

Castaño, A., Chamorro, C., Muñoz, L., & Lopez, I. (2024). Diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes de contaduría pública. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 84, 183-211. Doi: <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n84a08>

Diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes de contaduría pública¹

Alejandra Castaño González
alejandra.castanogo@amigo.edu.co
ORCID: 0009-0009-6131-4381
Universidad Católica Luis Amigó

Candy Chamorro Gonzalez
candy.chamorrogo@amigo.edu.co
ORCID: 0000-0001-7332-8566
Universidad Católica Luis Amigó

Laura Muñoz Herrera
laura.munozhe@amigo.edu.co
ORCID: 0009-0009-7287-005X
Universidad Católica Luis Amigó

Isabel López López
isabel.lopezlo@amigo.edu.co
ORCID: 0009-0003-7684-6774
Universidad Católica Luis Amigó

¹ Este artículo es producto de una investigación realizada por la Universidad Católica Luis Amigó, mediante proyecto de investigación denominado “Evolución de la producción científica sobre género en contabilidad: una aproximación bibliométrica”. La investigadora principal es Candy Chamorro González.

Diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes de contaduría pública

Resumen: *En el presente artículo se identifican las diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes de Contaduría Pública que afectan los procesos de formación y enseñanza en contabilidad. Para el desarrollo de la investigación se empleó una metodología cuantitativa a partir de la cual se diseñó una encuesta, la cual fue aplicada a una población de 181 estudiantes de la carrera de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó de la ciudad de Medellín. Los resultados demostraron que las motivaciones, las expectativas y las barreras percibidas pueden variar de acuerdo al género. Se encontró que los hombres tienen motivaciones alineadas con la realización y escalamiento profesional, pero identifican barreras relacionadas con la presión y desafíos laborales. Las mujeres tienen motivaciones vinculadas a la flexibilidad laboral y desarrollo profesional, pero al igual que las personas LGBTQ+ perciben barreras vinculadas con la exclusión laboral y trato diferenciado por motivos de género y orientación sexual, respectivamente.*

Palabras clave: *barreras contables, comunidad LGBTQ+, diferencias de género, mujer contable.*

Gender differences in public accounting students' motivations, expectations, and barriers

Abstract: *This article identifies gender differences in the motivations, expectations, and barriers of public accounting students, highlighting implications for accounting education and instruction. A quantitative methodology was employed to conduct the research, which served as the basis for a survey designed and administered to a population of 181 students in the Public Accounting undergraduate program at the Universidad Católica Luis Amigó in the city of Medellín. The results revealed that motivations, expectations, and perceived barriers may vary according to gender. Men are driven by professional fulfillment and career advancement but perceive barriers associated with work pressure and challenges. On the other hand, women are motivated by job flexibility and professional development, and, like LGBTQ+ individuals, they perceive barriers related to employment exclusion and differential treatment based on gender and sexual orientation, respectively.*

Keywords: *accounting barriers, LGBTQ+ community, gender differences, female accountant.*

Diferenças de gênero nas motivações, expectativas e barreiras dos estudantes de contabilidade pública

Resumo: *Neste artigo identificam-se as diferenças de gênero nas motivações, expectativas e barreiras dos estudantes de Contabilidade Pública que afetam os processos de formação e ensino em contabilidade. Para o desenvolvimento da pesquisa foi utilizada uma metodologia quantitativa a partir da qual foi desenhada uma enquête, que foi aplicada a uma população de 181 estudantes do curso de Contabilidade Pública da Universidade Católica Luis Amigó, na cidade de Medellín. Os resultados demonstraram que as motivações, expectativas e barreiras percebidas podem variar de acordo com o gênero. Verificou-se que os homens possuem motivações alinhadas com a realização e promoção profissional, mas identificam barreiras relacionadas à pressão e aos desafios do trabalho. As mulheres têm motivações ligadas à flexibilidade laboral e ao desenvolvimento profissional, mas, tal como as pessoas LGBTQ+, percebem barreiras ligadas à exclusão laboral e ao tratamento diferenciado com base no gênero e na orientação sexual, respectivamente.*

Palavras-chave: *barreiras contábeis, comunidade LGBTQ+, diferenças de gênero, mulher contabilista.*

Les différences de genre par rapport aux motivations, attentes et obstacles des étudiants en comptabilité publique

Résumé : *Cet article identifie les différences de genre dans les motivations, les attentes et les obstacles des étudiants en comptabilité publique qui affectent les processus de formation et d'enseignement en comptabilité. Pour développer cette recherche, une méthodologie quantitative a été appliquée. Sur cette base, une enquête a été conçue et appliquée à une population de 181 étudiants en comptabilité publique de l'Université catholique Luis Amigó, dans la ville de Medellín. Les résultats ont montré que les motivations, les attentes et les obstacles perçus peuvent varier en fonction du genre. Les hommes ont des motivations liées à l'épanouissement professionnel et à l'évolution de carrière, mais identifient des obstacles liés à la pression et aux défis du travail. Les femmes ont des motivations liées à la flexibilité de l'emploi et à l'évolution de carrière mais, du même que les personnes LGBTQ+, elles perçoivent des obstacles liés à l'exclusion de l'emploi et à la différence de traitement sur la base du sexe et de l'orientation sexuelle, respectivement.*

Mots clés : *obstacles à la comptabilité, communauté LGBTQ+, différences de genre, femmes comptables.*

Diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes de contaduría pública

*Alejandra Castaño González, Candy Chamorro Gonzalez,
Laura Muñoz Herrera e Isabel López López*

<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n84a08>

Primera versión recibida en noviembre 2023 – versión aceptada en enero 2024

I. Introducción

Las brechas de género en el **ámbito académico y laboral** han sido uno de los tópicos de interés investigativo más relevantes de las últimas décadas. Particularmente, desde finales del siglo XX, se comenzó a visibilizar con mayor fuerza la transición de la división sexual del trabajo, caracterizada por la exclusión de la mujer y la reducción de sus capacidades laborales al trabajo no remunerado en el hogar, a una visión basada en la equidad de oportunidades que posibilitó a la mujer incursionar en el mundo del trabajo formal para, así, conseguir su realización personal y autonomía económica (Lexartza, et al. 2019).

Sin embargo, esta transición no ha sido lineal. Por el contrario, ha estado condicionada por diversos factores de corte político, económico, social e ideológico que se configuran en marcados sesgos de género. Según Vaca (2019) existe una menor participación de la mujer en el empleo formal, mayor nivel de ocupación de estas en sectores de baja productividad y desventajas salariales en comparación con los hombres. Sumado a ello, Zafrá (2022) manifiesta que, pese a que los gobiernos han impulsado políticas públicas de igualdad, cambios en los modelos educativos y mayor sensibilización por parte de la sociedad ante los temas de género, las brechas continúan. Incluso, como lo indican Grañeras et al. (2022) estas se han ampliado en el caso de las profesiones y ocupaciones que hacen parte de las STEM, es decir, profesiones relacionadas con las ciencias, tecnología, ingeniería y matemática.

En Colombia, una de las estrategias para disminuir la brecha de género ha sido incentivar el acceso de las mujeres a la educación superior. No obstante, como lo menciona la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura- UNESCO (2022), esta medida no ha sido completamente efectiva, en tanto, la mayoría de las universidades “se centran más en medir el acceso de las mujeres a la educación, que en hacer un seguimiento de sus resultados y tasas de éxito” (p. 1). En línea con lo anterior, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE et al. (2022), indican que en la actualidad una gran parte de las mujeres matriculadas en educación superior se concentran en carreras asociadas al sector salud y enseñanza. Además, que la situación socioeconómica de las mujeres no depende necesariamente de nivel educativo pues, se ha demostrado que este no es suficiente para disminuir la desigualdad entre hombres y mujeres.

Ahora bien, en las carreras universitarias como Contaduría Pública, se ha identificado que anteriormente era una disciplina muy masculina, a pesar de que históricamente las mujeres han sido asociadas al manejo contable por estar dotadas culturalmente —desde el patriarcado— para el control, el manejo cuidadoso y demás valores sexistas (Huikku et al., 2022). Sin embargo, aún persisten suposiciones estereotipadas que, de acuerdo con Haynes (2017), posicionan al hombre en un lugar privilegiado en el campo laboral en comparación con la mujer en el contexto colombiano, situación que sucede en todas las áreas, no solo en contabilidad (Patiño et al., 2022). Precisamente, estos estereotipos de género se constituyen como creencias y comportamientos internalizados que pueden influir en la orientación y expectativas profesionales de los estudiantes de Contaduría Pública. Dicho de otro modo, si se legitima la idea de que la mujer contadora pública debe ocupar cargos exclusivamente de apoyo o como auxiliares, probablemente, esta sea la motivación y visión de meta-logro que la mayoría de las estudiantes tengan a lo largo de su formación profesional. Lo mismo puede ocurrir si, por ejemplo, el hombre considera que tiene ventajas competitivas que le permiten dirigir grandes empresas, este podría entonces tener mayor afinidad con este propósito y querer alcanzar cargos directivos o de alto nivel.

Desde la carrera de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó de la ciudad de Medellín, no se han desarrollado estudios que permitan comprender las diferencias de género en relación con las motivaciones, expectativas y barreras de los y las estudiantes del programa. Precisamente, a través de este estudio se busca realizar un análisis en el cual se contemplen los atributos individuales de los estudiantes y los aspectos contextuales relacionados con las brechas de género para establecer si, en efecto, hay una diferenciación entre los vínculos entre el género, los enfoques de orientación a objetivos y las expectativas de aprendizaje de los y las estudiantes de Contaduría Pública de la universidad, lo que permitirá que las universidades conozcan las diferencias de género respecto a los elementos mencionados, a fin de generar procesos estratégicos

que contribuyan a garantizar la equidad de género, a mitigar dinámicas de exclusión que crean techos de cristal y, por ende, a controlar la expansión de imaginarios compartidos en los cuales se legitime las desventajas competitivas de la mujer contable desde su proceso formativo.

