

Valero Zapata, G. M., Lezama Palomino, J. C., Castañeda Novoa, Y., & Patiño Jacinto, R. A., (2024). Feminilización de la Profesión Contable en Colombia (2001-2020): Un Análisis de variables laborales y de formación académica. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 85, 131-157. Doi: <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n85a06>

Feminilización de la Profesión Contable en Colombia (2001-2020): Un Análisis de variables laborales y de formación académica

Gloria Milena Valero Zapata

gloriavalero@usta.edu.co

Orcid: 0000-0002-6796-3907

Universidad Santo Tomás

Juan Carlos Lezama Palomino

juanlezama@usta.edu.co

Orcid: 0000-0002-6009-7022

Universidad Santo Tomás

Yaquelin Castañeda Novoa

yaquelincastaneda@usta.edu.co

Orcid: 0000-0002-3655-107X

Universidad Santo Tomás

Ruth Alejandra Patiño Jacinto

rapatinoj@unal.edu.co

0000-0001-6017-7666

Universidad Nacional de Colombia

Feminización de la Profesión Contable en Colombia (2001-2020): Un Análisis de variables laborales y de formación académica

Resumen: Este artículo tiene como objetivo medir y describir la feminización de la profesión contable en Colombia, a partir de variables laborales y de formación académica entre los años 2001 y 2020. Se adopta la categoría de análisis planteada por Yannoulas (2011), desde la esfera del trabajo sobre el incremento en el peso relativo de las mujeres en una profesión u oficio. Para su desarrollo, la información fue obtenida del Observatorio Laboral para la Educación, lo cual permitió consultar datos de 106023 graduados de Contaduría Pública, sobre los cuales, se aplicaron técnicas como análisis de tendencias, descriptivo y correlacional no paramétrico para probar las hipótesis de: incremento relativo de mujeres en la profesión contable, posibles relaciones entre participación femenina y diferencias salariales de género. Los resultados sugieren, un aumento relativo de mujeres en la profesión contable, y una posible correlación entre mayor participación femenina y salarios más bajos, sugiriendo posibles inequidades de género en el mercado laboral contable colombiano.

Palabras clave: feminización, género, estudios de género, profesión contable en Colombia, mujer contadora.

Feminization of the Accounting Profession in Colombia (2001-2020): An Analysis of Labor and Academic Training Variables

Abstract: This article aims to measure and describe the feminization of the accounting profession in Colombia between 2001 and 2020 using labor and academic training variables. It employs the category of analysis proposed by Yannoulas (2011), which is based on the increase in the relative weight of women in a profession or trade within the field of labor. The development of this study involved gathering data from the Labor Observatory for Education, specifically from a sample of 106,023 Public Accounting graduates. Various techniques, including trend analysis, descriptive analysis, and nonparametric correlational analysis, were employed to test the hypotheses regarding the relative increase in the representation of women in the accounting profession and the potential relationship between female participation and gender-based salary disparities. The findings indicate a relative increase in the number of women in the accounting profession and a possible correlation between higher female participation and lower salaries, which suggests that there may be gender inequities in the Colombian accounting labor market.

Keywords: feminization, gender, gender studies, accounting profession in Colombia, female accountant.

Feminização da profissão contábil na Colômbia (2001-2020): uma análise das variáveis laborais e de formação acadêmica

Resumo: Este artigo tem como objetivo medir e descrever a feminização da profissão contábil na Colômbia, com base em variáveis laborais em formação acadêmica entre os anos de 2001 e 2020. Adota-se a categoria de análise proposta por Yannoulas (2011), desde a esfera de trabalho sobre o aumento do peso relativo das mulheres em uma profissão ou ofício. Para o seu desenvolvimento, as informações foram obtidas no Observatório Laboral para a Educação, que possibilitou a consulta de dados de 106.023 formados em Contabilidade Pública, sobre os quais foram aplicadas técnicas como análise de tendências, descritivo e correlacional não paramétrico para provar as hipóteses de: aumento relativo de mulheres na profissão contábil, possíveis relações entre participação feminina e diferenças salariais de gênero. Os resultados sugerem um aumento relativo de mulheres na profissão contábil e uma possível correlação entre maior participação feminina e salários mais baixos, sugerindo possíveis desigualdades de gênero no mercado de trabalho contábil colombiano.

Palavras-chave: feminização, gênero, estudos de gênero, profissão contábil na Colômbia, mulher contadora.

Féminisation de la profession comptable en Colombie (2001-2020) : Une analyse des variables relatives au travail et à la formation académique

Résumé: Cet article vise à mesurer et à décrire la féminisation de la profession comptable en Colombie, à partir de variables de travail et de formation académique entre 2001 et 2020. Il adopte la catégorie d'analyse proposée par Yannoulas (2011), à partir de la sphère du travail sur l'augmentation de la représentation relative des femmes dans une profession ou un métier. Pour son élaboration, les informations ont été obtenues auprès de l'Observatoire du travail pour l'Éducation, ce qui a permis de consulter des données sur 106023 diplômés en comptabilité publique, sur lesquelles des techniques telles que l'analyse des tendances, l'analyse descriptive et l'analyse corrélative non paramétrique ont été appliquées. Ceci afin de tester les hypothèses suivantes : l'augmentation relative du nombre de femmes dans la profession comptable, les relations possibles entre la participation des femmes et les différences de salaire entre les hommes et les femmes. Les résultats suggèrent une augmentation relative du nombre de femmes dans la profession comptable et une corrélation possible entre une plus grande participation des femmes et des salaires plus bas, ce qui laisse supposer d'éventuelles inégalités entre les sexes sur le marché du travail comptable colombien.

Mots clés : féminisation, genre, études de genre, profession comptable en Colombie, femmes comptables.

Feminilización de la Profesión Contable en Colombia (2001-2020): Un Análisis de variables laborales y de formación académica

Gloria Milena Valero Zapata, Juan Carlos Lezama Palomino, Yaquelin Castañeda Novoa y Ruth Alejandra Patiño Jacinto

<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n85a06>

Primera versión recibida en enero de 2024 – versión aceptada en abril de 2024

I. Introducción

Cuando se analizan los aspectos que preocupan en relación con las mujeres, independientemente del contexto, el trabajo emerge como uno de los más relevantes, con importantes repercusiones en los diferentes ámbitos de la vida social (Pozzio, 2012), enfrentando discriminación, brechas salariales y dificultades para acceder a puestos de liderazgo, entre otros aspectos. Históricamente, las mujeres han ganado espacios como fuerza laboral en el desarrollo económico mundial, especialmente a raíz de los procesos de industrialización gestados a partir de las dos guerras mundiales (Runte y Mills, 2006). Estos conflictos bélicos generaron convulsiones que llevaron a una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral, permitiéndoles incursionar en actividades que anteriormente estaban reservadas principalmente para los hombres. En otras palabras, las circunstancias excepcionales de guerra justificaron la participación femenina en oficios que incluían conducir un taxi, trabajar en una fábrica, ser operaria en construcción, entre otros (Lemos et al., 2015). Esta participación en la fuerza laboral durante los periodos de guerra representó un cambio significativo en el rol tradicional de la mujer en la sociedad.

Como resultado, la vinculación de las mujeres en trabajos productivos ha experimentado un incrementado significativo a lo largo del tiempo. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (1991, citado en Gómez, 2001) “en los países industrializados el porcentaje de participación femenina ascendió desde un 36,7% en 1950 hasta un 41% en 1985, en los países en desarrollo estas cifras oscilan entre el 33,6% en 1950 y el 34,7% en 1985” (p. 126). Por otro lado,

estimaciones más recientes de la OIT (2010, citado en Avolio y Di Laura) indican que “entre 1980 y 2008, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral se incrementó del 50,2% al 51,71% mientras que la tasa masculina disminuyó del 82% al 77,7%” (p. 37). En línea con esto, datos del Banco Mundial (s.f.), muestran que la tasa de participación de la fuerza laboral femenina, estimada por la OIT, osciló entre el 55% para el año 1991 y el 53% para el año 2022 a nivel mundial.

