

UNA REFLEXIÓN SOBRE LAS MUJERES CONTABLES EN ROLES DE LIDERAZGO*

Sayra Giraldo

Estudiante de Contaduría Pública
Universidad Católica Luis Amigó
Correo: sayra.giraldogi@amigo.edu.co

Vanessa Lorenzana Herrera

Estudiante de Contaduría Pública
Universidad Católica Luis Amigó
Correo: vanessa.lorenzanahe@amigo.edu.co

Francy Lorena Vallejo Medina

Estudiante de Contaduría Pública
Universidad Católica Luis Amigó
Correo: francy.vallejome@amigo.edu.co

Resumen

Históricamente las mujeres han estado sujetas a prejuicios de género que se reflejan en las normas culturales y sociales que dan prioridad a los hombres en los puestos directivos, la falta de acceso a la educación y a oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, así como en los prejuicios y estereotipos inconscientes que afectan a las decisiones de contratación y promoción. Sin embargo, ha habido avances significativos en las últimas décadas, con el cambio en las actitudes sociales, el acceso a la educación y la capacitación, y el apoyo de iniciativas de igualdad de género. De manera que, las mujeres están ocupando cada vez más roles gerenciales importantes dentro del ámbito empresarial y a medida que han ingresado al campo del liderazgo y han demostrado sus habilidades y competencias, han ganado reconocimiento y oportunidades para ascender a roles gerenciales. Por ello, este documento reflexiona sobre el papel de las mujeres contables en rol de liderazgo.

Palabras clave: *Liderazgo, Mujer Contable, Género en Contabilidad, Contabilidad.*

Abstract

Historically, women have been subject to gender biases that are reflected in cultural and social norms that prioritize men in management positions, lack of access to education and career development opportunities for women, as well as unconscious biases and stereotypes that affect hiring and promotion decisions. However, there have been significant advances in recent decades, with changing social attitudes, access to education and training, and support for gender equality initiatives. Thus, women are increasingly occupying important management roles within the business environment and as they have entered the field of leadership and demonstrated their skills and competencies, they have gained recognition and opportunities for advancement to management roles. Therefore, this paper reflects on the role of women accountants in leadership roles.

Keywords: *Leadership, Women Accountants, Gender in Accounting, Accounting.*

* Artículo de investigación en curso.

Introducción

Hay muchas razones por las que el papel de la mujer en la gestión se ve afectado o amenazado en países de todo el mundo. Una de las principales, es que las mujeres han estado históricamente sujetas a prejuicios de género, así como las normas culturales y sociales que dan prioridad a los hombres en los puestos directivos, la falta de acceso a la educación y a oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, los prejuicios y estereotipos inconscientes que afectan a las decisiones de contratación y promoción. Además, suele pensarse que las mujeres también tienen dificultades para conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares, lo que puede limitar su capacidad para asumir funciones de liderazgo.

Durante años, las mujeres han enfrentado numerosos desafíos y barreras en búsqueda de la igualdad de género, varias investigaciones coinciden en que “históricamente se han identificado problemas como la desigualdad en condiciones laborales, familiares, físicas y económicas” (Jacinto et al., 2022). Estos problemas son el resultado de una serie de factores sociales, culturales, económicos y políticos que han moldeado las estructuras y normas de la sociedad a lo largo del tiempo y, pese a que en la actualidad la inclusión de las mujeres en roles gerenciales ha mejorado, aún sigue habiendo diversos estereotipos que limitan el ascenso y reconocimiento de las mujeres a puestos de alta dirección y su plena contribución a la mano de obra.

Desde una perspectiva normativa, la visión de las mujeres en puestos directivos ha experimentado un cambio significativo en las últimas décadas a escala internacional. Muchos países han promulgado leyes destinadas a promover una mayor igualdad de género en el lugar de trabajo y a fomentar el nombramiento de mujeres para puestos directivos. Por ejemplo, en Estados Unidos, la Ley de Derechos Civiles de 1964, prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo, sin embargo, sigue existiendo un importante desequilibrio de género en los puestos directivos a nivel mundial, pues las mujeres siguen encontrando barreras de acceso y promoción en muchas industrias, y a menudo están menospreciadas en puestos de poder.