Así mismo, si no se identifican las diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes de Contaduría Pública, puede ser complejo identificar si, efectivamente, estos elementos se relacionan con la génesis de problemáticas que en la actualidad se perciben en el campo profesional y académico de las mujeres contables, entre ellas, el poco interés que tienen algunas mujeres de ocupar cargos directivos, sus bajas aspiraciones salariales, los prejuicios que algunas tienen frente al equilibrio entre su vida laboral y personal en relación con los hombres, entre otros aspectos (Chamorro, 2019; Gerónimo-Lara, 2022). En este orden de ideas, el problema de la investigación se centra en que actualmente los contadores y contadoras públicos desconocen las diferencias de género ante las motivaciones, expectativas y barreras que se presenta entre estudiantes y podrían explicar las causas de muchas desigualdad e inequidades de género en la profesión contable, lo que justifica la realización del estudio.

Ahora bien, la investigación es relevante en la medida que busca contribuir al fortalecimiento de la literatura académica en torno a las diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes de Contaduría Pública. Cabe resaltar que, al hacer un rastreo de antecedentes no se encontraron investigaciones documentadas frente al tema, lo que permite indicar que el presente estudio puede contribuir a la generación de nuevo conocimiento.

Desde una perspectiva práctica, el estudio busca contribuir con aspectos fundamentales que permitan desafiar y cambiar el entorno de aprendizaje en el programa de Contaduría Pública, bajo la premisa de que, cualquier entorno de aprendizaje debe estar diseñado para ser inclusivo y no sesgado al género. De igual manera, el estudio se justifica a nivel metodológico, ya que, en este se construyen un conjunto de instrumentos originales, que luego de ser validados y aplicados al estudio, podrán ser replicados en futuros procesos investigativos que busquen identificar las diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes incluso de otras carreras que hagan parte de las ciencias administrativas y contables.

Así entonces, el objetivo del presente artículo se enmarcó en identificar las diferencias de género en las motivaciones, expectativas y barreras de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó, para ello fue importante, primero, conocer las motivaciones o expectativas; segundo, determinar las barreras y, tercero, reconocer las diferencias de género de los estudiantes de Contaduría Pública respecto a las motivaciones, expectativas y barreras. Por ende, el diseño metodológico estuvo orientado en una metodología cuantitativa a partir de la cual se diseñó una encuesta, la cual fue aplicada

a una población de 181 estudiantes de la carrera de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó de la ciudad de Medellín.

II. Revisión de la literatura

II.1. Historia sobre la perspectiva de género en contabilidad

Género se refiere a las “ideas y prácticas socialmente determinadas sobre lo que significa ser mujer o ser ‘femenino’ o ‘masculino’” (Kariyasa y Dewi, 2013, p.9). Si bien los roles de género varían entre culturas y a lo largo de tiempo, y están atravesados por una multitud de identidades —por ejemplo, etnia y clase—, la división de género de en el trabajo suele implicar que hombres y mujeres queden relegados a las esferas pública y privada, respectivamente (Faur y Viveros, 2020; Saldarriaga y Gómez, 2018). Se cree que las mujeres son cuidadoras “naturales” y los hombres “benevolentes” dictadores que satisfacen adecuadamente las necesidades materiales de sus familias (Fernández-Moreno, 2022). Esto significa que los hombres realizan actividades públicas, trabajo remunerativo y mercado de actividades, membresía en organizaciones comunitarias formales y participación en políticas institucionales. Segato (2021) se refiere a que las mujeres asuman un triple rol, es decir, son responsables de la actividad reproductiva, productiva y actividades de gestión comunitaria y reciben poco reconocimiento por su trabajo no remunerado. Una forma amplia de caracterizar los roles de género es que los hombres toman el liderazgo en las actividades productivas y mujeres en actividades reproductivas, donde estas últimas incluyen la reproducción de la familia e incluso de la propia sociedad.

La feminista latinoamericana Segato (2014) considera que, si bien el género es una fuente de diferencias de poder que determinan el acceso de mujeres y hombres a una diversidad de recursos, el género también puede servir como principio organizador para la acción colectiva; es decir, una identidad en torno a la cual las mujeres —u hombres— pueden organizarse en respuesta a limitaciones dentro del hogar o el entorno social más amplio. Definir el género como un principio organizativo no implica que las mujeres sean un grupo homogéneo definido solo por sus intereses de género, sino más bien, que el género es una fuente de identidad en torno a la cual las mujeres pueden movilizarse a nivel local, nacional y transnacional (Cevallos, 2017; Vigoya, 2013).

El modelo familiar nuclear, en el que el padre trabaja y la madre cuida de los hijos se ha ido transformado a través del tiempo, debido a algunos acontecimientos sociales, políticos, y económicos que se han suscitado a nivel global. De acuerdo con Nguyen (2018), uno de los hitos a partir de los cuales se comenzó a cambiar la idea de que la mujer solo podría ejercer labores en el hogar y que, podría hacer parte del mercado laboral, fue la Primera Guerra Mundial, ya que, a partir de esta coyuntura un gran porcentaje de la fuerza laboral masculina se ausentó de las empresas para participar en la guerra, lo que dio paso a que las

mujeres entraran a reemplazarlos. No obstante, como lo menciona la Fundación PBS (2022), los trabajos realizados por las mujeres en esa época, pese a que eran los mismos que los hombres no eran bien remunerados; además, cuando terminó la guerra algunas políticas federales y civiles reemplazaron a las trabajadoras nuevamente por hombres.

Pese a lo anterior, las feministas socialistas a mediados de siglo XIX revelaron la presencia de la división social y sexual del trabajo, además el final de la Primera Guerra Mundial marcó un precedente trascendental en la vinculación de la mujer al mundo laboral pues, debido a las grandes pérdidas humanas y a la disminución de la capacidad de trabajo de muchos hombres que participaron en la guerra, se hizo necesario que la mujer contribuyera al crecimiento económico de las naciones por medio de su trabajo. Algunas mujeres que conservaron sus empleos ocupaban cargos operativos o realizaban actividades manuales en los sectores industriales y manufactureros. Sin embargo, como lo menciona Ogbonnaya, (2015) pocas de ellas llegaban a ocupar altos cargos administrativos y mucho menos directivos. De allí, que fuera poco probable que las mujeres pudieran desarrollar, por ejemplo, el oficio contable.

Según el Instituto de Contadores Públicos de Inglaterra y Gales (2018) “el cambio en las actitudes de la sociedad después de la Primera Guerra Mundial hizo que las mujeres fueran admitidas en la profesión contable por primera vez. Sin embargo, la contabilidad todavía se consideraba una ocupación predominantemente masculina y el número de mujeres en la profesión seguía siendo muy pequeño” (p. 1). En línea con lo anterior, Rico-Bonilla (2020), manifiesta que las oportunidades de trabajo contable para las mujeres estaban restringidas a la clase alta y principalmente en empresas familiares. En la mayoría de los casos, las mujeres todavía limitadas a un papel contable con funciones serviles, mecánicas y mal pagadas. Según Campo y Montaña (2019), el contador era considerado un caballero profesional, proveedor de información —costos, capital, índices operativos, presupuestos, pronósticos, medidas de desempeño—, experto en el análisis de negocios, mientras que las mujeres que desarrollaban este oficio no eran más que simples clérigas administrativas, serviles y rutinarias.

Ahora bien, una de las pioneras que logró superar la adversidad para entrar en la profesión contable fue Lena Mendelnolin quien, en el año 1913, a sus 30 años estableció sus prácticas contables, siendo, además, una de las primeras mujeres con CPA certificado en los Estados Unidos (Ogbonnaya, 2015). Otro de los actores con gran influencia en este proceso fue el colectivo de “Luminarias”, un movimiento de mujeres que, a principios del siglo XX utilizó el relato histórico para constituir la figura de la mujer contable heroica; de acuerdo con Ogbonnaya (2015), a partir de esta perspectiva feminista no solo se compensó el maltrato de la mujer adjudicado bajo las presunciones de incapacidad femenina, sino que se dio paso a escuchar la historia de voces tradicionalmente silenciosas, lo que

contribuyó a la deconstrucción y “giro” lingüístico, que indujo a unas prácticas más inclusivas (González, 2022; Vélez et al., 2021; Woolf, 2016).

De igual modo, Rico-Bonilla (2020), reseñan que, a mediados del siglo XX, debido a la mecanización y la informatización, la contabilidad se deshumanizó. Sin embargo, la contabilidad comenzó a integrarse como trabajo de mujeres. A este hecho se sumó la disminución del tamaño de la familia, la mejora en la educación, las necesidades económicas, los cambios en las actitudes sociales, la introducción de la legislación, factores que dieron paso al aumento la participación laboral de la mujer contable. Estos cambios sociales se extendieron paulatinamente y, en las décadas de 1960 y 1970 se identificó un aumento sustancial. Rico-Bonilla (2020), mencionan que, particularmente, en el año 1965 la firma Arthur Anderson & Co. contrató a su primera mujer contadora, además, que en los años de 1970 y 1980 aumentó el número de mujeres que obtuvieron títulos en contabilidad, alcanzando el 50% de la fuerza laboral contable en los Estados Unidos. Sin embargo, en América Latina la fuerza laboral era menor al 40% (Patiño et al., 2022). A raíz de la situación en Estados Unidos, según Kirkham y Loft (1993), citados en Rico (2021), se comenzaron a profundizar las luchas feministas, a partir de las cuales se empezaron a reconstruir los constructos base, de los cuales se enmarca el sentido de la profesión contable, y a deconstruir el vínculo discursivo entre las diferencias sexuales que lo sustentan.