En el siglo XX, cuando se evidencia un aumento en la participación femenina el mercado laboral, se comienza a estudiar lo que se ha denominado la feminización ocupacional. Al respecto, Yannoulas (2011) señala que el término “feminización” desde el ámbito del trabajo, se ha usado indistintamente para señalar dos aspectos que están relacionados pero que implican niveles de análisis diferentes como lo son: la feminilización y la feminización. La primera se centra desde lo cuantitativo en analizar el aumento del número de mujeres en la composición laboral de una profesión u ocupación, y la segunda, desde lo cualitativo intenta explicar las transformaciones que sufre un oficio por el ingreso de las mujeres a él (Valero et al., 2020): de ahí que existan diferentes discusiones y perspectivas sobre las consecuencias de la feminilización y feminización en las profesiones y ocupaciones. Entre los diferentes puntos de vista que se encuentran, se resalta el que plantea que, a medida que se hacen más numerosas las mujeres en un campo, menos hombres quieren entrar, es decir, los hombres evitan profesiones que se feminizan por estigma, estereotipos de género, o porque la feminilización conduce a una menor remuneración y estatus social (England et al., 2007; Lemos et al., 2015; Yannoulas, 2011). Desde otra perspectiva, la reducción de salarios es la que favorece el ingreso masivo de mujeres al campo (England et al., 2007). Finalmente, se encuentra la apuesta teórica que indica que, con el incremento numérico de las mujeres en una profesión, afecta indistintamente a hombres y mujeres (González y Rossi, 2007).

A pesar de los importantes avances que se han gestado en los últimos cuarenta años, las oportunidades laborales de las mujeres han estado constreñidas por aspectos relacionados con el género como: la discriminación salarial, la promoción o ascenso a cargos de responsabilidad, el estatus laboral, la vinculación en actividades estereotipadas para mujeres (Lemos et al., 2015; Restrepo, 2018; Restrepo e Isaza, 2018; Valero et al., 2020). En palabras de Charlo y Núñez (2017) “estamos ante un mercado de trabajo con una fuerte segregación de género que no se correlaciona con la formación o valía de los/as candidatos/as” (p. 2590). Esta situación de inequidad ha permeado diferentes saberes y profesiones, entre los cuales la Contaduría Pública no ha sido ajena.

En el contexto colombiano, la profesión contable se ha caracterizado por una marcada presencia de mujeres. Según datos del Ministerio de Educación Nacional (s.f.), entre el 2001 y el 2018, se observa un aumento en la proporción de mujeres graduadas en Contaduría Pública, pasando del 67,1% al 71,9%.

Estas cifras reflejan un proceso de feminilización en la formación académica en el campo contable colombiano; no necesariamente implica una vinculación directa al ejercicio profesional. En este artículo, se analizarán los atributos laborales en el campo de la Contaduría Pública en Colombia, considerando la tendencia de feminización en la profesión contable.

La investigación se justifica por la escasez de estudios en temas de género y estudios específicos en mujer en la profesión contable en Colombia (Patiño et al, 2022), evidenciando la necesidad de caracterizar a los y las profesionales contable desde esta perspectiva, lo cual se constituye como un mecanismo que dará cuenta de las condiciones actuales de la mujer contadora en el ámbito laboral.

En cuanto a los datos para el análisis de la profesión contable, el Observatorio Laboral para la Educación es el sistema de información con los datos más completos de los egresados en el que se puede cruzar datos como el género, profesión, nivel educativo, ubicación, salario, entre otros. Por lo tanto, es una fuente de información valiosa del mercado laboral colombiano. Considerando la feminilización como categoría de análisis del incremento femenino en una profesión u oficio, la cual requiere del análisis de múltiples variables que pueden contribuir a su desarrollo, el presente artículo tiene como propósito medir y describir el proceso de feminilización de la profesión contable en Colombia entre los años 2001 y 2020, en la medida en que se relacionen con el fenómeno estudiado, como inequidad en salarios, en determinadas condiciones laborales.

A partir de ese propósito, se aplicó un análisis correlacional no paramétrico para determinar las diferencias estadísticas entre el género y los atributos laborales y de formación académica. Este enfoque permitió identificar si el género ejerce una influencia significativa en el salario en comparación con otras variables, en el contexto de la feminilización de la profesión contable en Colombia.

Con base en lo anterior, el documento se estructura en las siguientes secciones: en la primera se presenta el estado del arte de trabajos que han analizado la feminilización de la profesión contable, a partir de la revisión de investigaciones en Latinoamérica. En la segunda parte, se presenta el marco teórico donde se contextualizan los términos de género, estudios de género, feminilización y feminización; este apartado permitirá ahondar sobre su complementariedad. En la tercera sección, se detalla la metodología empleada en la investigación, centrándose especialmente en el manejo de los datos. La cuarta sección aborda los resultados obtenidos y la discusión de los análisis de la feminilización en la profesión contable en Colombia. Finalmente, se presentan las conclusiones y consideraciones sobre investigaciones futuras.

II. Estado del arte: la feminilización de la profesión contable, revisión en América Latina

Los estudios sobre la división sexual del trabajo son considerados como estudios pioneros de lo que se conoce como estudios laborales con una perspectiva de género, lo anterior, teniendo en cuenta que las diferentes sociedades históricamente han realizado algún tipo de clasificación de las actividades que deberían ser masculinas o femeninas. La división sexual del trabajo, de acuerdo con Kandel (2006) tiene sus orígenes en el ámbito familiar y el trabajo doméstico. En ese sentido, son producto de la división social a partir de comprender como “el trabajo en la esfera pública está interconectado con la esfera privada, especialmente con la reproducción de la vida y de la organización familiar” (pp. 15-16).

Dicha división ha incidido en la normalización de las desigualdades en las relaciones laborales, siendo el trabajo masculino más prestigioso y reconocido que el de las mujeres (Kergoat, 2009 citado en Yannoulas, 2013), adicional a que “los roles tradicionalmente instituidos por la sociedad siguen vigentes (...), y siguen existiendo obstáculos en el desarrollo laboral de la mujer” (Kandel, 2006, p.14). Al respecto, es valioso mencionar como estos estudios han permitido explorar los procesos mediante los cuales las sociedades separaban y jerarquizaban las actividades entre hombres y mujeres.

Así mismo, se han evidenciado los procesos denominados de doble segmentación o segregación laboral: horizontal y vertical, en donde la segmentación horizontal refleja como las mujeres terminan desempeñándose en específicas profesiones y ocupaciones relacionadas con actividades habitualmente femeninas según la división sexual del trabajo, mientras que la segmentación vertical, se manifiesta en pocas mujeres en altos cargos aun estando calificadas para ello (Escarrer et al., 2007; Rodríguez, 2014) e incluso en sectores particularmente femeninos como lo son la educación, la enfermería y el trabajo social (Cappellin, 2008 citados en Yannoulas, 2013; Wirth, 2001). Esta situación de doble segmentación termina generando limitaciones para que las mujeres se desplacen libremente en el mercado laboral y en las organizaciones, puesto que las oportunidades que se les abren están siempre segregadas horizontal y verticalmente (Yannoulas, 2013), sin dejar de lado los estereotipos de género y las condiciones culturales.

Durante la segunda mitad del siglo XX, la feminilización del trabajo asalariado fue el siguiente aspecto que ganó protagonismo en las investigaciones, producto tanto de las transformaciones de las familias como de las transformaciones tecnológicas que permitieron mayor acceso femenino en determinados sectores productivos, y es de esa manera como estas transformaciones han sido relevantes para las mujeres, pero no han modificado significativamente las relaciones de poder en el ámbito laboral.

Con base en lo anterior y como una estrategia que permitiera hacer análisis diferenciales, Yannoulas (2011) plantea dos significados diferentes de la feminización dependiendo de las estrategias metodológicas que se utilicen en la investigación desde el ámbito laboral: la feminización, que se centra en las transformaciones sociales producto del incremento cuantitativo de las mujeres en una profesión u oficio a través de técnicas cualitativas y la feminilización, de la cual se ocupa el presente artículo. Por su carácter cuantitativo y verificable a partir del vínculo en el mercado laboral, se torna evidente en las transformaciones de la composición sexual, al describir el ingreso de las mujeres en un campo profesional u ocupacional, y se aterriza inicialmente en investigaciones en el contexto latinoamericano relacionadas en primer lugar con los estudios normalistas y el ejercicio de la docencia por parte de las mujeres, ya que fue una de las ocupaciones más rápidamente feminizadas y feminilizadas; los estudios al respecto buscaban comprender el incremento cuantitativo de las mujeres en esta actividad, así como las causas que lo generaban, como un hito importante en la historia de la mujer latinoamericana desde el punto de vista simbólico y político (Morgade, 1992 citado en Yannoulas, 2013).