Colombia ha dado pasos hacia la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo. La Constitución colombiana de 1991 hace hincapié en la no discriminación y establece la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Además, el Código Laboral colombiano reconoce que existe

igualdad de oportunidades para las mujeres en términos de desarrollo profesional, incluido el acceso a puestos directivos, sin embargo, los estereotipos de género y los prejuicios culturales pueden limitar las oportunidades de promoción y reconocimiento de las mujeres. Es importante mencionar que en Colombia una de las principales limitaciones para lograr la equidad de género son las “barreras de relaciones académicas, que impiden reunir diferentes perspectivas y miradas que podrían ayudar ante la implementación de procesos de sensibilización y educación en este campo problemático, de discriminación disciplinar y profesional” (Jacinto et al, 2022. P,12).

Es importante destacar la formación desde la academia para el avance y el fortalecimiento de pilares como la confianza, el respeto, la transparencia y el liderazgo, lo que permite que las mujeres puedan avanzar en la ocupación y construcción de escenarios gerenciales que le permitan posicionarse ante importantes cargos directivos. De allí que, el rol de las universidades cobra gran importancia dentro de la formación de las mujeres como potencializadoras de cargos gerenciales; dado que el gran reto de la academia es aportar en la construcción de políticas para ayudar con el equilibrio de la mujer en la compaginación de sus funciones familiares, personales y profesionales.

El papel directivo de las mujeres en la profesión contable es crucial, ya que las mujeres aportan perspectivas y experiencias diversas, lo que conduce a una resolución de problemas y una toma de decisiones más innovadoras. Esta diversidad de pensamiento también puede ayudar a abordar la brecha salarial de género, la desigualdad histórica y la falta de representación de las mujeres en la contabilidad que al sol de hoy sigue teniendo mucho peso al momento de contratación en las empresas, estos temas son los que queremos tratar en el desarrollo de esta investigación en curso. Con base en lo anterior este texto busca reflexionar sobre el papel gerencial de las mujeres en la profesión contable y reconocer los aspectos que obstaculizan la posición de las mujeres en roles de dirección.

Construcción conceptual

El papel gerencial de las mujeres dentro del ámbito contable debe hacer profundo énfasis desde conceptos como liderazgo femenino en contabilidad, equidad de género, procesos contables, roles

gerenciales, empoderamiento femenino, igualdad de oportunidades en el campo de la contabilidad, competencias gerenciales y desafíos para mujeres líderes en contabilidad, diversidad de género.

En términos del liderazgo, se resaltan dos dimensiones: la primera, es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe hacerse; la segunda, es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales. Aráoz (2010), en este sentido plantea que el liderazgo femenino en contabilidad aborda desde la motivación hasta la importancia de adquirir habilidades y competencias que permitan la consecución de los objetivos y la satisfacción de las necesidades tanto personales como organizacionales.

Las mujeres que acceden a las posiciones de liderazgo enfrentan problemáticas relacionadas a la tensión que se produce ante el desarrollo de múltiples roles – cuidadoras en la esfera familiar y líder empresarial en la esfera social - laboral– y encuentran en el desarrollo de la carrera managerial soluciones como así también desafíos y nuevas formas estereotipadas de género a afrontar (Izquierdo, 2022).

Al hablar de igualdad de género, se puede decir que esta categoría permite brindar a los hombres y a las mujeres las mismas oportunidades y condiciones en cualquier aspecto de su vida, la contabilidad no es ajena a esto y es el reflejo de la evolución que ha tenido con el pasar de los años. Guzmán (1998), menciona que la equidad de género se reconoce como una dimensión esencial de la justicia social, en gran medida gracias a la visibilidad y legitimidad que el movimiento de mujeres ha ganado en las últimas dos décadas. Este avance ha sido posible por la calidad y cantidad de conocimientos generados sobre las relaciones de género, así como por la reducción de las resistencias hacia este nuevo actor social, cuyas demandas desafían las estructuras de poder y la organización de la vida cotidiana. Es así como en el desarrollo de la historia, las mujeres han logrado la visibilización y con ello le han dado la fuerza necesaria para la construcción de la equidad de género.

