organizadas y responsables. Se considera que las diferencias en el liderazgo que asumen hombres y mujeres no son inherentes al género, si no al estilo de cada individuo, dado sus expectativas, personalidad y entorno en el que se desenvuelve, sin embargo, estas diferencias no deben ser tomadas por las organizaciones como un obstáculo o como una diferencia que pueda hacer predominante cierto género, sino más bien debe ser vistas como una fuente enriquecedora de la compañía, en donde la persona que sea elegida para el cargo con su forma de liderar pueda organizar y promover un buen clima laboral y eficiencia en los procesos organizacionales contribuyendo así a los buenos resultados de la empresa.

*III.1.5. ¿Percibe que las responsabilidades familiares son un criterio en la gestión del talento humano<sup>3</sup> dentro de la empresa? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿Por qué?*

---

3 Proceso de asignación del talento humano a cada una de las actividades dentro de la organización, está integrado por la planeación de las necesidades, reclutamiento, selección de personal, contratación, formación y desarrollo, mantenimiento y desvinculación y su propósito es el logro de los objetivos y el establecimiento de un clima organizacional y de liderazgo dentro de la empresa (Jaramillo, 2004).

**¿Percibe que las responsabilidades familiares son un criterio en la gestión del talento humano dentro de la empresa?**

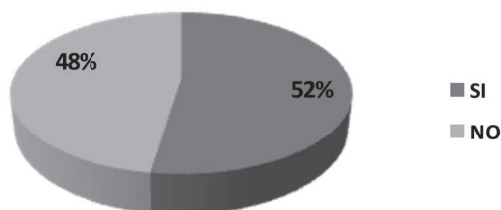


En relación con los resultados obtenidos al aplicar la encuesta, se observa que la mayoría de las personas representadas en un 86% perciben que las responsabilidades familiares no son un criterio importante en la gestión del talento humano, pues, tan solo el 14% respondieron que si lo es.

Se puede afirmar que en la actualidad las empresas no consideran los compromisos familiares como algo fundamental en sus políticas de personal para el área contable, factor que por mucho tiempo tuvo importancia a la hora de acceder a un puesto de trabajo, dichas respuestas indican que, la mujer ha demostrado capacidades para desempeñar eficientemente sus funciones en diversos cargos, e incluso en puestos importantes dentro de la escala jerárquica de las empresas y no solo las labores correspondientes al hogar.

*III.1.6. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el desempeño laboral de hombres y mujeres? Si \_\_\_ No \_\_\_ ¿De qué manera?*

**¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el desempeño laboral de hombres y mujeres?**

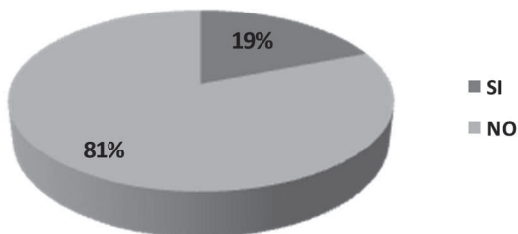


Aunque las opiniones son muy similares, los encuestados respondieron en un 52% que las responsabilidades familiares si limitan el desempeño laboral de las personas, por razones como tiempo ausente en el trabajo y desequilibrio por problemas familiares, no obstante, dichas razones apuntan más a la condición de la mujer, pues lo más común es que ellas sean más emocionales

y quienes pidan más permisos, lo que indica que quienes realmente se están viendo afectadas son las mujeres y que aún no se ha dejado el prejuicio de considerar que las emociones de la mujer, sus compromisos con los hijos y con el hogar no dejan cumplir eficientemente con sus responsabilidades laborales percepción que hoy en día debería estar obsoleta, ya que, el género femenino se ha destacado por su gran esfuerzo y ha mostrado grandes competencias para cumplir con ambos roles.

*III.1.7. ¿Las creencias culturales relacionadas con el género influyen en la gestión del talento humano? Si \_\_\_ No \_\_\_\_ ¿De qué manera influyen?*