En el caso particular de la contabilidad se encuentran trabajos de investigación en el contexto brasilero que han venido explorando la feminilización y la feminización en aspectos particulares de desempeño laboral, como en el caso de Ribeiro de Oliveira et al. (2019), quienes estudiaron durante 1985 y 2018 el crecimiento de la presencia femenina en los cargos de contadoras, auditoras y peritos, técnicas contables, y auxiliares contables con referencia a ingreso y tipo de empleo por tamaño de empresa y subsector del Instituto Brasileiro de Geografía e Estatística (IBGE), encontrando que la feminilización se amplió pasando del 34% al 43% en los cargos de contadoras, auditoras y peritos, evidenciando un mayor nivel de cualificación de las mujeres, en tanto acceden a un nivel profesional más prestigioso que implica mayores responsabilidades y reconocimiento social. Al respecto, es valioso mencionar que esta categoría viene presentando una fuerte contracción, es decir, menores salidas de profesionales al campo laboral en el período de 2016 y 2017.

Frente a las otras categorías de análisis, se evidenció que la presencia de mujeres aumentó en todos los puestos, siendo más visible para el puesto de auxiliar de contabilidad o empleado, que se incrementó en un 52,42% entre el 2009 y el 2018. Al respecto, Lemos et al. (2015) evidencian en un rango de tiempo más amplio como la presencia femenina en Brasil era del 4% en 1950 y pasó al 51% en el 2016, teniendo como referente las estadísticas del Conselho Federal de Contabilidade (CFC); así mismo, afirman que este proceso de feminilización ha incidido en que la profesión contable sea vista como una profesión femenina, aspecto que coincide con la docencia, la cual fue una de las primeras profesiones en feminilizarse.

Estos estudios coinciden con los resultados de la investigación de Nascimento Nganga et al. (2021), quienes establecen que el área de formación contable en Brasil se ha feminilizado, pero particularmente en pregrado y maestría, es decir que no se ha logrado ese mismo impacto a nivel doctoral, aspecto que es corroborado por Neves (2018), de tal forma que establecen que las mujeres representan una mayoría en el número de estudiantes de contabilidad.

En Colombia, se encuentran trabajos que sin seguir la categorías de análisis de feminilización y feminización involucran valiosos resultados sobre el comportamiento de las mujeres en la profesión contable, como el de León y Naranjo (2011), que a partir de los datos del Observatorio Laboral para la Educación de los graduados de Contaduría Pública, establecen la proporción de profesionales contables entre el 2001 y el 2010, resaltando que para el 2010 las mujeres representaban el 63% de los egresados en el año. Mientras tanto, Chamorro (2015), plantea una investigación exploratoria sobre la participación e importancia de la mujer en el desarrollo de la profesión, haciendo un recorrido histórico sobre los desarrollos de la Contaduría Pública en Colombia. Por otro lado, las diferencias salariales terminan siendo una preocupación importante para Restrepo (2018), quien mediante la modelación econométrica deja en evidencia, las brechas en la remuneración de las contadoras públicas.

Finalmente, se encuentra el trabajo de Valero et al. (2020) como una primera exploración en el contexto colombiano que incluye explícitamente las categorías de análisis objeto de estudio de este documento, evidenciando un proceso de feminilización de la profesión contable en el país y algunas de las transformaciones sociales producto de ese incremento cuantitativo, como es que los cargos de responsabilidad continúan estando mayoritariamente en manos de hombres; aspecto que incide en el desarrollo de la investigación y motiva a desarrollar otras líneas relacionadas con la feminización.

III. Marco teórico: explorando el concepto de género, los estudios sobre mujeres: feminización y feminilización

El término “género” ha sido ampliamente utilizado, en primer lugar, por los movimientos feministas estadounidenses que lo acuñaron en el marco de “la organización social de las relaciones entre los sexos” (Scott, 2008, p. 49). Sin embargo, las definiciones y aproximaciones al respecto pueden tomar diferentes sentidos, que buscan mostrar los estudios sobre las mujeres en relación con los hombres, en lugar de analizarlos por separado, lo cual implica reconocer el género como una categoría social fundamental para el análisis. En síntesis, es: “una forma de referirse exclusivamente a los orígenes sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres” (Scott, 2008, p. 53). En ese orden de ideas, las teorías de género se gestan desde lo histórico y por ello el género como categoría tiene la capacidad de abarcar, lo netamente biológico, sin dejar

de lado los análisis “[...] que se dan entre [...] lo económico, lo social, lo jurídico, lo político, lo psicológico, lo cultural; implica al sexo, pero no agota ahí sus explicaciones” (Lagarde, 1990, p. 3).

Sobre las anteriores premisas, Lagarde (1996) plantea que:

La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias [...] las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar (pp.14-15).

En resumen, el concepto de género ha enriquecido la comprensión cultural de la posición de las mujeres en diversos contextos sociales, al permitir la inclusión de una amplia gama de variables que terminan “configurando la identidad del sujeto toda vez que el género será experimentado y definido personalmente de acuerdo con otras pertenencias como la etnia, la raza, la clase, la edad, entre otras” (Hernández, 2006, p. 2), que son aterrizadas en estudios interseccionales que permitan ampliar la perspectiva de los análisis (Haynes, 2017; Kamla, 2019), incluyendo las dimensiones integradoras mencionadas por Lagarde (1990) como potenciadoras de la construcción de la realidad social de hombres y mujeres, y que ha implicado el desarrollo de un vasto número de investigaciones relacionadas con lo que se ha denominado como: estudios de género, perspectiva de género, enfoques de género, etcétera.

En este sentido, el género inicialmente se reconoció como la diferencia entre hombre y mujer. Sin embargo, el término ha trascendido al reconocimiento de géneros disidentes, en la vía de la teoría queer que busca resaltar la importancia de dejar atrás la noción de sexualidades “normales” (Tobos et al., 2014) y trascender al reconocimiento de géneros no binarios, con identidades diversas. No obstante, aún es necesario investigar en temas relacionados con mujeres, ya que no hay suficiente información, por ejemplo, en la profesión contable en Colombia (Patiño et al., 2022).

Posterior a la sucinta exploración sobre los estudios de género, se observa una diversidad considerable de perspectivas y tendencias que pretenden abordar la reivindicación femenina desde diferentes apuestas disciplinares y teleológicas, las cuales pueden ir de lo legal a lo político, mediadas por lo cultural y lo económico, entre otras posibilidades; en ese orden de ideas, las aproximaciones sobre el tema dependen entre múltiples variables: de la metodología, del objeto de estudio, del ámbito de análisis o del contexto en particular en la que se desarrollan. A partir de la diversidad de miradas, esta investigación toma como principal referente la conceptualización que hace Yannoulas (2011, 2013) para comprender las relaciones de género en el trabajo como práctica social y simbólica, mediante la exposición de dos categorías de análisis diferenciales que, dependiendo de la acepción, suelen ser abordadas

como sinónimos. A continuación, se exponen estas categorías, evidenciando metodologías y técnicas de análisis de la información que son claramente opuestas pero complementarias.

Por un lado, se encuentra la feminilización como categoría cuantitativa que tiene como propósito medir y describir el incremento en el peso relativo de las mujeres en una profesión u oficio; y por el otro, la feminización, categoría más compleja, en tanto que profundiza en los efectos producto del incremento o inserción de las mujeres al trabajo, revisando aspectos relacionados con las transformaciones, percepciones y valor social producto del aumento cuantitativo de las mujeres en una determinada área de desempeño; esta categoría implica una serie de variables asociadas a las prácticas sociales, culturales y simbólicas analizadas que incluyen y amplifican las razones y consecuencias del ingreso de las mujeres al campo profesional u ocupacional, teniendo en cuenta lo cambiante de estos factores (Yannoulas, 2013). Sin embargo, este artículo se centrará en la feminilización de la profesión contable como categoría fundamental para poder comprender y explicar en investigaciones posteriores las diferentes aristas de la feminización.

El aumento numérico de mujeres en una determinada profesión u oficio — feminilización—, ha llevado consigo una serie de cambios transformaciones en los entornos laborales correspondientes —feminización—, entre los cuales es relevante mencionar, situaciones de disparidad en el ámbito laboral, como la remuneración y el acceso a cargos top o de responsabilidad, lo que ha contribuido a desarrollar el denominada techo de cristal (Scott, 2008), barrera que está relacionada con la tendencia a favorecer al género masculino en aspectos económicos y de posición, ignorando las experiencias, la experticia, las competencias o el nivel académico que puedan tener las mujeres en determinado momento. Esto se debe a estereotipos o ideas generalizadas sobre el papel que se espera que las mujeres desempeñen en la sociedad actual (Giraldo et al., 2011).