En clave del empoderamiento femenino, se reconoce que es el proceso mediante el cual las mujeres adquieren control sobre sus vidas y participan activamente en la sociedad en pie de igualdad con los hombres, “el empoderamiento es un concepto que ha sido largamente aplicado en el ámbito de las

estrategias de desarrollo, sobre todo por organizaciones feministas, y por esta razón se ha convertido en un término habitual en los proyectos para incentivar la igualdad de género” Orsini (2012).

La igualdad de oportunidades en el campo de la contabilidad es fundamental para garantizar un entorno laboral equitativo y diverso. “La importancia de proporcionar oportunidades fundamentales a los trabajadores, sin importar su género, edad o profesión, se subraya como un principio esencial. Esta perspectiva se alinea con la noción de igualdad de oportunidades respaldada por estudios relevantes (Smith, 2018; Johnson, 2019 como se citó en Amaya & Ospina, 2023).

De acuerdo al concepto de roles gerenciales, se comprenderán como un conjunto de responsabilidades que las personas en altos cargos asumen para encaminar, dirigir y administrar una organización, Henry Mintzberg (1990), un destacado teórico del management, identificó diez roles gerenciales que se dividen en tres categorías principales: roles interpersonales, roles informativos y roles de decisión, los cuales comprenden las bases fundamentales para el éxito de cualquier organización.

El papel gerencial de las mujeres en la profesión contable

El papel gerencial de las mujeres en la profesión contable ha experimentado una evolución significativa a lo largo de las últimas décadas. Aunque históricamente ha habido barreras y desafíos para las mujeres en el ámbito empresarial, se han logrado avances importantes, donde con el paso del tiempo se puede evidenciar un gran crecimiento del papel de las mujeres en los altos cargos gerenciales. La vinculación femenina hoy en día, además de ser más amplia y extensa, implica que la mujer adquiera mayor academia y compromiso con la proyección a vinculación a altos cargos gerenciales, esto ha generado una percepción distinta en los entes económicos en sus procesos de selección, ya que en dichos procesos priman las capacidades intelectuales independientemente del género (Ospina-Alzate, 2013).

La limitante fundamental para ascender a altos cargos directivos, depende más de los estereotipos comunes, ya que el éxito gerencial está asociado a la participación de los hombres y no a la de las mujeres (Contreras-Torres et al., 2012), en las profesiones, las mujeres han tenido que tomar el rol del hombre como ejemplo de aplicación y proyección en el campo profesional, es decir, estas no solo

deben acomodarse y moldearse a ellos sino que deben transformar y cambiar lo que por muchos años se ha considerado como la perspectiva del éxito organizacional (Quintero, 2022).

Melo-Castro (2001), señala que las mujeres contables son igual de capaces y competentes que sus homólogos masculinos, y que su infrarrepresentación en puestos de liderazgo es una pérdida significativa para las empresas y la profesión en general. El autor sostiene que la mayor participación de las mujeres en la alta dirección conduciría a una mejor toma de decisiones, una mayor innovación y una cultura organizacional más inclusiva. Muchas organizaciones y empresas han implementado iniciativas destinadas a promover la igualdad de género y aumentar la representación de las mujeres en roles gerenciales; el papel de las mujeres dentro de las organizaciones puede aportar significativamente al crecimiento de la organización, dinamizando el rol que juegan desde el fomento de sus competencias (Melo, 2001).

Aunque históricamente las mujeres han enfrentado desafíos en el avance hacia roles gerenciales, ha habido avances significativos en las últimas décadas. Con el cambio en las actitudes sociales, el acceso a la educación y la capacitación, y el apoyo de iniciativas de igualdad de género, las mujeres están ocupando cada vez más roles gerenciales importantes dentro del ámbito empresarial; a medida que las mujeres han ingresado al campo del liderazgo y han demostrado sus habilidades y competencias, han ganado reconocimiento y oportunidades para ascender a roles gerenciales; su participación, habilidades se enlazan características normalmente asociadas a las mujeres como el carisma, la aceptación y la expresión de pensamientos positivos (Contreras et al, 2012).

Las mujeres son más empáticas en el liderazgo y la gestión empresarial debido a sus habilidades y características para evitar conflictos, lo que permite su participación en las juntas directivas y beneficia a las empresas en la creación de nuevos consensos (Calle et al., 2023; Bollain-Parra, et al., 2022). Se resalta que la capacidad intelectual de las mujeres suma en las empresas capital humano y económico con el objetivo de que estas sean más rentables y productivas, es por eso que cuando las mujeres tienen acceso a los altos cargos de gerencia aportaran de manera efectiva a una correcta toma de decisiones en cargos directivos de las organizaciones.