Así pues, aunque la mujer estuvo asociada a la contabilidad con las labores del cuidado que asumen las mujeres, a nivel de profesión la contabilidad tradicionalmente era exclusivamente de género masculino, es decir, que se construyó sobre la masculinidad en términos de ideología, lenguaje, definición de contexto y énfasis; comenzó a flexibilizarse y a dar apertura a la participación de la mujer, lo que significó cambios para el rol de género e identidad de la contabilidad. Cabe resaltar que esta transición no fue lineal ni sencilla. Según Lehman (1992), las luchas feministas por lograr que las mujeres desarrollaran la profesión contable fueron determinantes; los colectivos feministas tuvieron que ir en contra de décadas de supremacía y poder masculino, y demostrar no solo la importancia de la participación de la mujer, sino el derecho que esta tenía de hacer parte de las ciencias contables.

Ahora bien, no fue sino hasta mediados de la década de 1990 cuando se publicaron varios estudios sobre mujeres heroicas en el ejercicio contable, quienes fueron pioneras en entrar a la profesión y lucharon por superar las barreras y, asimismo, contribuyeron al progreso de la contaduría abogando por la admisión de las mujeres. De acuerdo con Ogbonnaya (2015), el ejemplo más destacado es el estudio biográfico de Spruill y Wooton (1995) sobre Jennie M. Palen, una de las primeras mujeres en obtener el certificado de CPA en el estado de Nueva York, en el cual se demostró la experticia y el aporte significativo de las mujeres en las ciencias contables.

Por su parte, Rico (2021), indica que, en las últimas dos décadas, el género en la contabilidad ha sido un tópico explorado con gran tesón, debido a la relevancia que posee a nivel social, en tanto, aún hay una deuda histórica con la mujer contable y aún se siguen evidenciando fenómenos como el techo de cristal en donde, según Restrepo e Isaza (2019), la mujer no cuenta con las mismas condiciones laborales que los hombres, por el solo hecho de ser mujer.

Es importante indicar que el estudio de género en la profesión contable no solo aborda la inclusión de la mujer, sino que se centra en el análisis de la inclusión de las comunidades que, como mencionan Patiño et al. (2022), no son reconocidas dentro de la heteronormatividad, entre ellas la comunidad LGBTIQ+. Sin embargo, como lo menciona Rúmenes (2016) “existe una escasez de investigación sobre la sexualidad dentro de los estudios contables en general, y casi nada se ha estudiado sobre las sexualidades de lesbianas, gays, bisexuales y trans* (LGBT) en particular” (p.111). El hecho de que la literatura frente a las experiencias de las personas LGBTIQ+ en contabilidad sea escasa, reproduce la dualidad heterosexual/homosexual, en donde se plantea a la heterosexualidad como un estándar normativo. Por tanto, la sexualidad LGBTIQ+ es etiquetada peyorativamente como “anormal”. Adicionalmente, Rúmenes (2016), explica que las contadoras y los contadores que pertenecen a la comunidad LGBTQ comienzan su ejercicio laboral mediante consultoría y servicios de impuestos a los miembros de su comunidad.

En la actualidad, en Estados Unidos, se resalta el liderazgo y popularidad de contadores públicos que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+, como Tom Johnson —vicepresidente de finanzas de The Clorox Company—, Rose Marcario —directora financiera de Patagonia— y Rich Waterman —alcalde de Campbell, California—. Pero, estos contadores han sido excepciones a la regla, en la medida que, tal como lo menciona Cohn (2021), uno de cada cinco contadores que se identificaron como LGBTIQ+ abandonaron la profesión contable debido a la falta de diversidad, trato equitativo o inclusión. Así que, actualmente aún se observa que las diferencias de género afectan la accesibilidad de los profesionales contables para formar relaciones profesionales dentro su misma área y ocupar cargos sostenibles en el tiempo.

Particularmente, en el contexto contable colombiano existe una escasez de investigación sobre la sexualidad dentro de los estudios contables en general, y casi nada sobre las sexualidades de lesbianas, *gays*, bisexuales, personas trans (LGBTIQ+) en particular. Una de las razones de ello, se ubica en que los principios contables actuales promueven el conservadurismo y la estandarización, desalentando la desviación de las normas, lo que indica que dentro del sistema contable dominante existente, los contadores han impuesto una técnica basada en rituales ceremoniales que sigue ciegamente prácticas bien establecidas (Ezzamel, 2009; Quattrone, 2015) manteniendo los tentáculos de patriarcado,

acumulación de riqueza, colusión de poder, colonialismo económico y social (Rumens, 2016), entre otras diversas prácticas que generan inequidades.

Sin embargo, en Colombia en lo que respecta a las mujeres existen ganancias, pero también batallas que seguir, inicialmente el acceso de las mujeres a las oportunidades educativas y su consiguiente participación en el mercado laboral profesional, incluido el mundo académico, ha aumentado en Colombia durante el último siglo. Según el aunque el porcentaje de mujeres matriculadas en las universidades es mayor (un 55%) que el de los hombres, el personal docente y los puestos de responsabilidad todavía están, en gran medida, en manos de hombres, y solo el 18% de las universidades públicas de la región tienen rectoras. Las mujeres están significativamente subrepresentadas en ciencias, ingeniería, humanidades y ciencias naturales en Colombia (López-Aguirre, 2019). Aunque hay evidencia del crecimiento en el número de educadoras en contabilidad a finales del siglo XX (Morán, 2021), esto se limita en gran medida a los contextos occidentales y no hay datos disponibles sobre el número de mujeres académicas contables en Colombia. Los estudios han encontrado que las mujeres en la contabilidad pública en Colombia están sujetas a importantes brechas salariales (Restrepo e Isaza, 2019) y también enfrentan barreras dentro del campo académico y de investigación contable (González et al., 2020). La Figura 1 contextualiza los aspectos históricos sobre la perspectiva de género en contabilidad.

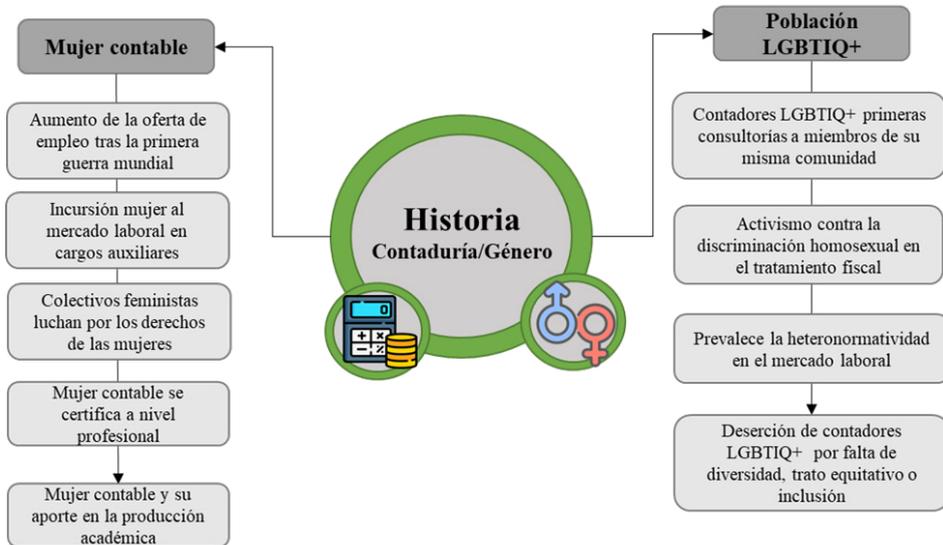


Figura 1. Esquema – Historia Contaduría/Género. propia.

Fuente: elaboración propia

II.2. Aspectos claves sobre las diferencias de género en las motivaciones o expectativas contables

En términos generales, las acciones individuales están motivadas por factores implícitos o explícitos. En palabras de Sassine y Hajj (2022), los motivos implícitos son inconscientes e impulsan las acciones, mientras que los motivos explícitos son auto-atribuidos y conscientes, por su parte, Larsen y Buss (2018) explican que los motivos son impulsados por las necesidades. Dicho de otro modo, cuando una persona necesita algo, crea una tensión interna, y su motivación es un impulso para reducir esta tensión y satisfacer esa necesidad.

En este sentido, entre los motivos que llevan a las personas a estudiar contaduría pública, se resalta la recompensa económica, el reconocimiento profesional, la autonomía, el poder de decisión, y el gran campo de acción que soporta esta profesión. Sin embargo, como lo plantean Sassine y Hajj (2022), estas motivaciones generalmente no son las mismas para todos los géneros, es decir, factores tales como rasgos de personalidad, intereses, habilidades, en correlación con las diferencias biológicas y sociales marcadas por las brechas de género, pueden tener una influencia determinante en las motivaciones que tienen las mujeres para ser contadoras, en relación con las de los hombres.

Sassine y Hajj (2022), establecen que las mujeres que se dirigen a estudiar la carrera de contaduría pública lo hacen a partir de tres motivaciones: necesidad de logro, poder y afiliación. Unido a ello, Larsen y Buss (2018) consideran que estas razones son impulsadas por necesidades inconscientes. De hecho, respecto a la motivación específica de logro, Morán y Menezes (2016) conciben que las personas presentan la expectativa de obtener excelentes resultados estableciendo altos estándares y esforzándose por lograrlos; es decir, existe una preocupación constante por hacer mejor las cosas; cuando una persona tiene una motivación basada en la necesidad de logro busca sobresalir, ser reconocida por esforzarse y, con base a ello, obtener una recompensa.