En relación con los efectos de la feminilización, se han desarrollado tres teorías sociales. En primer lugar, la planteada por Renkin y Ross (1990 citadas en England et al., 2007), quienes indican que a partir del estudio de los cambios en la composición sexual entre 1971 al 2002, se encuentran evidencias de que, producto del incremento de mujeres en un determinado campo del conocimiento, se genera una disminución relativa de los salarios, lo que es un factor que influye en mayor proporción en la decisión de los hombres en no ingresar en dicho saber (Lemos et al., 2015; Yannoulas, 2011, 2013), mientras que las mujeres aun cuando la profesión se encuentre devaluada, son más propensas a elegir esos campos feminilizados.

En segundo lugar, y de la mano del argumento de la teoría anterior, la reducción de los salarios y la devaluación de una profesión u oficio (Yannoulas, 2013), son aspectos que influyen en la incorporación de las mujeres, es decir, que una

condición termina propiciando la feminilización de una ocupación (England et al., 2007). En tercer lugar, se encuentra la teoría que plantea que la feminilización afecta tanto a los hombres como a las mujeres que ejercen una determinada actividad; esta teoría, señala que cuando la concentración femenina se da en unas pocas ocupaciones que no presentan barreras de entrada (González y Rossi, 2007), se generan impactos significativos en la dinámica laboral y en las percepciones sociales de dichas ocupaciones.

Las teorías descritas no son exclusivas de una ocupación o campo del saber en particular. Por ende, se vienen desarrollando estudios en diferentes campos disciplinares, aspecto que incide en lo imperioso de desarrollar estudios de género en la profesión contable, los cuales en primera instancia den cuenta de las características profesionales en un contexto en particular, justamente porque las dinámicas internacionales relacionadas con la homogenización de las normas contables ha influido directamente en la generación de una serie de cambios en el que hacer contable, asociado a las competencias y las habilidades de las y los contadores tanto en el país como a nivel internacional, con una particular propensión a la feminilización de la profesión. Dichos cambios han incidido en generar cuestionamientos relacionados con variables como el número de graduadas, el contexto geográfico, la remuneración, la formación académica, la experiencia y experticia laboral, el ambiente de trabajo, la adaptabilidad en el trabajo, la valoración profesional, la satisfacción en el ámbito laboral, así como las cualidades individuales y las destrezas personales, entre otros. (Trapp et al., 1989).

Al respecto, conviene decir que los constantes cambios sociales, culturales, económicos y políticos, ameritan reconocer y detallar las variaciones en los atributos y características distintivas que definen y caracterizan la profesión contable, así como sus prácticas desde la mirada de género en Colombia (Yannoulas, 2011), en particular porque la categorización de feminilización en el trabajo es una apuesta que no ha sido estudiada en el contexto colombiano y en general porque usualmente es tratada en la literatura especializada como un concepto sinónimo de feminización.

IV. Metodología

Este artículo tiene como propósito medir y describir la feminilización de la profesión contable en Colombia, a partir de variables laborales y de formación académica entre 2001 y 2020. La información fue consultada del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación, que realiza un monitoreo del mercado laboral colombiano de los graduados de educación superior.

Se consultó información de los graduados dependientes de pregrado de Contaduría Pública, debido a que los independientes solo mostraba los datos del Ingreso Base de Cotización (IBC) que es inferior al salario que realmente ganan y los rangos salariales que reporta el observatorio solo se puede consultar para

este grupo de población, así mismo, se incluyeron los programas de pregrado de Contaduría Pública, Contaduría Internacional, Contaduría con énfasis en sistemas y economía solidaria, Contaduría Pública y Finanzas Internacionales y Profesional en Contaduría Pública.

Se obtuvieron un total de 106023 egresados dependientes desde los años 2001 y 2020. Este rango de tiempo se definió en tanto que la información al momento de consultarse en junio del 2023 estaba actualizada hasta esa fecha. Igualmente, se seleccionaron las siguientes variables a partir del marco teórico y la disponibilidad de información del observatorio:

Tabla 1. Variables de estudio

Variables	Dimensiones	Explicación
Contadores Públicos	Cantidad de graduados dependientes por año	Al relacionar el año de graduación y la cantidad de graduados permite mirar la evolución histórica del número de profesionales de Contaduría Pública. Autores que utilizaron esta variable fueron: Trapp et al. (1989), León y Naranjo (2011), Lemos et al. (2015), Ribeiro de Oliveira et. al (2019) y Valero et al. (2020).
Género	Género	Variable utilizada para identificar si el sujeto de estudio es hombre o mujer. Autores que emplearon esta variable: Trapp et al. (1989), León y Naranjo (2011), Lemos et al. (2015), Ribeiro de Oliveira et. al (2019) y Valero et al. (2020).
Región	Departamento donde trabaja	Permite identificar si existe alguna diferencia entre las variables de acuerdo con el contexto geográfico. Lemos et al. (2015) encuentra diferencia en las características por la ubicación de la universidad. En cambio, Ribeiro de Oliveira et. al (2019) señala una distribución similar en las regiones. Trapp et al. (1989) indica que hay diferencias en las características por el contexto geográfico, y Valero et al. (2020) encuentra una mayor participación de egresados contables en departamentos económicamente claves en el desarrollo de Colombia.
Tipo de Institución	Tipo de universidad	Identifica si la institución que es egresado el profesional contable es de una universidad pública o privada. Lemos et al. (2015) y Valero et al. (2020) utilizan esta variable.
Ocupación	Actividad económica donde labora	Sector económico en la que labora el profesional contable. Lemos et al. (2015) justifica la incorporación de esta variable dado los estereotipos de género que consideran que las mujeres tienen un mejor desempeño en ciertas ocupaciones. Restrepo Quintero, K. (2018) no encuentran diferencias en las características por sectores. Aunque si encuentra una menor diferencia salarial en el sector público; este mismo resultado lo encuentra Lemos et al. (2015). En cambio, Valero et al. (2020) si encuentra diferencias en el salario por actividad económica.

Variables	Dimensiones	Explicación
Remuneración	Rango salarial	<p>La remuneración es medida por ingresos, salarios o en este caso por rangos salariales. Se tomó la variable Rango Salarial porque a partir del año 2020 la información de salarios se encontraba clasificada en 13 grupos por salarios mínimos.</p> <p>Desde lo teórico se sustenta porque es una posible consecuencia de los procesos de feminilización lo que conduce a una menor remuneración (England et al., 2007; Lemos et al., 2015; Yannoulas, 2011). Desde otra perspectiva, señala que la reducción de salarios es la que favorece el aumento de mujeres al campo (England et al., 2007).</p> <p>Autores que han utilizado esta variable han sido Trapp et al. (1989), León y Naranjo (2011), Lemos et al. (2015), Restrepo Quintero, K. (2018), Ribeiro de Oliveira et. al (2019) y Valero et al. (2020).</p>

Fuente: elaboración propia a partir de revisión bibliográfica.

Toda la información fue procesada y analizada en Python. Aquellas variables que contenían datos categóricos se les realizó un preprocesamiento para transformarlas en variables dummy. A continuación, se presentan una descripción de las técnicas empleadas y las hipótesis planteadas:

H1. Existe un incremento relativo en el número de mujeres en la profesión contable

Para probar esta hipótesis se realizó un análisis de tendencias, que permitió medir el cambio en la participación de mujeres contables en Colombia durante el período objeto de estudio.

H2. Una mayor participación femenina en la profesión contable en Colombia disminuye los salarios

Para probar esta hipótesis se utilizó un análisis descriptivo en el cual se incluyeron diferentes factores que podrían haber afectado el salario incluyendo el género.

H3. Hay una diferencia en el salario de las mujeres con los mismos atributos de los hombres

Finalmente, la última hipótesis se probó a través de un análisis correlacional no paramétrico para determinar si existe una relación inversa entre la participación femenina y los salarios por departamento, sector económico, año de graduación y tipo de institución.

La investigación presentó las siguientes limitaciones: en primer lugar, el cambio de la metodología en el 2020 del cálculo de algunas variables como Rango Salarial y Tipo de contratación validadas por el Observatorio Laboral. En segundo lugar, la falta de información de determinadas variables que podrían influir en los salarios, como la experiencia (dato que no captura el Observatorio Laboral para la Educación). Por otro lado, la información disponible no permitió diferenciar los salarios entre trabajadores dependientes e independientes.