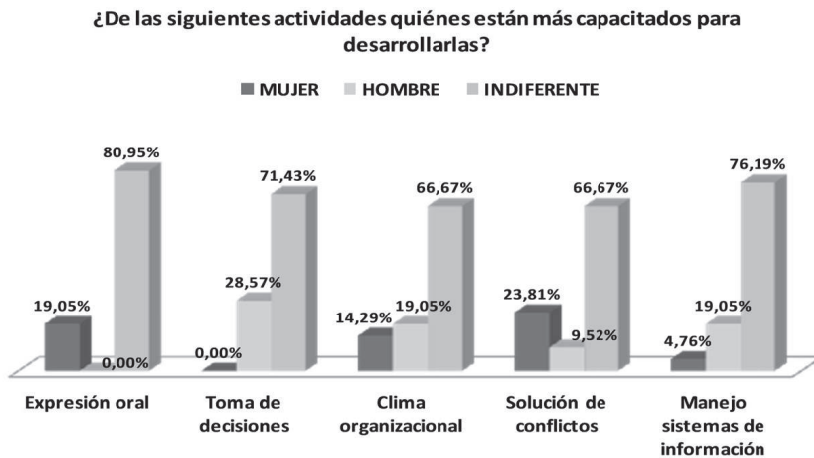
**¿Las creencias culturales relacionadas con el género influyen en la gestión del talento humano?**



En general, con el 81% frente al 19% se concluye que dentro de la gestión del talento humano las creencias asociadas al género no ejercen ninguna influencia, con esto se infiere que las ideologías, convicciones y constructos sociales respecto al género ya no son importantes a la hora de definir los roles de las personas.

Teniendo en cuenta la información presentada en las preguntas *III.5.* y *III.7.* se percibe que las responsabilidades familiares y las creencias culturales no influyen en la gestión del talento humano dentro de la compañía, ya que la mayoría de las personas encuestadas dieron respuesta negativa, no obstante en la pregunta *III.6.* la mayoría percibe que las responsabilidades familiares si limitan el desempeño laboral, lo que para el grupo investigador significa que dentro de la empresa en cierta medida dicha situación si importa, dado que, si aún existe la percepción que las responsabilidades familiares limitan el buen desempeño (según el 48% de las personas encuestadas), de alguna forma esto podría influir en el criterio del evaluador en el proceso de gestión del talento humano, ya sea en la etapa de selección, promoción o formación.

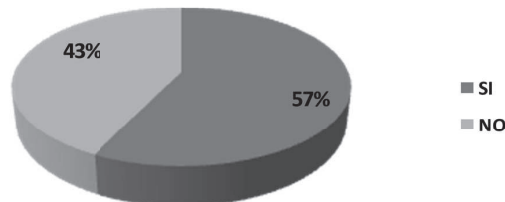
III.1.8. ¿De las siguientes actividades quienes están más capacitados para desarrollarlas?



En estas respuestas se observa algo muy relevante, dado que, en todas las actividades que se listaron a las personas encuestadas, los mayores porcentajes obtenidos que se encuentran entre el 66, 67% y 80,95% fueron para la opción indiferente, lo que quiere decir, que la mayoría piensan que tanto hombres como mujeres poseen las mismas habilidades y competencias para desarrollar dichas actividades. Aunque algunas personas eligieron un género específico como el más apto, no representan un gran porcentaje, por lo tanto, se concluye que en general los individuos comparten la idea que todos independientemente del género, se pueden desempeñar con eficiencia y agregar valor a la hora de ejecutar sus actividades. Es así, como se desmienten algunos estereotipos relacionados con las capacidades intelectuales las cuales solo eran atribuidas a los hombres.

III.1.9. Desde su experiencia ¿percibe que en los puestos de trabajo prevalece un género frente al otro? Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_, ¿Por qué?

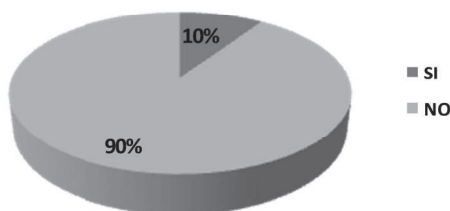
Desde su experiencia ¿percibe que en los puestos de trabajo prevalece un género frente al otro?



Los porcentajes encontrados reflejan, aunque la diferencia entre estos que es del 14% no es muy representativa que en general las personas encuestadas consideran que si existe prevalencia en los puestos de trabajo de un género frente al otro por razones como: existe prevalencia por parte de la persona que hace el proceso de selección y que elige, se escoge a la mujer por su responsabilidad y al hombre porque en la sociedad es reconocido como el más capaz y esto lo que significa es que todavía existen estereotipos de género que favorecen o limitan el acceso al trabajo.

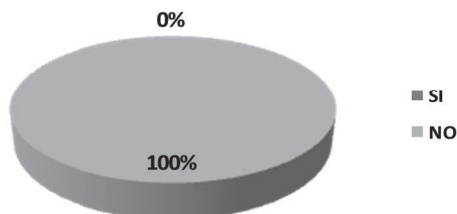
III.1.10. ¿Se ha sentido discriminado por su condición de género en el campo laboral? Si \_\_\_ No \_\_\_

¿Se ha sentido discriminado por su condición de género en el campo laboral?