En términos de diferencias de género, los hombres y las mujeres con respecto a la motivación de logro, son similares en cuanto al deseo de ser exitosos, competentes y mejorar, lo que difiere del estudio de Larsen y Buss (2018), quienes consideran que cada género busca resultados de vida diferentes; por ejemplo, para los hombres contables la necesidad de logro se dirige a obtener grandes resultados en empresas, mientras que, para la mujer contable, la necesidad de logro se dirige a emplearse como contadora y tiene la expectativa de que esta profesión le permita tener la flexibilidad laboral para tener tiempo de calidad en familia. En línea con lo anterior, Sassine y Hajj (2022) destacan que la necesidad de logro en los hombres se interpreta desde una perspectiva individualista, mientras que las mujeres son más cooperativas y, por lo tanto, se preocupan más por hacer avanzar a los grupos de trabajo en

los que se encuentran, que por sí mismas. Alrededor de ello, Nishiyama et al. (2014) señalan que hay tres razones por las cuales más mujeres que hombres ingresan a la profesión contable: libertad de ubicación, estatus social y estabilidad de ingresos. Estas se relacionan directamente con la necesidad de logro, pues las mujeres contables tienen la expectativa de resaltar en su profesión, pero al tiempo, tener un equilibrio y estabilidad en su calidad de vida.

La motivación guiada por el poder se refiere a la posibilidad que tienen las personas de influir en otras personas, ya sea para impresionarlas o controlarlas (Araya y Pedreros, 2013). Así pues, según Rojas (2016), las personas tienen la necesidad de ser reconocidas por sus actos y reconocimientos y, además, incitar reacciones en los demás, ya sean positivas —como la admiración— o negativas —como el miedo—. En términos de diferencias de género frente a este tipo de motivaciones no se perciben distinciones de forma directa respecto a cómo los hombres y las mujeres buscan recibir poder social, ya que ambos géneros pueden desear poder desde la admiración o el miedo. Sin embargo, en lo que sí hay diferencias, según Sassine y Hajj (2022), es en que los hombres generalmente son más impulsivos y arriesgados que las mujeres, lo que hace que estos sustenten mayores cargos en los que ejercen poder, mientras que las mujeres desde que eligen estudiar esta carrera visualizan el *poder* desde una perspectiva de equidad de género y escalar a cargos donde puedan tener el control.

Finalmente, las motivaciones ligadas a la necesidad de afiliación se refieren a la “preferencia o disposición recurrente para una interacción cálida, cercana y comunicativa con los demás” (McAdams y Vaillant 1982, p.198). Según Larsen y Buss (2018), las personas con este tipo de necesidad desean interacciones significativas con otros seres humanos. Sassine y Hajj (2022), indican que este tipo de motivaciones se identifican en mayor medida en las mujeres contables, quienes buscan a través de la carrera de contaduría pública, cumplir una función social, ayudar a las empresas y con ello, al desarrollo económico del Estado. Mientras que los hombres, generalmente, no integran esta necesidad de aportar desde la integración con el otro. En complemento con esta idea, Daves et al. (2017) explican que los hombres prefieren más que las mujeres las oportunidades de ingresos, promoción, libertad, desafío, liderazgo y poder. Por ende, las mujeres valoran más las relaciones interpersonales, la ayuda a los demás y también prefieren los buenos horarios y la facilidad de desplazamiento, lo que sugiere un deseo de mayor flexibilidad y equilibrio. La Figura 2 muestra los aspectos claves sobre las diferencias de género en las motivaciones o expectativas contables.

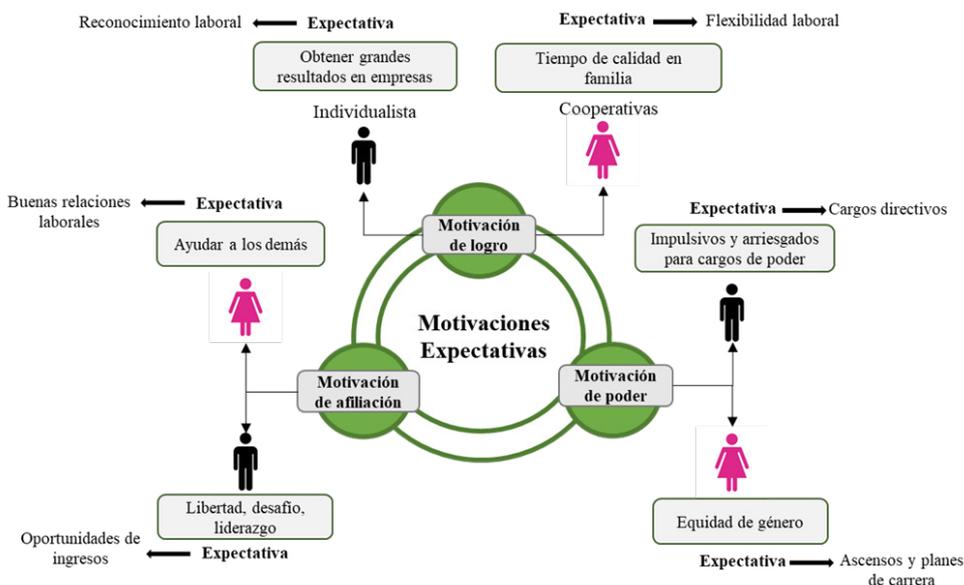


Figura 2. Expectativas/Motivaciones hombres y mujeres contables

Fuente: elaboración propia.

III. Metodología

La presente investigación se realiza a partir del enfoque metodológico cuantitativo. De acuerdo con Villamar (2015), la base epistemológica de este enfoque es el positivismo, a partir del cual se plantea la producción de datos numéricos para el abordaje de un fenómeno u objeto de estudio específico. Así mismo Babativa (2017) expresa que este enfoque se pueden probar teorías e hipótesis sobre las actitudes y comportamientos de los sujetos del estudio, ello a partir de la evidencia numérica y estadística, en otras palabras, el enfoque cuantitativo permite descubrir hechos sobre los fenómenos al asumir una realidad fija y medible.

Este estudio cuantitativo utiliza como instrumento un cuestionario para la recolección de datos numéricos el cual está compuesto por opciones SI y NO, con excepciones de algunas preguntas que tienen la opción de “algunas veces”. En este caso, este instrumento cuenta con tres secciones: 1) información socio demográfica de los participantes; 2) motivaciones o expectativas de los estudiantes, y 3) barreras de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó. Las preguntas vinculadas a la encuesta se construyeron tomando como referencias los autores como Ogbonnaya (2015), Larsen y Buss (2018) y Sassine y Hajj (2022).

Con relación a la población y muestra, la base de datos corresponde a los estudiantes de la carrera de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó de la ciudad de Medellín, que se compone de un total de 462 estudiantes. Para identificar la muestra aceptable que indica representatividad estadística, se realiza un proceso de muestreo aleatorio simple, el cual con un nivel de confianza del 99% y un nivel de riesgo del 5%, indica una muestra de mínimo 52 sujetos a encuestar. Sin embargo, se obtuvo una población encuestada de 181 estudiantes.

A partir de los datos recolectados, se identificó que el 52% de los estudiantes participantes son mujeres, mientras que el 32% son hombres y el 16% prefiere no responder. Este hallazgo es coherente con lo señalado por Estrada (2022), quien manifiesta que en la última década ha aumentado de forma sustancial las matrículas universitarias de las mujeres en el programa de contaduría pública en el país, de allí que, según la autora “en la profesión haya más mujeres que hombres con tarjeta profesional y ejerciendo” (p.29) —

De igual modo, se identificó que la mayoría de los participantes representados por el 43 posee entre 16 y 24 años, y, solo el 1,8% tiene más de 54 años. De acuerdo con el estudio de León y Roncancio (2007), los estudiantes de los programas de Contaduría Pública, en términos generales, se encuentran dispersos en un promedio de edad entre los 17 y 32 años, pues —precisamente— este rango de edad es el que tiene mayor actividad en lo que respecta los estudios de pregrado.

Posteriormente, se identifica que el 69% de los participantes son solteras o solteros, mientras que el 18% se encuentra en unión libre y solo el 12% es casado. En estudio de Lacarruba, et al. (2011), señalan que hay una correlación entre el estado civil y la motivación y hábitos de estudio, ya que —por ejemplo— las personas casadas tienden a tener un mejor hábito de lectura y tener mayor motivación a responder por sus compromisos académicos.

Otro de los factores analizados es el estrato socioeconómico. El 48% de los participantes pertenece al estrato 3. En esta misma línea, se encontró que solo el 39% de los participantes que trabajan ganan entre 1 y 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV); cabe resaltar que el 80% de los participantes trabaja y el 19,82% no trabaja, esto refleja un nivel alto de empleabilidad. Al explorar el sector económico en el cual laboran los estudiantes, se identifica que la mayoría, un 39,64%, hace parte del sector servicios; sin embargo, un 24,32% restante no aplica, bien sea porque no trabaja o porque trabaja en otro sector (extractivo).

IV. Resultados

IV.1. Motivaciones o expectativas de los estudiantes de Contaduría Pública

En este apartado se muestra el análisis de los resultados referidos a las motivaciones o expectativas de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó respecto a su profesión. Cabe resaltar que los datos obtenidos de cada estudiante sobre las categorías observadas fueron confrontados entre sí, teniendo en cuenta las respuestas favorables y desfavorables en cada ítem.