V. Resultados

H1. Existe un incremento relativo en el número de mujeres en la profesión contable

Durante el periodo de estudio 2001 al 2020 se observa, en general, un aumento en el número de graduados dependientes de Contaduría Pública en el país, siendo las mujeres la de mayor número con un 69,6% de participación promedio frente al total. Igualmente, se aprecia una leve disminución en el 2015, que vuelve a repuntar hasta el año 2017, a partir de este año desciende la participación, aunque sigue siendo alta, para el 2020 es del 71% (ver Tabla 2).

Tabla 2. Graduados dependientes de pregrado de Contaduría Pública por rango salarial

Rango Salarial	Hombre	Mujer	Total	%Mujeres
1 SMMLV	1726	3883	5609	69,2%
Entre 1 y 1,5 SMMLV	7708	22246	29954	74,3%
Entre 1,5 y 2 SMMLV	4009	11874	15883	74,8%
Entre 2 y 2,5 SMMLV	140	191	331	57,7%
Entre 2,5 y 3 SMMLV	76	90	166	54,2%
Entre 3 y 3,5 SMMLV	4457	11571	16028	72,2%
Entre 3,5 y 4 SMMLV	2984	7337	10321	71,1%
Entre 4 y 4,5 SMMLV	2643	5450	8093	67,3%
Entre 4,5 y 5 SMMLV	1693	3613	5306	68,1%
Entre 5 y 6 SMMLV	1305	2408	3713	64,9%
Entre 6 y 7 SMMLV	844	1644	2488	66,1%
Entre 7 y 8 SMMLV	1329	2143	3472	61,7%
Entre 8 y 9 SMMLV	695	1138	1833	62,1%
Entre 9 y 11 SMMLV	419	607	1026	59,2%
Entre 11 y 13 SMMLV	282	365	647	56,4%
Entre 13 y 15 SMMLV	421	504	925	54,5%
Más de 15 SMMLV	147	81	228	35,5%
TOTAL	30878	75145	106023	70,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación.

H2. Una mayor participación femenina en la profesión contable en Colombia disminuye los salarios

Si bien las mujeres tienen una mayor representación en la profesión contable, al comparar los datos por rango salarial, se aprecia que el porcentaje de participación de las mujeres empieza a disminuir a medida que los salarios aumentan. Esto indica que los hombres tienen una mayor presencia en los salarios más altos, mientras que las mujeres se concentran en los salarios más bajos (ver Tabla 3).

Este mismo resultado se evidencia al revisar por año de graduación el rango salarial. En general, los salarios han disminuido independiente del género, pero en el caso de las mujeres, que tienen una mayor cantidad de egresadas, se evidencia que cada vez se les paga menos y el pago salarial disminuye, aumentando su participación en el rango de menos de 4 SMMLV, pues los graduados mujeres en el año 2001 que ganaban en este rango era de 67,4%, mientras que en el año 2020 representaba el 71,8% un aumento de 4,5 puntos porcentuales. Es importante señalar que a partir del año 2018 se ve un aumento de la participación de mujeres con salarios por encima de 8 SMMLV aunque en cantidad son muy poquitas (menores a 30).

Tabla 3. Graduados dependientes de Contaduría Pública por año de graduación y rango salarial

Año	Hombre			Mujer			TOTAL	% Mujeres		
	Menor a 4 SMMLV	Entre 4 a 8 SMMLV	Más de 8 SMMLV	Menor a 4 SMMLV	Entre 4 a 8 SMMLV	Más de 8 SMMLV		Menor a 4 SMMLV	Entre 4 a 8 SMMLV	Más de 8 SMMLV
2001	318	125	53	656	258	56	1466	67,4%	67,4%	51,4%
2002	373	199	102	855	339	94	1962	69,6%	63,0%	48,0%
2003	450	193	86	1108	366	87	2290	71,1%	65,5%	50,3%
2004	485	210	88	1154	410	102	2449	70,4%	66,1%	53,7%
2005	456	212	71	1028	349	80	2196	69,3%	62,2%	53,0%
2006	475	233	93	1164	372	92	2429	71,0%	61,5%	49,7%
2007	504	186	56	1105	319	67	2237	68,7%	63,2%	54,5%
2008	575	216	82	1250	367	69	2559	68,5%	63,0%	45,7%
2009	575	169	65	1487	394	70	2760	72,1%	70,0%	51,9%
2010	648	207	63	1754	382	68	3122	73,0%	64,9%	51,9%
2011	781	215	61	1959	467	67	3550	71,5%	68,5%	52,3%
2012	956	260	43	2833	454	71	4617	74,8%	63,6%	62,3%
2013	1222	323	51	3564	543	54	5757	74,5%	62,7%	51,4%
2014	1457	323	27	3941	561	47	6356	73,0%	63,5%	63,5%
2015	1981	351	35	5213	581	55	8216	72,5%	62,3%	61,1%
2016	2184	295	35	5852	510	43	8919	72,8%	63,4%	55,1%
2017	2532	303	27	7076	467	31	10436	73,6%	60,6%	53,4%
2018	2910	255	13	7784	364	30	11356	72,8%	58,8%	69,8%
2019	3266	186	8	8359	273	28	12120	71,9%	59,5%	77,8%
2020	3072	131	7	7832	164	20	11226	71,8%	55,6%	74,1%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación.

Al analizar la cantidad de egresados del programa de Contaduría Pública por actividad económica en que laboran, las mujeres tienen una mayor participación en todas las actividades, aunque se observa que esta es mayor en actividades inmobiliarias con un 79,5% y construcción con un 73,8% de participación; mientras que, las de menor participación son suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado (66,3%) y actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales con un 61,1% (ver Tabla 4).

Tabla 4. Graduados de Contaduría Pública por actividades económicas

Actividades económicas	Hombre	Mujer	Total	%Mujeres
Actividades inmobiliarias	300	1165	1465	79,5%
Construcción	1439	4049	5488	73,8%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	4285	11637	15922	73,1%
Industrias manufactureras	2240	6011	8251	72,9%
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	659	1710	2369	72,2%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación	290	743	1033	71,9%
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	1011	2525	3536	71,4%
Información y comunicaciones	961	2381	3342	71,2%
Educación	833	2027	2860	70,9%
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	2721	6584	9305	70,8%
Otras actividades de servicios	1623	3930	5553	70,8%
Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	239	568	807	70,4%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	6315	14836	21151	70,1%
Transporte y almacenamiento	1308	2992	4300	69,6%
Alojamiento y servicios de comida	557	1260	1817	69,3%
Actividades financieras y de seguros	2098	4545	6643	68,4%
Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores	46	97	143	67,8%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	3296	6720	10016	67,1%
Explotación de minas y canteras	328	670	998	67,1%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	178	350	528	66,3%
Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales	103	162	265	61,1%
Sin información	48	183	231	79,2%
Total	30878	75145	106023	70,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación.

Al realizar el análisis por departamento se encuentra que el 53,9% de los graduados en Contaduría Pública trabajan en Bogotá, Valle del Cauca y Atlántico. Excluyendo departamentos con pocos registros (menos de 800), Casanare tiene la mayor participación de mujeres, con un 80,5% mientras que Bolívar registra el menor porcentaje, con un 58,1%. En cuanto a los salarios, Santander y Boyacá son los departamentos con un mayor porcentaje de mujeres que ganan menos de 4 SMMLV en comparación con los hombres, con un 80,2% y 80,0% respectivamente.