III.1.11. ¿Se ha sentido favorecido por su condición de género en el campo laboral? Si \_\_\_ No \_\_\_ ¿Por qué?

¿Se ha sentido favorecido por su condición de género en el campo laboral?

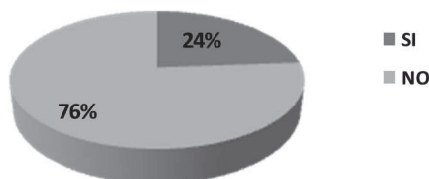


Según los resultados, se concluye que no se presentan situaciones de discriminación o favorecimiento, por la condición de género en el campo laboral contable, ya que, todos los encuestados afirmaron no haberse sentido favorecidos y la mayoría (90%) no se ha sentido discriminado, pues tan solo el 10% ha sufrido discriminación (cifra que no es significativa), luego se puede concluir que los encuestados accedieron a sus puestos gracias a los logros adquiridos, a las competencias desarrolladas y al eficiente desempeño de sus labores, y no por factores relacionados con las preferencias de género.



*III.1.12. ¿Se puede generalizar la existencia de estereotipos de género en la gestión del talento humano dentro de la empresa? Si \_\_\_ No \_\_\_*

**¿Se puede generalizar la existencia de estereotipos de género en la gestión del talento humano dentro de la empresa?**



Después de realizar una serie de preguntas relacionadas con los estereotipos de género, se hizo esta pregunta para identificar si se podía generalizar o no la existencia de estos, pregunta en la cual la mayoría, es decir, el 76% respondió que no se podía generalizar la presencia de dichos estereotipos.

Sin embargo, como ya se explicó en gráficas anteriores, con algunas respuestas se podría inferir que si existen estereotipos de género que representan limitaciones en el acceso a un cargo, y más en el campo contable en donde es tan importante el tiempo, la dedicación, los conocimientos y la responsabilidad.

Se realizó una entrevista dirigida a jefes del departamento de contabilidad o financiero, en total fueron entrevistados tres hombres y cinco mujeres en ocho empresas de Medellín. Las preguntas y resultados se presentan a continuación:

*III.2.1. ¿Tiene la empresa políticas formalmente establecidas para la contratación de personal? ¿Cuáles son algunas de ellas?*

Según los resultados encontrados en las empresas en las que se aplicó el instrumento, en su gran mayoría las empresas tienen políticas formalmente establecidas para la contratación de personal, aquellas más utilizadas son el perfil definido para el cargo, las entrevistas y las pruebas psicotécnicas y de conocimiento. Por el contrario, los rangos de edad y la ubicación geográfica son políticas poco utilizadas a la hora de contratar.

*III.2.2. ¿Cuáles de esas políticas están definidas específicamente para la contratación de personal del área contable?*

De acuerdo con las respuestas de los entrevistados, en general, las empresas en las que se realizó el trabajo de campo, no tienen políticas definidas específicamente para la contratación de personal del área contable, pues utilizan los mismos procedimientos para todos los cargos, sin embargo, algunas realizan pruebas de conocimiento en el campo contable y una proporción muy mínima tiene en cuenta las recomendaciones.

*III.2.3. ¿Qué variables son consideradas en el proceso de selección y reclutamiento de personal del área contable? Por ejemplo, género, edad, raza, estado civil, estrato, estudios realizados, experiencia laboral*

A partir de los datos resultados arrojados por las entrevistas, las variables más significativas en el proceso de selección y reclutamiento de personal del área contable, son: experiencia laboral y estudios realizados. Sin embargo, la edad también es un factor decisivo en la contratación, aunque en una menor proporción. Variables como la raza, el estado civil y el estrato no son considerados en el proceso, por otro lado, el género es tenido en cuenta, pero por muy pocas empresas.

*III.2.4. ¿Al momento de evaluar estas variables, el criterio cambia según el cargo a asignar?*

En general, los entrevistados coinciden en que el criterio si cambia según el cargo a asignar, las empresas tienen niveles mayores de exigencia en cuanto a experiencia y estudios realizados para los cargos más altos. Otras muy pocas definen la edad y el género de acuerdo con el cargo.

*III.2.5. ¿Qué variables tiene la empresa al momento de promover (ascenso) personal del área contable? Por ejemplo, género, antigüedad, experiencia, estudios realizados, logros alcanzados en la empresa, desempeño laboral*

Según los resultados obtenidos en las empresas objeto de la investigación, la principal variable que se tiene en cuenta en la promoción del personal, es el desempeño laboral de la persona, aunque también los logros alcanzados y estudios realizados son variables consideradas en el proceso en una menor proporción. Así mismo, la antigüedad y el género son factores que se tienen en cuenta, pero en un número muy mínimo de empresas.