Los resultados permiten identificar que una de las mayores motivaciones de los participantes al estudiar el programa de Contaduría Pública es que esta profesión les permite tener flexibilidad laboral, afirmación que fue respaldada por el 91% de los estudiantes. De igual modo, el 75,7% manifiesta que esta carrera profesional les permite tener calidad de tiempo en familia. Loaiza y Narváez (2018), indican que en la actualidad las firmas de contadores públicos tienden a permitir horarios flexibles a sus empleados, ya que “aseguran que de esa forma se contribuya a desarrollar su calidad de vida en el ámbito familiar y que, posteriormente, los contadores trabajen de forma amena y sientan satisfacción laboral” (p. 64).

Por su parte, Lozano et al. (2022), indican que algunos contadores y contadoras públicos también deciden ejercer su profesión desde la independencia y trabajar por su propia cuenta, en aras de obtener flexibilidad horaria y tener mayor tiempo en familia. Sin embargo, los autores advierten que este tipo de profesionales contables por lo general son los más vulnerables a la informalidad y por consiguiente a la baja remuneración de actividades.

Continuando con el análisis, un gran porcentaje de estudiantes, representado por el 84,7% indicó que su mayor motivación al estudiar el programa de Contaduría Pública es obtener grandes resultados en las empresas. Al respecto, Biuza y Caicedo (2012), manifiestan que los contadores públicos a menudo sienten que su carrera profesional les permite escalar en grandes empresas por su amplio campo de acción y el prestigio inherente a ella. Este último punto se encuentra relacionado con otro de los resultados del estudio referido a la motivación que vincula la posibilidad de obtener un cargo directivo en una organización, que para el caso del presente estudio este aspecto contó con una favorabilidad del 65,8% (ver Figura 3).



Figura 3. Motivaciones o expectativas (Parte I)

Fuente: Elaboración propia.

Para la mayoría de los participantes, la carrera de Contaduría Pública les permite ayudar a los demás. Según Guevara et al. (2022), en la última década los profesionales contables están siendo más conscientes de su contribución a la sociedad, más aún cuando se trata de actuaciones éticas y salvaguarda de los intereses económicos públicos y privados. De lo anterior, que algunos profesionales sientan afinidad y pertenencia por su profesión.

Vinculado a lo anterior, el 86,5% de los participantes indicó que la motivación al momento de formarse como contadores públicos es que, en la praxis, pueden tener buenas relaciones laborales con sus compañeros, además, relaciones profesionales en el sector donde desarrollen sus actividades. Finalmente, se logra constatar a través del análisis de los resultados que la mayor motivación de los estudiantes al ser contadores públicos es tener oportunidades de mejores ingresos, esto es argumentado por el 99,1% de los participantes. Rivera (2019), expresa que el factor “salario” es uno de los aspectos que son tenidos en cuenta por los profesionales contables, incluso antes que la vocación que tengan por la carrera. La Figura 9, consolida los datos enunciados.



Figura 4. Motivaciones o expectativas (Parte II)

Fuente: Elaboración propia.

IV.2. Barreras de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó

De acuerdo con los resultados del estudio, una gran parte de los participantes (69%), considera que la mayor barrera relacionada con el desarrollo de su carrera profesional es la inexperiencia laboral. Frente a este aspecto, es menester citar el estudio de Oswald y Renold (2021) quienes destacan que los graduados de la educación superior sin experiencia laboral no ingresan fácilmente al mercado laboral, más aún cuando se trata de carreras como la Contaduría Pública, en donde se sugieren competencias y conocimientos técnicos específicos que son indispensables para el diseño, gestión y ejecución de estrategias económicas y financieras en las empresas contratantes.

De igual modo, un alto porcentaje de participantes (70%), estuvo de acuerdo en afirmar que la mayor barrera para el desarrollo de su carrera profesional es la carga laboral. Desde la visión de Rendón y Toro (2018) por su amplio campo de acción, los Contadores Públicos están expuestos a altos flujos de trabajo, incluso, a que en las organizaciones donde presten sus servicios les sean asignadas diversas tareas de corte administrativo, estratégico y en ocasiones operacionales. Es importante resaltar que, si bien los contadores cuentan con las habilidades, conocimientos y competencias para hacer frente a los requerimientos de las organizaciones, su perfil debe estar definido; por tanto, las actividades que le corresponden, de este modo, puede evitarse la sobre carga y saturación laboral.

El 68% de los estudiantes que participaron en el estudio manifiestan que otra barrera relevante es el desajuste educativo que se refiere al hecho de que “os trabajadores tengan un nivel de educación que excede las exigencias para el desempeño del cargo en una empresa. De allí, que algunos contadores públicos no sean contratados, por ejemplo, para cargos de auxiliar contable bajo el argumento de que se encuentran sobrecalificados. Por el contrario, egresados de Contaduría Pública con el objetivo de tener experiencia o tener ingresos mensuales, deciden aceptar bajos salarios (nivel técnico-tecnológico) contando con un pregrado finalizado. Finalmente, los resultados mostraron que el 62% de los encuestados afirma que una barrera adicional que perciben en su profesión es la reducción de personal de las empresas, ya que esto dificulta su entrada y permanencia al mercado laboral. Los anteriores resultados se muestran a continuación, en la Figura 5.



Figura 5. Barreras percibidas por los estudiantes de Contaduría Pública

Fuente: Elaboración propia.

IV.3. Diferencias de género de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó respecto a las motivaciones, expectativas y barreras

Hasta este punto se han abordado en las motivaciones, expectativas y algunas barreras generales que perciben los estudiantes de Contaduría Pública respecto al desarrollo de su carrera. Es importante profundizar en las diferencias de cómo los estudiantes hombres, mujeres y aquellos que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+ perciben aquellos elementos transversales al desarrollo de su carrera, partiendo desde el enfoque de género.

IV.3.1. Percepciones de los estudiantes que se identifican como hombres

Los resultados demuestran que la barrera percibida concretamente por los hombres participantes, de mayor relevancia es la presión por los desafíos laborales (51%). Como lo explica Kawanishi (2015) “los hombres sienten más presión laboral que las mujeres” (p.1), en la medida que sobre ellos recae la presión social de hacer las cosas bien, dar lo mejor así esto les implique trabajar por más horas y no tomar días libres. Según la autora “los hombres no solo se encuentran en un momento particularmente presionado en sus carreras mientras luchan por ascender en la escala, sino que tal vez incluso asuman más trabajo o responsabilidades para demostrar su valía, pero muy a menudo también para sostener a sus familias” (p.1).

Otra de las barreras percibidas por los hombres es la insatisfacción en las relaciones interpersonales laborales (49%). Con relación a este tema, se encontró que algunos hombres consideran que la masculinidad en el campo laboral se

expresa en mostrarse fuertes y no solicitar apoyo para resolver sus dificultades laborales. Lo anterior, no solo genera sentimiento de vacío, sino que, como lo expresa Vancini (2017), puede generar insatisfacción en las relaciones interpersonales laborales.

El segundo factor relevante para los hombres (41%), está relacionado con la insatisfacción en las relaciones interpersonales y es la autosuficiencia, esa sensación que los hombres tienen de querer y poder hacer todo ellos solos, sin necesitar de sus compañeros. El problema con la autosuficiencia, según Jiménez y Tena (2007), es que en ocasiones oculta la fragilidad de la identidad masculina dominante, ya que muchos hombres buscan mostrarse como fuertes, autoritarios, pero están constantemente amenazados por fuerzas sociales y económicas, por ejemplo, ser exitoso a nivel laboral y ocupar un cargo directivo.

Finalmente, otro de los factores que fueron tenidos en cuenta es la competencia por estatus y poder entre contadores públicos, el cual fue afirmado solo por el 36% de los participantes. Lo anterior, quiere decir que más que una competencia entre colegas se trata de una competencia con ellos mismos. Los hombres contadores buscan hacer carrera y ascender sin partir de la base de ser mejor y derrocar al otro. Los resultados se muestran, a continuación, en la Figura 6.

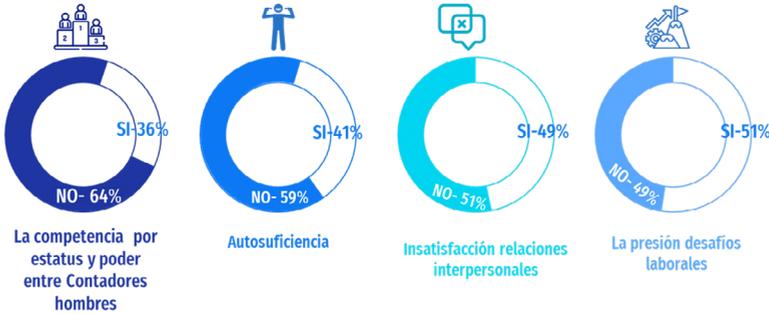


Figura 6. Barreras percibidas por los participantes hombres

Fuente: elaboración propia.

IV.3.2. Percepciones de los estudiantes que se identifican como mujeres

Al analizar los resultados se logra identificar que la mayoría de las estudiantes mujeres que participaron en el estudio (representadas por el 78%) están de acuerdo en afirmar que la mayor barrera como contadoras públicas es el llamado “techo de cristal”. Como lo mencionan Restrepo e Isaza (2018), el ascenso de la mujer contable en las organizaciones está condicionado, principalmente, por la estructura laboral de horarios inflexibles y a la forma en que fueron diseñados los planes de carrera, los cuales generalmente no guardan equilibrio con la vida personal y familiar de los empleados. De este modo, el hecho de ser mujer se

vincula con la supuesta incapacidad de ellas para cumplir largas jornadas debido a sus obligaciones en el hogar, bien sea como madre, hija o hermana cuidadora.