Tabla 5. Graduados de Contaduría Pública por departamento donde trabaja y rango salarial

Departamento	Hombre			Mujer			Total	% Mujeres
	Menor a 4 SMMLV	Entre 4 a 8 SMMLV	Más de 8 SMMLV	Menor a 4 SMMLV	Entre 4 a 8 SMMLV	Más de 8 SMMLV		
Bogotá D.C.	8028	2342	666	21226	4336	775	37373	70,5%
Valle del Cauca	2488	405	87	8164	826	106	12076	75,3%
Atlántico	2401	267	57	4548	364	62	7699	64,6%
Santander	970	112	21	3934	267	23	5327	79,3%
Cundinamarca	772	138	22	2368	256	36	3592	74,1%
Norte de Santander	739	69	9	2614	118	13	3562	77,1%
Bolívar	1322	145	19	1864	168	30	3548	58,1%
Nariño	906	83	13	1847	116	13	2978	66,4%
Meta	611	85	12	1816	156	19	2699	73,8%
Tolima	629	75	11	1723	120	17	2575	72,2%
Antioquia	571	134	39	1374	204	40	2362	68,5%
Córdoba	781	81	22	1325	96	13	2318	61,9%
Huila	524	66	12	1402	88	9	2101	71,3%
Risaralda	408	45	9	1450	102	16	2030	77,2%
Magdalena	522	55	7	1143	73	3	1803	67,6%
Boyacá	323	46	6	1293	86	4	1758	78,7%
Cauca	428	73	13	1048	90	6	1658	69,0%
Cesar	436	69	10	1007	59	7	1588	67,6%
Caldas	259	43	4	876	70	2	1254	75,6%
Sucre	438	36	5	704	47	5	1235	61,2%
La Guajira	344	68	9	646	54	5	1126	62,6%
Quindío	230	23	5	695	44	6	1003	74,3%
Casanare	137	19	2	594	54	4	810	80,5%
Chocó	227	10		502	26	2	767	69,1%
Caquetá	226	28	2	429	14	7	706	63,7%

Departamento	Hombre			Mujer			Total	% Mujeres
	Menor a 4 SMMLV	Entre 4 a 8 SMMLV	Más de 8 SMMLV	Menor a 4 SMMLV	Entre 4 a 8 SMMLV	Más de 8 SMMLV		
Arauca	110	13	1	414	25	2	565	78,1%
Putumayo	115	29	1	229	25	2	401	63,8%
Vichada	111	6		276	7	1	401	70,8%
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina	84	10		214	22	2	332	71,7%
Guaviare	30	7	1	86	12		136	72,1%
Amazonas	30	5		79	3	1	118	70,3%
Guainía	16	2	1	60	8		87	78,2%
Vaupés	4	3		21	4		32	
Sin información				3			3	
Total general	25220	4592	1066	65974	7940	1231	106023	

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación.

Por otra parte, se observa que el 75,8% de los profesionales de Contaduría Pública se gradúan de universidades privadas, siendo estas las que también tienen la mayor proporción de graduadas mujeres, con un 76,4% en comparación con el total de mujeres graduadas. Además, el 86% de los graduados de Contaduría Pública ganan menos de 4 SMMLV. Al analizar por institución, este porcentaje aumenta a un 90,6% para las mujeres graduadas de instituciones públicas. Por el contrario, para los hombres graduados de universidades privadas, este porcentaje es del 80,8%.

Tabla 6. Graduados de Contaduría Pública por tipo de institución y rango salarial

Rango Salarial	Hombre		Mujer		Total	% Mujeres Oficial	% Mujeres Privado	% Mujeres TOTAL
	Pública	Privado	Pública	Privado				
Menor a 4 SMMLV	6724	18496	16087	49887	91194	70,5%	73,0%	72,3%
Entre 4 a 8 SMMLV	1080	3512	1478	6462	12532	57,8%	64,8%	63,4%
Más de 8 SMMLV	196	870	199	1032	2297	50,4%	54,3%	53,6%
Total	8000	22878	17764	57381	106023	68,9%	71,5%	70,9%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación.

H3. Hay una diferencia en el salario de las mujeres con los mismos atributos de los hombres

Finalmente, se aplicó una prueba de correlación de Spearman para contrastar las diferentes variables seleccionadas con el rango salarial. Además, se realizó una distinción entre hombres y mujeres para identificar posibles diferencias de género (ver Tabla 7). Los resultados revelaron una relación inversa, aunque no significativa (-0,07), entre el género y salario. De acuerdo, con los datos analizados, las mujeres tienden a ganar menos que los hombres. Al comparar estos resultados con el año de graduación, se observa que a medida que avanza el tiempo los salarios tienden a ser menores tanto para mujeres (-0,27) como en hombres (-0,28), con resultados similares en ambos casos.

Al evaluar la relación entre los departamentos y salarios, se encontró una correlación negativa, siendo más alta en las mujeres, con un -0,14 frente a los hombres, con un -0,11. Estos resultados sugieren que existen diferencias salariales entre los departamentos, siendo más marcadas en el caso de las mujeres. En cambio, al comparar el tipo de universidad con el rango salarial se encontró que existe una relación positiva pequeña pero mayor en las mujeres de 0,07 que en los hombres 0,04. Esto indica que, si bien el tipo de universidad tiene una relación con el salario, este es más importante en las mujeres que en los hombres.

Tabla 7. Correlación de Spearman entre género, departamento donde labora, actividad económica donde trabaja, tipo de Universidad con Rango Salarial

Correlación Total	Resultado	P-Value
Género-Rango Salarial	-0.07305128825851094	2.1791447884460007e-125*
Correlación solo Mujeres	Resultado	P-Value
Departamento-Rango Salarial	-0.1406832098178386	0.0*
Actividad económica-Rango Salarial	-0.022995070956212785	2.895501231208975e-10
Tipo de Universidad-Rango Salarial	0.07968633110561534	4.161404197777784e-106
Año-Rango Salarial	-0.27315662841731464	0.0*
Correlación solo Hombres	Resultado	P-Value
Departamento-Rango Salarial	-0.1166806170697369	4.815702008762092e-94*
Actividad económica-Rango Salarial	-0.010759046751165702	8.347388008708183e-05*
Tipo de Universidad-Rango Salarial	0.047113407970909564	1.2001269572587555e-16*
Año-Rango Salarial	-0.2816733068886335	0.0*

Nota: *Nivel de significancia del 5%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación.

VI. Discusión

Frente a la primera hipótesis planteada sobre el incremento relativo en el número de mujeres en la profesión contable, esta se encuentra respaldada en los resultados obtenidos en este artículo, de tal forma que durante el periodo de estudio se observa un aumento general en el número de graduadas de Contaduría Pública en Colombia. Es importante destacar que las mujeres representaron la mayoría de estos graduados (Valero et al., 2020), con una participación promedio del 71% en comparación con el total. En síntesis, la presencia femenina en contabilidad tiende a crecer aún más, dado el número de alumnas en formación. Cavazotte et al. (2009) citado en Da Cruz et al. (2018) afirman que: “en Brasil [...] ha aumentado el número de mujeres profesionales registradas en el CFC. En 2005, las mujeres representaron el 36% del total de profesionales registrados en la CFC y, en 2017, este porcentaje aumentó al 42%” (p. 143).

Estos resultados, resaltan la importancia de continuar promoviendo la participación real de las mujeres en la profesión contable, así como implementar políticas y programas que fomenten su desarrollo, centrados en “la educación y la conciencia de género” (Lemos et al., 2015, p. 7). Además, es fundamental realizar investigaciones adicionales para comprender en mayor profundidad los efectos de este incremento relativo en la participación de las mujeres en la profesión contable desde la feminización (Yanoulas, 2011; 2013). Lo anterior, teniendo en cuenta que “en la mayoría de los campos y disciplinas sociales los cuestionamientos de género no han llegado socavar las principales premisas teóricas; (...) y en otras áreas apenas están comenzando a generar –desde la periferia-ciertos diálogos” (Pozzio, 2012, p. 102).

Por otro lado, los resultados respaldan parcialmente la segunda hipótesis planteada, la cual sugiere que existe una relación entre la mayor participación femenina en la profesión contable en Colombia y una disminución en los salarios. Al examinar los datos según los diferentes rangos salariales, la presencia de una mayor participación femenina en los salarios más bajos sugiere la existencia de barreras estructurales y discriminatorias que limitan el acceso de las mujeres a puestos y remuneraciones más altas en esta profesión. Estos resultados se articulan con el estudio de Lemos et al. (2015), en el que se plantea que el incremento de mujeres en una profesión como la contable, se correlaciona con la disminución de la remuneración, las condiciones de trabajo y el prestigio social de la misma. No obstante, sería valioso profundizar en fenómenos como el tipping el cual establece que un campo con un incremento constante de participación femenina puede eventualmente feminilizarse por completo, teniendo en cuenta aspectos como el menor estatus o menores recompensas como aspectos que contribuyen a que los hombres eviten este tipo de campos (England et al., 2007).