*III.2.6. Tendiendo presente que los estereotipos de género son un conjunto de creencias, costumbres, o prejuicios que comparte una cultura, una región o un grupo de personas acerca de los rasgos, características o cualidades que poseen hombres y mujeres. ¿Considera que existen estereotipos de género dentro de la empresa que influyen en la gestión del talento humano? ¿Cuáles?*

A partir de las opiniones de los entrevistados y de las respuestas de los encuestados a la pregunta N° III.1.12., se puede decir que no existen estereotipos de género en la mayoría de las empresas, ya que, estos coinciden en afirmar que el género no es aspecto decisivo en la gestión del talento humano, pues, varios de los entrevistados y encuestados revelan que al interior de la empresa en la cual laboran, no se presentan estereotipos de género, sin embargo, los entrevistados afirman que en el medio o en otras empresas tales

estereotipos si pueden existir, situación que deja abierto el interrogante sobre la existencia o no de estereotipos de género al interior de las empresas.

### *III.2.7. ¿Considera que la forma de liderar es un criterio importante para la empresa en la gestión del talento humano?*

En la mayoría de las empresas estudiadas, la forma de liderar es un criterio importante en la gestión del talento humano, las principales razones que presentan los entrevistados es porque consideran que debe haber una persona que esté al frente del proceso de forma que se pueda alcanzar un buen resultado. Así mismo, creen que la mejor forma de liderar un grupo, es con el ejemplo para que se motive a los integrantes y el líder se convierte en clave de éxito. Una de las personas afirma que cuando el líder es hombre generalmente prefiere trabajar con mujeres por la subordinación, pero, cuando la líder es mujer prefiere trabajar con hombres por la rivalidad que existe entre el género femenino, esta opinión, hace pensar en la existencia de estereotipos de género, pero al no ser generalizada su existencia, no presenta mayor peso dentro de los resultados, sin embargo, es importante mencionarla ya que puede tener incidencia en las conclusiones generales.

### *III.2.8. ¿Se presentan diferencias en la forma de liderar entre hombres y mujeres? ¿Cuáles son esas diferencias?*

La mayoría de los entrevistados consideran que si existen diferencias en la forma de liderar entre hombres y mujeres, las razones están algo divididas, si bien la mayor parte de personas que respondieron la entrevista coinciden en que las diferencias radican en las características tanto de hombres como de mujeres, es decir al género, al considerar a la mujer en general más democrática, conflictiva, ordenada, estética, y pendientes del detalle, mientras que, al hombre más autocrático, práctico, rápido para hacer las cosas y tomar decisiones. También, un porcentaje significativo considera que las diferencias no se deben a la condición de género sino a las características particulares de cada persona.

### *III.2.9. ¿Las responsabilidades familiares son un criterio para la selección y promoción del talento humano dentro de la empresa?*

Las responsabilidades familiares no se consideran criterio para la selección y promoción del talento humano en las empresas analizadas, pues la mayoría de entrevistados respondió negativamente, aunque, algunos también afirman que si bien en la empresa no se tienen en cuenta tales responsabilidades en el proceso mencionado, creen también que en el medio si podrían afectar negativamente por la cantidad de permisos que demandan, pero, otros por el contrario creen que tales responsabilidades afectan de forma positiva, al hacer que la persona se vuelva más centrada y estable.

*III.2.10. ¿Considera que las responsabilidades familiares afectan el desempeño laboral de hombres y mujeres? ¿De qué manera?*

Los resultados frente a este interrogante no son muy concluyentes, dado que, las opiniones estuvieron muy divididas, pues, la proporción entre los que respondieron de forma afirmativa (dos mujeres y dos hombres), respecto a los que lo hicieron de forma negativa (tres mujeres y un hombre) fue muy equilibrada, por tanto, no es pertinente establecer una conclusión general sobre la influencia de las responsabilidades familiares en el desempeño laboral de hombres y mujeres, por lo equitativas que fueron las opiniones.

*III.2.11. ¿Las creencias culturales relacionadas con el género son factores influyentes en la gestión del talento humano? ¿De qué manera influyen?*

Las creencias relacionadas con el género no son factores influyentes en la gestión del talento humano en las entidades estudiadas, dado que, en su totalidad los entrevistados respondieron negativamente. La razón principal para responder de forma negativa, según los entrevistados es que, tales creencias ya se han desvirtuado y corresponden al pasado.

Los resultados en esta pregunta, contradicen en cierta medida algunos de los arrojados por preguntas anteriores, más específicamente, la pregunta relacionada con las diferencias en la forma de liderar entre hombres y mujeres, donde se concluyó que si existen tales diferencias y que en su mayoría se deben al género, luego si el liderazgo se considera un factor importante en la gestión del talento humano conclusión de otra de las preguntas, entonces, se puede concluir que las creencias culturales relacionadas con el género si son factores influyentes al menos en cierta medida, en la gestión del talento humano.