La segunda barrera mayor aceptada por parte de las mujeres (77%) corresponde a las brechas salariales. Al revisar las cifras actuales en Colombia, las mujeres tienen más participación en el mercado laboral, pero ganan menos que los hombres, con una brecha del 34,2%” (DANE, 2023, párr.7). Si bien estas cifras son generales, brindan una idea de la problemática que aun impera en el país respecto a las brechas salariales y de la cual no escapa la mujer contable.

Otra de las barreras que fueron afirmadas por las participantes en un 70% es el síndrome de la abeja reina que, como se identificó de forma precedente, es el

[...] fenómeno por el cual, mujeres que ocupan altos cargos dentro de las organizaciones siendo mujeres tradicionales, opuestas a los movimientos feministas, que atribuyen su éxito profesional a méritos propios y no al ‘sistema’ y con la clara preferencia de rodearse de hombres a la hora de trabajar (García, 2013, p. 15),

Formando así un techo de cristal hacia las mismas mujeres. Este síndrome afecta de forma inconmensurable a las mujeres en una doble vía: por un lado, las “abejas” quienes se ven sometidas, infravaloradas e imposibilitadas de ascender hacia la posición de la reina. Por otro lado, la “abeja reina” quien debe soportar una extrema carga laboral, mayores responsabilidades, además, debido a su afán por ser el centro de atención y resaltar por encima de las demás comienza a desarrollar comportamientos pasivo-agresivos en contra de sus compañeras, lo que genera una fractura en el clima organizacional y en las relaciones interpersonales laborales.

Finalmente, el último obstáculo, con un 60%, son las brechas en planes de carrera que, como se logró identificar de forma precedente, se relaciona en algunos casos con el techo de cristal y el síndrome de la abeja reina, lo que demuestra exclusión y discriminación laboral por motivo de género. Los resultados se muestran en la Figura 7.

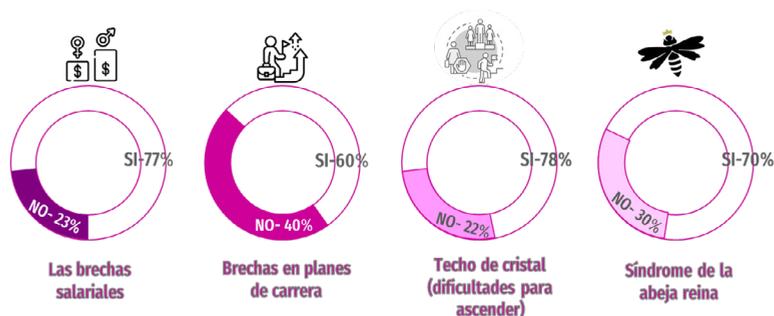


Figura 7. Barreras percibidas por las participantes mujeres

Fuente: elaboración propia.

IV.3.3. Percepciones de los estudiantes que se identifican como parte de la comunidad LGBTIQ+

Algunas de las barreras del desarrollo de la profesión contable con mayor calificación entre los participantes de la comunidad LGBTIQ+ son la percepción del trato diferenciado (86%) y exclusión laboral (73%). Ambos factores se relacionan e indican que, para las personas que hacen parte de esta comunidad, el mayor reto es sentirse aceptados en las organizaciones y ser tratados de la misma manera que sus compañeros heterosexuales.

Particularmente, frente a la percepción de trato diferenciado, Ortega (2019), señala que el estigma anticipado y las percepciones de la orientación sexual se consolidan como un obstáculo potencial en el trabajo que hace que algunos empleados tomen una posición de resistencia o rechazo frente a los compañeros que hacen parte de la comunidad LGBTIQ+. Según el autor, en el lugar de trabajo pueden desarrollarse lo que se conoce como el estigma anticipado, el cual ocurre cuando una persona cree que podría recibir un trato negativo por parte de los demás si estos llegaran a conocer ese rasgo o característica de su persona, de allí que, generalmente dicha persona decida ocultar sus preferencias sexuales; además, este estigma corresponde a la estructura patriarcal y heteronormada que es violenta con otras expresiones de género. De igual modo, Ortega (2019), plantea que en el lugar de trabajo se puede desarrollar estigma internalizado, el cual sucede cuando una persona considera que los estereotipos negativos sobre ciertas identidades aplican a sí mismo, por tanto, percibe que es tratado de forma diferente a las demás personas con las que comparte en un contexto.

Por otra parte, frente a la exclusión laboral, Barrera et al. (2022) indican que “la discriminación laboral a personas homosexuales impide u obstaculiza el crecimiento o estabilidad económica de una persona por motivos de orientación sexual” (p. 8). El problema es que algunas de estas personas deciden no manifestarse tal como son y, de este modo, seguir los patrones de normalidad y no ser excluido, lo cual puede generar graves crisis de identidad y problemas emocionales que repercuten en su salud y afectan sus procesos laborales. De acuerdo con Quinn y Earnshaw (2013), las personas LGBTIQ+ pueden experimentar situaciones de discriminación directa, por ejemplo, al ser rechazadas en una búsqueda de empleo o, una vez está contrataas, ser excluidas en los espacios de integración laboral —a la hora del almuerzo, en reuniones, actividades, etcétera—, con pretexto de la orientación sexual. De igual modo, estos signos de exclusión se identifican cuando se escuchan insultos hacia terceros, relativos a su sexualidad u otro pretexto discriminatorio.

También, el 54% de los participantes manifestó que una gran barrera es el acoso laboral. Prince (2021) manifiesta que “tres de cada cuatro personas LGBTIQ+ que viven en América Latina, sufrieron al menos una situación de acoso

en el ámbito laboral en el último año” (p. 280). Este es un fenómeno extendido que impide que gran parte de la comunidad LGBTIQ+ pueda trabajar en condiciones dignas, ya que en el ambiente laboral se puede llegar a percibir a menudo acoso simbólico y acoso directo de forma sistemática. Finalmente, el 46% de los participantes resaltó la barrera de “dificultad para entablar relaciones interpersonales”. Al respecto, Arévalo, et al. (2011), indicó que esto sucede al no sentirse con la seguridad y confianza para socializar con sus compañeros de trabajo debido a que la estructura patriarcal y heteronormada que es violenta con otras expresiones de género (ver Figura 8).

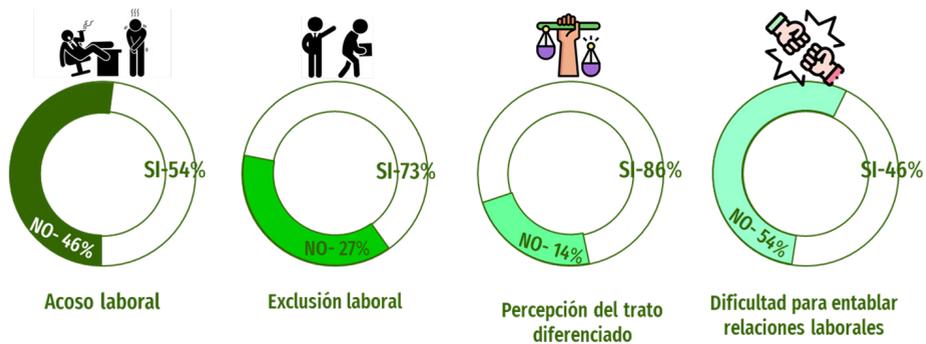


Figura 8. Barreras percibidas por las participantes comunidad LGBTIQ+

Fuente: Elaboración propia (2023)

Al contrastar los hallazgos de esta población con relación a los hallazgos de los hombres, se identifica que, la comunidad LGBTIQ+ más allá de querer ganar estatus y ser autosuficiente, busca aceptación y entablar relaciones interpersonales de valor. Bajo esta perspectiva, en general los empleados LGBTIQ+ buscan ser respetados sin la pretensión de ocupar altos cargos o superar a sus compañeros, sino de ser aceptados y no percibir un trato diferenciado a causa de su orientación sexual.

De igual modo, al efectuar la comparación con los hallazgos de las mujeres, se puede identificar que tiene en común la exclusión y, por tanto, se pueden replicar en la comunidad LGBTIQ+ factores como el techo de cristal, las brechas salariales y de planes de carrera. Dicho de otra manera, la comunidad LGBTIQ+ además de lidiar con la exclusión y minimización de sus habilidades por motivos de orientación sexual, también en encuentra barreras como dificultad para ascender y brechas en cuanto al pago de su trabajo.

V. Conclusiones

Algunos de los elementos que influyen de forma decisiva en los procesos de aprendizaje, en la permanencia universitaria y, en general, en la calidad y el desarrollo de los estudiantes de Contaduría Pública, son: las motivaciones, las expectativas y las barreras percibidas por los profesionales en formación. Profundizar en cada uno de los elementos mencionados, permite concluir que estos se encuentran condicionados por factores intrínsecos, como es el caso la vocación, habilidades personales o ideologías individuales; y factores extrínsecos, que se relacionan, por ejemplo, con tendencias sociales y económicas propias del mercado, pero también la estructura patriarcal y heteronormativa, que son tomadas en cuenta por los estudiantes a la hora de emprender y culminar una carrera profesional. Además, que, tanto los factores intrínsecos como extrínsecos pueden cambiar en función de las diferencias de género de quienes los perciben. Dicho de otro modo, tanto las motivaciones, como las expectativas y las barreras de la profesión contable pueden variar de acuerdo con el género de los estudiantes.