Por otro lado, es importante tener en cuenta que los resultados también revelan una disminución generalizada de los salarios, independientemente del género, lo cual implica desarrollar investigaciones adicionales para profundizar en los factores específicos que influyen en estas tendencias salariales y determinar si la participación femenina en la profesión contable está directamente relacionada con la disminución de los salarios. En esa línea Lombardi (2009 citado en Ribeiro de Oliveira et al., 2019):

Observa la bipolaridad, o dualidad, del trabajo femenino, que tiene, por un lado, un gran contingente de trabajadoras concentradas en trabajos precarios, menos valorados, remunerados o no remunerados"; y por otro lado, "un pequeño pero creciente contingente de mujeres altamente calificadas y educadas, involucradas en prestigiosas carreras profesionales, ascendiendo en las jerarquías corporativas y alcanzando posiciones de liderazgo y gerencia" (pp. 24-25).

La tercera hipótesis planteada sobre una diferencia en el salario de las mujeres con los mismos atributos de los hombres en la profesión contable es respaldada parcialmente, en tanto, al analizar la cantidad de egresados del programa de Contaduría Pública por actividad económica en la que laboran. Se observa que las mujeres tienen una mayor participación en todas las actividades, lo que sugiere una presencia significativa en diferentes sectores. Sin embargo, al examinar en detalle las cifras de participación por actividad económica, se evidencian algunas discrepancias. Por ejemplo, se observa que las mujeres tienen una participación especialmente alta en actividades como actividades inmobiliarias y construcción, con un 79,5% y 73,8% de participación, respectivamente. Por otro lado, se observa una menor participación de las mujeres en actividades como suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado con un 66,3% de participación, y en actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales, con un 61,1% de participación. Por ejemplo, podría haber diferencias en los roles y responsabilidades asignados a hombres y mujeres en cada actividad, así como en las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional.

A diferencia de los resultados planteados por Valero et al. (2020) frente a los departamentos que lideraban la ocupación, en los que señalaba que Bogotá y Antioquia eran los primeros, en este artículo se encontró que los profesionales contables están trabajando en Bogotá, Valle del Cauca y Atlántico, lo que muestra un cambio en la composición de los departamentos que más genera empleo para la profesión.

En el caso del tipo de institución, los resultados son similares a los encontrados en Brasil. Al respecto, Lemos et al. (2015) encontraron que la mayoría de los profesionales contables son egresados de universidades privadas. En el caso de Colombia, se encontró que el 76,4% de las mujeres se gradúan en una universidad privada y en el caso de los hombres un 74,1%.

Por otro lado, Restrepo (2018) encontró que la magnitud de las diferencias salariales ha disminuido en el período objeto de su estudio. Sin embargo, “las diferencias salariales obedecen claramente a un trato discriminatorio en contra la mujer, el cual se expresa en mayores retornos para los hombres sobre variables observables como la educación y la experiencia laboral” (p. 8). Ese trato discriminatorio pasó “del 58,7% en 2008 al 65,3% en el 2012”; lo anterior, sumado a que las mujeres se vinculan en su mayoría al sector privado, mientras que los hombres se vinculan en las otras categorías “gobierno, patrón y cuenta propia, que tienen mejor remuneración” (p. 40). En la misma línea, Oliveira y Crivellari (2012 citados en Ribeiro de Oliveira et al. 2019) plantean que los empleados en entidades públicas tienden a ser más estables frente a los vinculados en empresas privadas ya “que están más sujetas a las crisis del mercado” (p. 25).

En el caso del mercado de trabajo de los contadores en el Nordeste de Brasil, es marcada la diferencia salarial entre contadoras y contadores que se dedican al sector financiero, aspecto que termina evidenciando que dependiendo de los sectores sí pueden existir condiciones diferenciales que implican análisis particulares (Santana y Callado, 2017). Otro caso que podría servir de referencia es el estudio realizado por Da Silva et al. (2018) en empresas de la región Sur de Brasil, donde encontraron aspectos reveladores como diferencias salariales en la remuneración, a pesar de que las actividades realizadas entre hombres y mujeres sean similares; los cargos de auditor de cuentas están garantizados para hombres; los hombres suelen trabajar en grandes empresas, mientras que las mujeres reciben más oportunidades de las pequeñas y medianas empresas.

Frente a los atributos laborales y al compararlos con los salarios, se encuentran los siguientes resultados: en primer lugar, a medida que pasan los años, los salarios de los contadores disminuyen. Aunque los datos muestran que está relacionado con el género, se debe tener cuidado en esta apreciación pues es una tendencia que afecta a ambos géneros por igual. Este resultado apoya la teoría de Renkin y Ross (1990 citadas en England et al., 2007) quienes indican que un incremento de mujeres en una profesión incide en la disminución de los salarios. En parte esta teoría es cierta, ya que lo que se evidencia es que cada semestre hay más graduados en la profesión, principalmente mujeres, que presionan por una mayor demanda y hacen que los salarios disminuyan.

En segundo lugar, se evidencia que los hombres ganan más que las mujeres en todos los años de la muestra de estudio. Al compararlos con las regiones, se presentan los mismos resultados, mientras que en la zona con mayor diferencia salarial está Guaviare, César y Quindío con un -22,8%, -19,9 y -18,3% respectivamente. Al respecto, Escarrer et al. (2007), plantea que “la feminilización del mercado laboral no ha estado acompañada de condiciones igualitarias para las mujeres en todas las profesiones y ocupaciones” (p. 3).

Este último resultado abre el debate sobre el hecho que si la disminución de salarios que se evidencia y el aumento del número de mujeres, además de la tasa de cotizante, es consecuencia de la caída de los salarios y devaluación de la profesión, y esta a su vez es la que está propiciando el proceso de feminización (England et al., 2007) o, por el contrario, el incremento del número de mujeres es la que presenta esta situación. Frente a esto, los datos no permiten corroborar el caso de que el mayor número de mujeres en una profesión influya en que los hombres dejen de ingresar. Para este tipo de análisis se requerirían técnicas de análisis cualitativa que permitan evidenciar las percepciones de contadores y contadoras en ese sentido (Lemos et al., 2015; Yannoulas, 2011).

VII. Conclusiones

Las categorías de “feminización” y “feminización” proporcionan un marco teórico importante para comprender los cambios en la profesión contable, en tanto que encapsulan una serie de posturas políticas dentro del feminismo, con la meta más amplia de reconocer y valorar a la mujer, así como las características tradicionalmente asociadas con lo femenino, en el ámbito del trabajo y conexión con las relaciones sociales.

Con base en lo anterior, la feminización como categoría de análisis de los procesos de feminización de la profesión contable, claramente evidencia un incremento promedio en el período de análisis de un 71% en el número de mujeres que egresan frente a un 29% de hombres. Sin embargo, este incremento cuantitativo no permite evidenciar diferencias favorables en los atributos laborales, dado que se evidencia una menor remuneración en las mujeres con salarios más bajos, adicional a las barreras de cristal que limitan su acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones. En la esfera académica, se comienza a ver una tendencia incremental en el acceso de las mujeres a formación posgradual, lo cual genera diversos interrogantes producto de las diferencias salariales y las barreras de cristal que inciden en que los cargos de alto nivel o de dirección sigan estando mayoritariamente en manos de hombres.

Claramente, los procesos de feminización y de feminización deben seguir estudiándose de tal forma que se pueda dar cuenta de los efectos del incremento del número de mujeres en la profesión contable frente a las teorías que se han venido acuñando al respecto y que se describen en este artículo. Es clave explorar los factores subyacentes que contribuyen a las diferentes disparidades; al respecto, los estereotipos de género —por ejemplo, pueden influir en la percepción del trabajo contable femenino y contribuir a la reproducción de desigualdades—. Por lo tanto, es necesario analizar cómo estos estereotipos afectan la valoración del trabajo de las mujeres en el campo contable y cómo pueden ser abordados.

Además, es crucial considerar qué políticas y prácticas organizacionales podrían contribuir a cerrar estas brechas de género en la profesión contable. La implementación de políticas de igualdad de género, programas de mentoría y capacitación en género y diversidad podrían ser pasos importantes para promover la equidad en el lugar de trabajo.

Finalmente, es valioso resaltar lo necesario de las investigaciones sobre estudios de género en la profesión contable, en cuanto evidencia nuevos escenarios de investigación que plantean soluciones a las evidentes problemáticas de los contables en su ejercicio profesional. Por otro lado, una limitante de la información cuantitativa es la carencia de información cualitativa de los profesionales, lo cual impide realizar estudios con una mayor profundidad. Así, este artículo es un acercamiento para medir y describir cómo ha sido el proceso de feminilización de la profesión contable. En futuros trabajos se sugiere utilizar la encuesta integrada de hogares con el fin de obtener más información cualitativa que complementa el presente artículo.