*III.2.12. ¿Se presentan diferencias en las capacidades entre hombres y mujeres? ¿Cuáles?*

Según lo planteado por las personas entrevistadas de las empresas objeto de estudio, en general, no se presentan diferencias en las capacidades entre hombres y mujeres, la diferencia radica en la forma en que las desarrollan, pues algunos, manifestaron que las diferencias más que, en las capacidades están es en la forma de hacer las cosas.

*III.2.13. ¿Usted identifica algunos estereotipos adicionales? ¿Cuáles?*

Los principales estereotipos que identificaron los entrevistados, según su experiencia laboral tanto al interior como fuera de la empresa, fueron principalmente: el aspecto físico, la universidad, la mujer es más apasionada y soporta mayor carga laboral. Otros como la raza, edad y mujeres más sensibles también fueron algunos estereotipos mencionados por ellos, pero en una menor proporción. Asimismo dentro de las respuestas dadas por los encuestados

se identifican varios de los estereotipos mencionados por las personas entrevistadas (apariciencia física, institución en la cual se graduó, raza, edad, la mujer es más dedicada). Con esto se reafirma que todavía hay prevalencia de estereotipos que tienen influencia en el ámbito laboral contable.

### *III.2.14. ¿Se ha sentido discriminado o favorecido por su condición de género en el campo laboral?*

Los entrevistados no se han sentido ni discriminados ni favorecidos por su condición de género, pues solo una persona manifestó haberse sentido favorecida por su apariencia física, frente a siete que respondieron de forma negativa. En su mayoría coinciden en que, lo que se han ganado se debe es a sus capacidades y desempeño en el trabajo

## **IV. ¿Similitud o discrepancia entre la teoría y la realidad?**

Según lo observado por el grupo investigador y la información suministrada por las personas encuestadas y entrevistadas, no se puede decir de manera general, que lo que se vive hoy en día en las empresas es semejante o diferente a lo tratado en la teoría, puesto que, se encuentran tanto similitudes como discrepancias.

Las similitudes más relevantes se encuentran justificadas en las siguientes situaciones:

- En las áreas contables hay presencia de ambos géneros, incluso en algunas empresas las mujeres superan considerablemente en número a los hombres, cabe aclarar que esto se da en los mandos medios y bajos, porque en los rangos de ejecutivos todavía se observa gran representación del género masculino, lo anterior indica que la mujer ha tenido un progreso importante en el campo laboral, dado que, en épocas anteriores la profesión era constituida por hombres, porque este era el único que podía acceder a la educación. Si bien, no se encontraron referentes teóricos relacionados con la contaduría, si se puede hacer el paralelo con el avance de la mujer en el mundo laboral en general, el cual ha sido similar.
- Los encuestados perciben que los hombres son más autocráticos que las mujeres y se interesan más por el poder y el dinero, y que las mujeres son más emocionales, democráticas, organizadas y responsables que los hombres; tal percepción no se aleja de lo hallado en estudios psicológicos, los cuales afirman que existen características de personalidad que diferencian hombres y mujeres, los primeros son autocráticos, fieles a la empresa y se interesan por el poder y el dinero, mientras que, las segundas son democráticas y tienen capacidad de comunicación y empatía.
- Más de la mitad de las personas encuestadas observan la prevalencia de un género frente al otro en los puestos de trabajo, debido a los estereotipos

asociados al género, esta apreciación se acerca al pensamiento de varios autores, en la medida que estos afirman que actualmente subsisten tales estereotipos.

- Aproximadamente la mitad de los encuestados y entrevistados respondieron que las responsabilidades familiares si limitan el desempeño laboral de las personas, debido al tiempo ausente en el trabajo y al desequilibrio por problemas familiares, esto concuerda totalmente con uno de los estereotipos de género establecidos, el cual dice que la mujer al ser responsable de los asuntos familiares, le resta tiempo a sus funciones laborales.