Al ahondar particularmente en las motivaciones y expectativas de los estudiantes de Contaduría Pública de la Universidad Católica Luis Amigó respecto a su profesión, se analizó que la mayor parte de las motivaciones encontradas se relacionan con la flexibilidad laboral, el amplio campo de acción que posee la carrera y el componente económico. Bajo esta perspectiva, los estudiantes buscan ejercer la profesión contable ya que esta les permite tener un balance personal-familiar-laboral, además, tienen la expectativa de que dicha carrera también les posibilite tener un buen nivel de ingresos y prestigio profesional. Cabe resaltar que los participantes asignaron una valoración menor a las motivaciones y expectativas relacionadas con obtener un cargo directivo en una organización, tener buenas relaciones laborales o ayudar a los demás en el sector donde desarrollen sus actividades.

Ahora bien, respecto a las barreras de los estudiantes de Contaduría Pública, se puede concluir que la mayoría de ellos perciben que la principal barrera es la inexperiencia laboral, seguido de factores como la carga laboral, el desajuste educativo, la reducción de personal de las empresas. La inexperiencia laboral se explica porque gran parte de los estudiantes que finalizan sus estudios no han trabajado de forma precedente o no cuentan con el mínimo de experiencia que piden como requisito las empresas en sus aspirantes al puesto ofertado, pese a que han realizado sus prácticas profesionales. Cabe resaltar que la barrera de la inexperiencia laboral puede categorizarse como genérica, que afecta no solo a los profesionales contables, sino a diversos profesionales en diversas áreas.

En el caso de las mujeres contables, las motivaciones están vinculadas al sentimiento de logro y la flexibilidad laboral, y las barreras identificadas se re-

lacionan con el fenómeno del “techo de cristal”, las brechas salariales, el síndrome de la abeja reina y dificultades en planes de carrera. Las anteriores barreras tienen un elemento en común: la exclusión por motivos de género, es decir, las barreras que las mujeres contables perciben están vinculadas al hecho de que estas pueden tener menos competencias, menos disponibilidad por sus responsabilidades en el hogar, menos capacidad de gestionar equipos, entre otras premisas basadas en ideologías sexistas, alineadas con el patriarcado que, si bien se ha demostrado que no tienen fundamento científico, aún siguen insertas en la sociedad. Esto se debe en gran parte por el imaginario general del rol desempeñado por la mujer, además, por la latente discriminación que provenía de clientes, compañeros de trabajo y empleadores, naturalizando los obstáculos de su participación en el mercado laboral. Adicionalmente, las instituciones patriarcales favorecen a los hombres y los preceptos masculinos y efectivamente excluyen o reducen la plena participación de las mujeres (Galazzi et al., 2023).

Al explorar los resultados relacionados con las barreras percibidas por las personas LGBTIQ+, se identifica que la mayor barrera es la percepción del trato diferenciado, seguida por la exclusión laboral. Algunos de los participantes manifestaron que se sienten minimizados por su orientación sexual, lo cual les dificulta el desarrollo óptimo de sus relaciones laborales, además, puede afectar su seguridad y autoestima. De igual forma, la exclusión laboral, se vislumbra a partir de elementos como techo de cristal, brechas salariales y brechas en planes de carrera.

Es importante resaltar que una de las limitaciones del presente estudio es que se realizó en una sola universidad con una cohorte de estudiantes, lo que claramente impacta en la generalización de los hallazgos. Sería muy interesante ampliar este estudio a otras universidades en la ciudad de Medellín e incluso, realizar también una comparación internacional, para entender a profundidad las motivaciones, expectativas y barreras y como estos cambian en función del género de los estudiantes.

Como recomendación de estudios futuros, es importante desarrollar una investigación propiamente cualitativa, ya que esta brindaría la oportunidad de enriquecer los hallazgos del estudio actual al profundizar en las experiencias de los estudiantes por medio de entrevistas o grupos focales. En particular, las investigaciones futuras pueden centrarse en los estudiantes que tienen dificultades y en aquellos que indican sentirse desmotivados para continuar con el programa de Contaduría Pública. De igual manera, en estos estudios futuros se debe priorizar en el análisis la relación entre los factores intrínsecos, extrínsecos que pueden influir en las motivaciones, expectativas y las barreras percibidas, teniendo como variable transversal el género de los estudiantes.

Referencias bibliográficas

- Araya, L. y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(162). 45-61. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arévalo, M Gómez, A. Loaiza, J., y Botero, C. (2011). *Estrategias de afrontamiento ante la percepción de discriminación en personas homosexuales* [tesis de pregrado, Pontificia Universidad]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/7886>
- Babativa Novoa, C. A. (2017). Investigación cuantitativa. *Fondo editorial Areandino*. <https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf>
- Babic, A. Hansez, I. (2021). El techo de cristal para mujeres directivas: antecedentes y consecuencias para la interfaz trabajo-familia y el bienestar en el trabajo. *Frente Psychol.* 09(12). DOI. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Barrera, N. Oviedo, C., y Sinisterra, S. (2022). *Discriminación y exclusión laboral a personas homosexuales: un estudio realizado en el municipio de Jamundí Valle del Cauca* [Tesis, Institución Universitaria Antonio José Camacho]. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/1117>
- Biuzá, B., y Caicedo, W. (2012). *Expectativas laborales y empresariales de los estudiantes de contaduría pública de la universidad del valle sede pacífico frente a la formación académica que reciben en el periodo agosto-diciembre*. [Tesis de pregrado, Universidad Del Valle]. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/fe79f4cb-877d-463e-891e-4a74a9d99266>
- Campo Caballero, D y Montaña Perdomo, J. (2019). *El rol de los contadores profesionales en el ejercicio del control y la auditoría en la crisis de las hipotecas subprime en los Estados Unidos* [Tesis Pregrado, Universidad del Valle. Colombia]. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/cfdd9601-df6c-4b9a-a241-71fd67983744>
- Cevallos, J. P. (2017). Intersecciones de género, clase, etnia y raza Un diálogo con Mara Viveros. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (57), 117-121. <https://doi.org/10.17141/iconos.57.2017.2529>
- Chamorro, C. (2019). Inequidad de género en los rangos más altos de la profesión contable. *Ágora Contable*, (13). https://www.funlam.edu.co/uploads/facultadciencias/757_Editorial
- Cohn, M. (2021, 12 de julio). LGBTQIA employees leaving accounting profession. <https://www.accountingtoday.com/news/lgbtqia-employees-leaving-accounting-profession>
- DANE (2023, 17 de marzo). Situación de la brecha salarial en Colombia. <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja#:~:text=Analizando%20el%20n%C3%BAmero%20de%20horas,brecha%20del%2034%2C2%25>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, y ONU Mujeres. (2022). *Mujeres y hombre: brechas de género en Colombia*. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y ONU Mujeres. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe-2daEdicion.pdf>

- Davies, S., Broekema, H., Nordling, M. y Furnham, A. (2017) Do Women Want to Lead? Gender Differences in Motivation and Values. *Psychology*, 8(1). 27-43. <https://doi.org/10.4236/psych.2017.81003>
- Estrada, R. (2022). *El Sexo como problemática en la profesión contable en las empresas de la región del Bajo Cauca Antioqueño* [tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/27665/5/EstradaRosa_2022_SexoProfesionContable.pdf
- Ezzamel, M. (2009). Order and accounting as a performative ritual: Evidence from ancient Egypt. *Accounting, Organizations and Society*, 34(3-4), 348-380. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.07.004>
- Faur, E., y Viveros Vigoya, M. (2020, April). La ofensiva conservadora contra la “ideología de género” y sus estrategias de avanzada en América Latina. *lasa Forum*, 51 (2), 11-16. <https://forum.lasaweb.org/files/vol51-issue2/Dossier1-1.pdf>
- Fernández-Moreno, S. Y. (2022). La mujer en los movimientos sociales y en los movimientos feministas de América Latina. *Papeles de población*, 3(13), 47-54. <https://rppoblacion.uaemex.mx/article/view/18354>
- Fundación PBS. (2022). Women and Work After World War II. <https://www.pbs.org/wgbh/americanexperience/features/tupperware-work/>
- Galizzi, G., McBride, K., y Siboni, B. (2023). Patriarchy Persists: Experiences of Barriers to Women’s Career Progression in Italian Accounting Academia. *Critical Perspectives on Accounting* (In Press). <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2023.102625>
- García, O. (2013). *El síndrome de la abeja reina* [tesis, Universidad Complutense Madrid]. <https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/5d1df61529995204f7660d2b#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20la%20abeja%20reina%20podr%C3%ADa%20definirse%20de%20la,sistema%22%20y%20con%20la%20clara>
- Gerónimo-Lara, L. I. (2022). La mujer como instrumento de producción del sistema capitalista: una mirada a través de la profesión contable. *Adversia*, (29). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/adversia/article/view/351707>
- González, C. C., Jacinto, R. A. P., & Peñaloza, L. V. (2020). Women accountants in academic and research spaces in Colombia. *In Resistance and Accountability Advances in Public Interest Accounting* (22), 23-24. <https://doi.org/10.1108/S1041-70602020000022002>
- González Vélez, A. C. (2022). Vínculos ineludibles entre la autonomía física y económica de las mujeres: una propuesta de marco conceptual [serie de documentos sobre asuntos de género, No. 62]. Cepal. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8de5ad2f-1a7a-40fc-ba07-28bfa4b00344/content>
- Grañeras, M., Moreno, M., e Isidoro, N. (2022). *Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM*. Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Guevara, J., Vidalcy, D., González, D., y García, H. (2022). *Contribución del profesional contable para la sociedad*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/contribucion-profesional-contable-sociedad/>
- Haynes, K. (2017). Accounting as Gendering and Gendered: A Review of 25 Years of Critical accounting Research on Gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43(2). 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>