Se hace imperativo estudiar las trayectorias ocupacionales y profesionales desiguales con análisis que vinculen otras categorías más allá de la de sexo-género, vinculando aspectos que no son considerados como heteronormativos, así como aspectos relacionados con la raza o etnia y la clase social, justamente porque la discriminación resultante en cada caso tiene interpretaciones diferenciales en cada ámbito de la vida social, en particular en el trabajo como práctica social. Lo anterior, producto de comprender que la clase trabajadora es diversa y que los resultados serán diferentes dependiendo de la profesión u ocupación.

Referencias bibliográficas

- Avolio, B. E., y Di Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, (122), 35-62. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42031/RVE122_Avolio.pdf
- Banco Mundial. (s.f.). Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-64 años) (estimación modelado OIT). Consultado el 15 de 11 de 2022. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLFACTI.FE.ZS>
- Chamorro, C. (2015). La participación de la mujer en el desarrollo de la Contaduría Pública en Colombia [ponencia]. XXVI Congreso Nacional de Estudiantes de Contaduría Pública de Colombia. Florencia: Colectivo estudiantil CECAM/FENECOP. Memorias Universidad de la Costa. https://www.researchgate.net/publication/286381703_la_participacion_de_la_mujer_en_el_desarrollo_de_la_contaduria_publica_en_colombia
- Charlo, M., y Núñez, M. (2017). Introducción de la perspectiva de género en la investigación empírica en contabilidad desde un marco teórico sociológico-institucional. En J.C. Ayala Calvo (ed.), *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro* (pp. 2590-2603). Universidad de La Rioja.

- Da Cruz, N., Lima, G., de Oliveira, S., y Alves, J. (2016, julio). Desigualdade De Gênero Em Empresas de Auditoria Externa [ponencia]. XVI Congresso Controladoria e Contabilidade USP. Universidad de Sao Paulo, Brasil. <https://congressosp.fipecafi.org/anais/16UsplInternational/297.pdf>
- Da Silva, J. C., Del Magro, C. B., Gorla, M. C., y Silva, M. Z. (2018). Glass Ceiling in The Accounting Profession: Evidence in Brazilian Companies. *Contaduría y Administración* 63 (2), 1-23. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.928>
- England, P., Paul, A., Li, S., Mark, N., Thompson, J., Budig, M. J., y Sun, H. (2007). Why Are Some Academic Fields Tipping toward Female? The Sex Composition of U.S. Fields of Doctoral Degree Receipt, 1971-2002. *Sociology of Education*, 80(1), 23-42. <https://doi.org/10.1177/003804070708000102>
- Escarrer, C., Navarro, C., Bosch, E., y Ferrer, V. (2007). La segregación horizontal y vertical por género entre el PAS y el PDI de la Universitat de Les Illes Balears [documento de trabajo]. <https://studylib.es/doc/4918308/la-segregaci%C3%B3n-horizontal-y-vertical-por-g%C3%A9nero>
- Giraldo, D., Jaramillo, E., Torres, Y., 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. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/cont/article/view/14636>
- Gómez, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Revista de Sociología*, 63, 123-140. <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers/v63n0.1210>
- González, C., y Rossi, M. (2007). Feminización y diferencias salariales en Uruguay. *Cuadernos de Economía*, 26(49), 74-106. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ceconomia/article/view/1558/0>
- Haynes, K. (2017). Accounting As Gendering and Gendered: A Review of 25 Years of Critical Accounting Research on Gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Hernández, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 13(1), 1-11. <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153296009.pdf>
- Kamla, R. (2019). Religion-Based Resistance Strategies, Politics of Authenticity and Professional Women Accountants. *Critical Perspectives on Accounting*, 59, 52-69. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2018.05.003>
- Kandel, E. (2006). División Sexual del Trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema. *Dunken*.
- Lagarde, M. (1990). La multidimensionalidad de la categoría género y del feminismo [documento de trabajo]. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/26675c0043f7b1eeb-6c5b7009dcdcf12/5.+La+multipdimensionalidad+de+la+categoría+género+y+d+el+feminismo+.pdf?MOD=AJPERES>
- Lagarde, M. (1996). La perspectiva de género. En M. Lagarde (ed.), *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia* (pp.13-37). Horas y Horas.

- Lemos, L., Barufaldi, R., y Nereida, S. (2015). La feminización del área contable: un estudio cualitativo básico. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 9(1), 64-84. <https://www.repec.org.br/repec/article/view/1244>
- León, F., y Naranjo, J. (2011). Profesionales de Contaduría Pública de Bogotá: trayectorias y prácticas. *Tendencias & Retos*, 16(12), 181-202. <https://ciencia.lasalle.edu.co/te/vol1/iss16/12/>
- Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). El Observatorio Laboral para la Educación. Consultado el 07 de 02 de 2023. <https://ole.mineduacion.gov.co/1769/w3-channel.html>
- Nascimento Nganga, C., Pereira de Castro, S., Resende de Lima, J. y Cerqueira, S. M. (2021). Publicar ou pesquisar? Reproduzir ou ensinar? Reflexão sobre as Experiências de Mulheres Doutorandas em Ciências Contábeis. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, 31(45). <https://doi.org/10.14507/epaa.31.7377>
- Neves, F. (2018). Mulheres na contabilidade: A atuação profissional das egressas do curso de ciências contábeis da FACIP/UFU de 2011 a 2017 [trabajo de grado, Universidade Federal de Uberlândia]. <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/22199>
- Observatorio Laboral. (s.f.). Perfil de graduados/Graduados por Núcleo Básico de Conocimiento. Consultado el 18 de Julio de 2019, de Observatorio Laboral para la Educación: <http://bi.mineduacion.gov.co:8080/o3web/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Perfil+Graduados%2FGraduados+por+N%FAcleo+B%E1sico+de+Conocimiento>
- Patiño, R. A., Castañeda, Y., y Chamorro, 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>
- Pozzio, M. (2012). Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible -y alentador-. *Revista de Ciencias Sociales*, 1(1), 99-129. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/sudamerica/article/view/160>
- Restrepo Quintero, K. (2018). Diferencias salariales por género en la profesión contable en Colombia (2008-2012) [tesis de maestría, Universidad de La Salle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/142/
- Restrepo Quintero, K., e Isaza Castro, J. G. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 527–553. <https://doi.org/10.21830/19006586.385>
- Ribeiro de Oliveira, J., Martins, D., Neves, S., y Vieira, V. (2019). A presença da mulher na atuação profissional da contabilidade. *PISTA: Periódico Interdisciplinar Sociedade Tecnologia Ambiente*, 1(2), 21-39. <http://periodicos.pucminas.br/index.php/pista/article/view/21715/15938>
- Rodríguez, M. (2014). Relato retrospectivo de la incorporación al mundo laboral. [tesis de doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/25004/1/T29952.pdf>
- Runte, M., y Mills, A. (2006). Cold War, Chilly Climate: Exploring the Roots of Gendered Discourse in Organization and Management Theory. *Human Relations*, 59(5), 695–720. <https://doi.org/10.1177/0018726706066174>

- Santana, G. M., y Callado, A. L. (2017). Discriminação salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho dos contadores do nordeste brasileiro. *RMC, Revista Mineira de Contabilidade*, 18(2), 70-82. <https://revista.crcmg.org.br/rmc/article/view/674>
- Scott, J. (2008). *Género e Historia* (primera edición). Fondo de Cultura Económica y Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Tobos-Vergara, A., Ochoa, A., Martínez-Baquero, L., Muñoz-Gómez, L., y Vianchá Pinzón, M. (2014). El feminismo y los estudios de género. *Enfoques*, 1(1). 58-70. <https://doi.org/10.24267/23898798.81>
- Trapp, M., Hermanson, R., y Turner, D. (1989). Current Perceptions of Issues Related to Women Employed in Public Accounting. *Accounting Horizons*, 3(1), 71-85. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(94\)90019-1](https://doi.org/10.1016/0361-3682(94)90019-1)
- Valero, G., Patiño, R., y Vargas, H. (2020), Feminilización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, (76), 13-33. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n76a01>
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling : women in management*. Oficina de la OIT para la Igualdad de Género. Ginebra: OIT.
- Yannoulas, S. C. (2011). Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis*, 1(22), 271-292. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4054571>
- Yannoulas, S. C. (2013). *Trabalhadoras: análise da feminização das profissões e ocupações*. Abaré. <http://tedis.unb.br/images/pdf/YannoulasLivroTrabalhadorasFinalCompleto.pdf>