Las discrepancias más sobresalientes halladas entre la teoría y la realidad fueron:

- En las empresas estudiadas reconocen que las mujeres están capacitadas para desempeñar cargos directivos, por el contrario en escritos de autores como Sarrió y otros dicen que aún persiste la convicción que los hombres son los mejores directivos.
- La mayoría de encuestados y entrevistados piensan que si existen diferencias en la manera como lideran hombres y mujeres, algunos consideran que esto se debe al género y otros a las características de cada individuo; mientras que, autores como Wood, Turner y Sterk plantean que no hay diferencias importantes en la forma como hombres y mujeres ejercen el liderazgo, manejan el conflicto o trabajan en equipo.
- Las empresas que fueron objeto de estudio expusieron que en el proceso de selección y reclutamiento, las variables que se tenían en cuenta en el área contable eran los estudios realizados y la experiencia laboral; esto diverge con lo revelado por Grueso, pues, comenta que en el proceso de reclutamiento y selección los aspectos que se consideran son las recomendaciones, la apariencia y la personalidad, hechos que afectan negativamente al género femenino.
- Casi la totalidad de los individuos entrevistados y encuestados nunca se han sentido discriminados en el campo laboral contable por su condición de género, ni mucho menos favorecidos, esta vivencia contrasta con el planteamiento de Grueso y el Proyecto Europeo, los cuales dicen que los hombres se encuentran favorecidos en el campo laboral en comparación con la mujer.

De esta manera, no se puede afirmar que la realidad se asemeja en su totalidad a la teoría o viceversa, por las discrepancias tan significativas que se encuentran, y aunque la fundamentación teórica es primordial, es necesario contrastarla con la realidad, para poder emitir juicios más objetivos acerca del tema tratado.

Para mayor comprensión de las similitudes y discrepancias entre la teoría y realidad, se presenta el siguiente cuadro resumen:

	Teoría	Realidad
	Los hombres son mejores directivos.	Las mujeres están capacitadas para desempeñar cargos directivos.
	No hay diferencias en la forma de liderar entre hombres y mujeres.	Se presentan diferencias en el liderazgo debido al género y características propias del individuo.
<b>Discrepancias</b>	En el proceso de selección y reclutamiento se tienen en cuenta las recomendaciones, apariencia y personalidad.	Se tienen en cuenta son los estudios realizados y la experiencia laboral.
	Los hombres se encuentran favorecidos en el campo laboral.	Las personas no se han sentido discriminadas ni favorecidas por su condición de género.
	Hay mayor presencia de mujeres en los mandos medios y bajos.	
<b>Similitudes</b>	Características de personalidad específicas para cada género (hombre autocrático, interés por el poder-dinero, mujer democrática y emocional).	
	Aún existen estereotipos de género.	
	Limitación del desempeño laboral debido a las responsabilidades familiares.	

## V. Conclusiones

En Colombia desde la década de los treinta hasta el presente, la vida académica, profesional y laboral de las mujeres ha tenido un progreso significativo, gracias al reconocimiento de sus habilidades y capacidades por parte de la sociedad como de ellas mismas, pues es así, como ha podido acceder a muchas profesiones que anteriormente se consideraban masculinas, como lo es el caso de la contaduría.

Los estereotipos de género han sido un limitante para la mujer en el campo laboral, dado que, los prejuicios que se tienen sobre ella, han provocado que en algunas organizaciones la subvaloren e incluso la discriminen solo por su condición género, sin evaluar criterios verdaderamente importantes como lo son: la responsabilidad, la dedicación, la entrega, la disciplina, el orden, entre otros.

Según puntos de vista de los docentes de Contaduría Pública de la Universidad de Antioquia, los estereotipos de género existen dentro de las áreas contables de las empresas y benefician a un género frente al otro, dicha postura se fundamenta en que los cargos de mayor jerarquía se encuentran ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que, los cargos inferiores por mujeres. Asimismo, mencionan prejuicios a favor de los hombres como la disponibilidad horaria y capacidad de dirección, y a favor de las mujeres como la entrega, dedicación y orden.

- Las empresas objeto de estudio no reconocen la presencia de estereotipos de género en sus áreas contables, sin embargo, en el transcurso de las

entrevistas y el análisis de las encuestas se observan contradicciones en las respuestas, lo que lleva a pensar que aún persisten dichos estereotipos; además, es curioso que en **todas las empresas** acepten que en el entorno sí se da esta problemática, pero que dentro de ellas no.