- Huikku, J., Riikka, E., y Ojala, H. (2022). Gender Differences in The First Course in Accounting: An Achievement Goal Approach. *The British Accounting Review*, 54(3). 110-115. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2022.101081>
- Instituto de Contadores Públicos de Inglaterra y Gales (2018). Female firsts. Find out About the Key Female Firsts in Accountancy who Helped Pioneer the Way for Women in the Profession. <https://www.icaew.com/library/historical-resources/female-firsts>
- Jiménez, M., y Tena, O. (2007). *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://core.ac.uk/download/pdf/35239987.pdf>
- Ogbonnaya, A (2025). Gender and Accounting in Historical Perspective. *Diario electrónico SSRN*. 1(1). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2649066>
- Kariyasa, K., & Dewi, Y. A. (2013). Analysis of factors affecting adoption of integrated crop management farmer field school (ICM-FFS) in swampy areas. *International Journal of Food and Agricultural Economics (IJFAEC)*, 1(2), 29-38. <https://doi.org/10.22004/ag.econ.160092>
- Kawanishi, Y. (2015, julio). Men feel more pressure from work than do women. BCCJ ACUMEN. <https://bccjacumen.com/men-feel-more-pressure-from-work-than-do-women/>
- Lacarruba, F., Leiva, L., Morínigo, S., Pertile, S., Ruiz, D., y Frutos, M. (2011). Relación entre motivación y hábitos de estudio en alumnos de la carrera de psicología de una universidad privada de Asunción. *Eureka*, 8(2), 217-230. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/eureka/v8n2/a07.pdf>
- Larsen, R.J., y Buss, D.M. (2018). Motivos y personalidad. En *Psicología de la personalidad: dominios del conocimiento sobre la naturaleza humana* (6ª ed., pp. 328 – 343). McGraw-Hill.
- Lehman, C. (1992). Herstory in Accounting: The First Eighty Years. *Accounting Organizations and Accounting*, 17(1). 261–85. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(92\)90024-M](https://doi.org/10.1016/0361-3682(92)90024-M)
- León, E.F., y Roncancio, A. D. (2007). Trayectorias de los estudiantes de contaduría pública: capitales y disposiciones de una clase emergente. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XV (2), 177-211. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90915211.pdf>
- Lexartza, L. Chaves, M. Carcedo, A., y Sánchez, A. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: en el camino hacia la igualdad salarial*. OIT- Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Loaiza, E., y Narváez, J. (2019). La experiencia de los contables entre el desarrollo profesional y el deterioro de la salud. *Actualidad Contable Faces*, 22(39). 50-74. <https://www.redalyc.org/journal/257/25760520003/html>
- Lozano, J. Bustos, M. Meneses, J. y Chara, L. (2022). Mercado laboral de los Contadores Públicos recién egresados en Villavicencio-Meta y la teoría del cuadrante de flujo de dinero. *Ágora USB*. 22(1). <https://doi.org/10.21500/16578031.4764>
- López-Aguirre, C. (2019). Women in Latin American science: gender parity in the twenty-first century and prospects for a post-war Colombia. *Tapuya: Latin American Science, Technology and Society*, 2(1), 356-377. <https://doi.org/10.1080/25729861.2019.1621538>
- McAdams, D. P., y Vaillant, G. E. (1982). Intimacy motivation and psychosocial adjustment: A longitudinal study. *Journal of personality assessment*, 46(4). 586–593. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4606_5

- Morán, C., y Menezes, E. (2016). La motivación de logro como impulso creador de bienestar su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. *Revista INFAD de Psicología*, 2(1), 31-40. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
- Morán Vega, P. I. (2021). *Rol de género femenino en la enseñanza-aprendizaje de la escuela académico de ciencias contables y financieras de la unjpsc*. [Tesis pregrado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4626/PATRICIA%20IN%C3%89S%20MOR%C3%81N%20VEGA.pdf?sequence=1>
- Nguyen, D. (2018, 7 de mayo). Die Entwicklung der Geschlechter bei der Arbeit seit 1970. https://www.swissinfo.ch/ger/wirtschaft/das-geschlecht-der-berufe_die-entwicklung-der-geschlechter-bei-der-arbeit-seit-1970/44090058
- Nishiyama, Y. Camillo, A. Jinkens, R. (2014). Género y motivos para la contabilidad. *Revista de Investigación Contable Aplicada*, 15(2). <https://doi.org/10.1108/JAAR-02-2013-0013>
- Ortega, J. (2020). Percepciones del estigma anticipado en trabajadores/as gays y lesbianas del sector salud (Argentina). *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, 17(1). <https://doi.org/10.15517/c.a.v17i1.39558>
- Oswald, M., y Renold, U. (2021). No Experience, No Employment: The Effect of Vocational Education and Training Work Experience on Labour Market Outcomes after Higher Education. *Economics of Education Review*, 80(1). <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2020.102065>
- Patiño Jacinto, R. A., Castañeda Novoa, Y., y Chamorro González, C. (2022). Estado actual de la investigación sobre género y contabilidad en Colombia. *Aglala*, 13(1), 36–50. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/2074>
- Prince, A. C., (2021). El acoso contra la comunidad LGBTIQ+ y el derecho a la paz: implicaciones educativas en Latinoamérica. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, LI (2), 271-298. <https://www.redalyc.org/journal/270/27065158008/html/>
- Quattrone, P. (2015). Governing social orders, unfolding rationality, and Jesuit accounting practices: A procedural approach to institutional logics. *Administrative Science Quarterly*, 60(3), 411-445. <https://doi.org/10.1177/0001839215592174>
- Quinn, D. y Earnshaw, V. (2013). Concealable Stigmatized Identities and Psychological. *Well-Being*. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(1), 40-51. <https://doi.org/10.1111/spc3.12005>
- Restrepo, K., e Isaza, J. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27) 526-553. <https://doi.org/10.21830/19006586.385>
- Rico-Bonilla, C. O. (2020). Making women visible in the (accounting) history of Colombia. *Accounting History Review*, 30(2), 207-232. <https://doi.org/10.1080/21552851.2020.1763410>
- Rico, O. (2021). Estudios históricos sobre mujeres y contabilidad. Literatura internacional y perspectivas de investigación para el contexto colombiano. *En-Contexto*, 9(15) 91-284. <https://doi.org/10.53995/23463279.874>
- Rivera, Y. (2019). *Análisis de los principales factores y variables que influyen en la dignificación de la profesión contable en Colombia. Caso de estudio con egresados de la universidad del*

- valle. [tesis de pregrado, Universidad del Valle]. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/0681cd01-29e8-43a4-90de-4e03551a449d>
- Rojas, L. (2016). *El miedo como mecanismo de control social: hacia una filosofía de la seguridad* [tesis, Universidad de La Salle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/filosof%C3%ADa_letras/67/
- Rumens, N. (2016). Sexualities and accounting: A queer theory perspective. *Critical Perspectives on Accounting*, 35, 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2015.05.003>
- Sassine, J., y Hajj, J. (2022). *Gender Differences and Career Choice: The Role of Personality, Interest, Ability, and Motivation in Choosing to Pursue a Career* [working paper]. https://www.researchgate.net/publication/358497347_Gender_Differences_and_Career_Choice_The_Role_of_Personality_Interest_Ability_and_Motivation_in_Choosing_to_Pursue_a_Career
- Segato, R. L. (2014). Las nuevas formas de la guerra y el cuerpo de las mujeres. *Sociedade e Estado*, 29 (2), 341-371. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922014000200003>
- Segato, R. L. (2021). La guerra contra las mujeres. Prometeo.
- Spruill, W.G and Wootton, C.W. (1995), The Struggle of Women in Accounting: The Case of Jennie Palen, Pioneer Accountant, Historian and Poet. *Critical Perspectives on Accounting*, 6 (4), 371–389. <https://doi.org/10.1006/cpac.1995.1033>
- UNESCO. (2022, de marzo). Las universidades de todo el mundo abordan la igualdad de género, pero aún quedan brechas por cerrar. <https://www.iesalc.unesco.org/2022/03/08/las-universidades-de-todo-el-mundo-abordan-la-igualdad-de-genero-pero-aun-quedan-brechas-por-cerrar/>
- Vaca, L. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Vancini, B. (2017, 29 de noviembre). El lado oscuro de la autosuficiencia. Central. <https://www.periodicocentral.mx/2017/columnistas/tu-yo-y-el-ello/item/22343-el-lado-oscuro-de-la-autosuficiencia>
- Vélez, A. C. G., Coates, A., Garcia, V. D., y Wolfenzon, D. (2021). Igualdad de género y equidad en salud: lecciones estratégicas de las experiencias de los países en la incorporación de la perspectiva de género en la salud. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 45. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2021.103>
- Vigoya, M. V. (2013). Género, raza y nación. Los réditos políticos de la masculinidad blanca en Colombia. *Maguaré*, 27(1), 71-104. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/74545>
- Villamar, J. P. (2015). El positivismo y la investigación científica. *Empresarial*, 9(35), 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>
- Woolf, V. (2016). *Una habitación propia*. Greenbooks.
- Zafra, I. (2022, 11 de febrero). Alarma por la brecha de género educativa: la proporción de mujeres cae cada curso en Matemáticas, Informática y Tecnología. El País. <https://elpais.com/educacion/2022-02-11/alarma-por-la-brecha-de-genero-educativa-la-proporcion-de-mujeres-cae-cada-curso-en-matematicas-informatica-y-tecnologia.html>