- Las variables más relevantes en los procesos de selección, reclutamiento y promoción de personal del área contable dentro de las empresas que se analizaron, son los estudios realizados, la experiencia y el desempeño laboral, teniendo poca relevancia el género según las personas encuestadas y entrevistadas.
- Entre las características más comunes asociadas al género que reconocen las empresas estudiadas se encuentran: las mujeres son más democráticas, emocionales, organizadas y responsables que los hombres, se preocupan más por los compromisos familiares y están capacitadas para desempeñar cargos directivos, por su parte, los hombres son más autocráticos y se interesan más por el poder y el dinero. De allí, se infiere que los estereotipos de género aún permanecen dentro de las empresas, favoreciendo o perjudicando un género frente al otro, no obstante, un prejuicio que se tenía en el pasado ha cambiado, pues, ahora se admite que la mujer es capaz de asumir cargos directivos.
- Uno de los tópicos que más incoherencias tuvo en sus respuestas, fue el de las responsabilidades familiares, ya que, inicialmente las empresas plantearon que estas no se tienen en cuenta en la gestión del talento humano, sin embargo, en el transcurso de la investigación, expusieron que el desempeño laboral se veía afectado por estos compromisos, lo que lleva a pensar que las empresas si tienen presente dicho tema, pues el interés de todo ente económico es maximizar su rentabilidad y por ende, minimizar o eliminar todo factor que obstaculice dicho objetivo.
- En lo referente a las capacidades intelectuales de hombres y mujeres, el 72,38% de las personas a quienes se les aplicó los instrumentos, afirmaron que ambos tienen las mismas capacidades para realizar diferentes actividades, por ejemplo, solucionar conflictos, tomar decisiones y manejar sistemas de información, la diferencia radica es en la manera como se desarrollan las labores.
- Haciendo un paralelo entre la teoría y la realidad empresarial, se aprecia por un lado, similitudes relacionadas con el progreso laboral de la mujer, la existencia de características particulares asociadas al género, la prevalencia de un género frente al otro en los puestos de trabajo y las responsabilidades familiares como un limitante en el desempeño laboral. Por otro lado, se hallaron discrepancias en la capacidad de la mujer para asumir cargos directivos, la forma de liderar de hombres y mujeres, las variables que influyen en la gestión del talento humano y la discriminación o favoritismo



por la condición de género. Por esto, se puede decir que la realidad que se vive en las áreas contables de las empresas no es un fiel reflejo de lo que está consignado en la teoría desde lo social y psicológico, pero si se aproxima en varios aspectos.

## Referencias bibliográficas

- Abadía, L. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: Un análisis desde la discriminación estadística. *Documentos de economía*, 17, 03-63.
- Álvarez, L. (2009). La discriminación laboral tiene cara de mujer. *Cultura y trabajo*, 77, 15-18.
- Álvarez, M. C. (entrevista, 24 de noviembre, 2010)
- Ayestarán, S. (2003). ¿Dirigen los hombres las mujeres igual que los hombres? *Revista de psicología social*, 03(18), 316-319.
- Barberá, E. y Ramos, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de psicología, general y aplicada*, 02(57), 147-160.
- Bonilla, E. (1993). *La mujer Colombiana en la Universidad y en el mundo del trabajo*. Bogotá.
- Cigarini, L. (2003). El conflicto entre los sexos en el trabajo. *Revista de análisis y divulgación sobre los estudios de género*, 29, 16-19
- Confederación Sindical Internacional (2008). La brecha salarial de género. *Cultura y trabajo*, 77, 13-14.
- Correa, J. A. (entrevista, 24 de noviembre, 2010)
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean los hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 03(18), 283-307.
- Duque, M. I. (entrevista, 24 de noviembre, 2010)
- Fernández, S. Y, Hernández, G. E y Paniagua, R. E (2005). *Violencia de género en la universidad de Antioquia*. Medellín: Lealon.
- Gómez, L. F. (entrevista, 24 de noviembre, 2010)
- González, J. y Zarco, V. (2004). Semejanzas y diferencias de género en las actitudes hacia las demandas del mercado laboral. *Revista de psicología social*, 03(19), 231-253.
- Grueso, M. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. *Cuadernos de administración*, 39(39), 13-30.
- Informe especial (2001). Iguales pero no diferentes. *Semana*, 1009, 86-87.
- Jaramillo, F. (proyecto de aula, 08 de septiembre, 2010)
- Lansky, M. (2000). Género, mujeres y todo lo demás (parte I). *Revista Internacional del trabajo (Ginebra)*, 04(119), 527-553.
- López, M., Lisbona, A. y Sáinz, M. (2004). Mujeres ingenieras: percepciones sobre su vida profesional. *Revista de psicología, general y aplicada*, 02(57), 161-180.
- Martínez, M. y Osca, A. (2004). El éxito profesional desde una perspectiva de género. *Revista de psicología, general y aplicada*, 02(57), 193-204.
- Montoya, S. (entrevista, 26 de noviembre, 2010)
- Moya, M. (2003) Sobre la existencia y el origen de las diferencias en el liderazgo entre hombres y mujeres. *Revista de Psicología Social*, 03(18), 321-325.
- Moya, M. y Lemus, S. (2004) Superando barreras: creencias y aspectos motivacionales relacionados con el ascenso de las mujeres a puestos de poder. *Revista de psicología, general y aplicada*, 02(57), 227-245.
- Munduate, L. (2003). Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a puestos directivos. *Revista de psicología social*, 03(18), 310-314.

- Organización Internacional del trabajo. (1998). Mujeres en Puestos directivos: son pocas las elegidas. *Revista de la OIT*, 23, 6-9.
- Osca, A. y Martínez, M. D. (2002). Avance profesional de género: Variables personales familiares y organizacionales. *Revista de psicología social*, 2(17), 194-204.
- Salinas, J. (2002). Situación actual del tema de "género". *Revista de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador*, 67, 115-126.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de psicología social*, 2(17), 167-182.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). Mujeres directivas y demandas organizacionales. *Revista de psicología social*, 2(17), 183-192.
- Sierra, R. D. y Departamento de Admisiones y Registro Universidad de Antioquia. Sección Técnica de Información (2012). Datos estudiantes graduados en el programa de contaduría Pública en la Universidad de Antioquia, Sede Medellín.
- Zamarra, J. E. (entrevista, 24 de noviembre, 2010)

### **Cibergrafía**

- Actualícese. Contadoras Públicas, ¿con un salario inferior al de los hombres? (2009, agosto). Extraído el 25 de agosto, 2010 de <http://www.actualicese.com/actualidad/2009/08/26/contadoras-publicas-con-un-salario-inferior-al-de-los-hombres/>
- Congreso de la Republica. Ley 43 de 1990. Extraído el 23 de noviembre, 2010 de [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104546\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-104546_archivo_pdf.pdf)
- Coordinación General del Programa de Equidad de Género del Poder Judicial de la Federación. ¿Qué son estereotipos de género? (2010, noviembre). Extraído el 18 de febrero, 2012 de [http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=editoriales&id\\_rubrique=12&id\\_article=988](http://www.equidad.scjn.gob.mx/spip.php?page=editoriales&id_rubrique=12&id_article=988)
- Decreto 1398 de 1990 (s.m.d). Extraído el 27 de Noviembre, 2010 de [http://www.presidencia.gov.co/prensa\\_new/decretoslinea/1990/julio/03/dec1398031990.pdf](http://www.presidencia.gov.co/prensa_new/decretoslinea/1990/julio/03/dec1398031990.pdf)
- Guía para la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral y en las organizaciones sindicales (Proyecto Europeo). Extraído el 18 de febrero, 2012 de <http://www.ugt.es/Mujer/proyectoestereotipos/guiacastellano.pdf>
- HC- Human Capital. Guía de servicios, productos y tecnología para el área de recursos humanos. Extraído el 8 de noviembre, 2010 de <http://www.guiagr.com/anunciante.aspx?aid=368>
- Las mujeres y la segregación laboral en la unión europea (s.m.d). Extraído el 29 de noviembre, 2010 de [http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/area3/Mjose\\_Martinez.pdf](http://www.upo.es/congresos/export/sites/congresos/economiafeminista/documentos/area3/Mjose_Martinez.pdf)
- Ley 581 de 2000 (s.m.d). Extraído el 24 de noviembre, 2010 de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2000/ley\\_0581\\_2000.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2000/ley_0581_2000.html)
- Naranjo, D., Álvarez, C., Carrasco, A. La relación entre diversidad, género y contabilidad. *Revista de contabilidad (RC- SAR)*. Publicado por Asociación Española de profesores universitarios de contabilidad. Extraído el 24 de noviembre, 2010 de <http://www.rc-sar.es/Index.php?changeLanguage=es>
- Organización Internacional del Trabajo. Promover un trabajo decente para todos. Presentación del Informe "Trabajo y Familia" en México. Extraído el 23 de noviembre, 2010 de [http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2366:presentacion-del-informe-qtrabajo-y-familiaq-en-mexico&catid=117:ultimas-noticias&Itemid=1305](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=2366:presentacion-del-informe-qtrabajo-y-familiaq-en-mexico&catid=117:ultimas-noticias&Itemid=1305)
- Presidencia de la republica de Colombia. Constitución Política. Extraído el 23 de noviembre, 2010 de <http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Colombia. Extraído el 23 de noviembre, 2010 de <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml>

Zuluaga, J. H. (2010, septiembre). Datos relevantes sobre la profesión contable. Extraído el 8 de Noviembre, 2010 de <http://www.hernandezuluaga.com/datos-relevantes-sobre-la-profesion-contable-nuevo-presidente-del-tribunal-disciplinario/>

Zuluaga, J. H. (2011, diciembre). Noticias de la profesión destacadas del 2011. Extraído el 20 de febrero, 2012 de <http://www.hernandezuluaga.com/noticias-de-la-profesion-destacadas-del-2011/>