No obstante, los estudios han demostrado que exige que la mujer cultive varias habilidades o atributos distintos a los de sus colegas masculinos, quienes presentan una visión heterogénea y perspicaz en

lo que concierne a la percepción de las disparidades de género en el campo de la contabilidad. En ese sentido, para reconocer el papel gerencial de la mujer, es importante superar la visión convencional que limita la contabilidad a un mero registro de cuentas, lo que significa dejar atrás estos prejuicios, y proponer que las mujeres pueden aspirar a roles más prominentes, como gerentes, contadoras, administradoras y directoras en diversas organizaciones. Esta perspectiva refuerza la idea de que las habilidades y competencias profesionales no deben estar constreñidas por consideraciones de género, sino que deben basarse en aptitudes y metas individuales.

Ejemplificando esto, Wong (1997) citado por Grueso (2009) encontró que ciertas ocupaciones, como contabilidad, finanzas, seguridad, procesamiento electrónico de datos o mercadeo, eran consideradas predominantemente masculinas, lo que llevaba a la segregación de las mujeres en estas áreas. Aunque es comprensible que algunas profesiones estén ligadas a la fuerza física y puedan no ser adecuadas para todas las mujeres, aquellas funciones relacionadas con la dirección, la gestión, la información y la toma de decisiones no deberían estar restringidas por género.

Por último, se enfatizan las habilidades innatas de las mujeres contables, como la intuición y la capacidad para establecer conexiones entre diferentes situaciones, habilidades que pueden ser ventajosas en el ámbito contable. Este enfoque reconoce las fortalezas únicas que las mujeres pueden aportar al ámbito y subraya que ya poseen capacidades valiosas para la profesión.

Barreras o sesgos que obstaculizan a las mujeres contables para acceder a cargos directivos

En relación a las barreras y sesgos que dificultan a las mujeres contables acceder a cargos directivos, se ilustran una serie de desafíos arraigados y estereotipos perjudiciales que ejercen influencia en su desarrollo profesional. Entre ellos se ubica, el *impacto de la maternidad en la carrera*, que se convierte en un punto crítico en su trayectoria. El reto radica en la búsqueda de equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares después de convertirse en madres, lo que requiere tomar medidas específicas para lograrlo, como una reestructuración en la forma de incorporación laboral o una distribución del tiempo en consonancia con los compromisos. En este proceso de adaptación, muchas mujeres que son madres optan por empleos a tiempo parcial, lo que puede transformar sus

ambiciones profesionales y, en consecuencia, enfrentan cuestionamientos en su desarrollo de carrera (Faragalla et al., 2019).

Estas circunstancias tienen un impacto directo en la disparidad salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos similares con perfiles y habilidades equivalentes, en ocasiones, son resultado de la discriminación, la maternidad, factores de la industria con enfoque masculino y los roles de género arraigados en la sociedad (Restrepo y Isaza, 2019). En este contexto, la maternidad constituye una barrera de considerable magnitud, lo que conlleva a equilibrar las obligaciones relacionadas con el cuidado de los hijos y el desempeño laboral exige una inversión sustancial de tiempo y energía. Esta dinámica a menudo conduce a la falsa percepción de que las mujeres son menos disponibles o comprometidas en roles directivos, lo que a su vez limita sus oportunidades de avanzar en la estructura jerárquica de la organización.

En este sentido, se evidencia cómo la maternidad se convierte en un aspecto crucial que afecta no solo la vida personal de las mujeres, sino también su progreso en el ámbito profesional. La necesidad de encontrar un equilibrio entre las demandas laborales y familiares es un desafío que influye en la percepción de su disponibilidad y compromiso en roles de liderazgo; por tanto; esta situación subraya la importancia de implementar políticas y prácticas que permitan a las mujeres sortear estos obstáculos y acceder a posiciones directivas sin verse limitadas por roles de género preestablecidos.

Por otro lado, existe un imaginario social y cultural que se remite a la *percepción emocional y sensible de las mujeres*, pues a menudo son estigmatizadas con etiquetas como "emocionales" o "sensibles", asociando estas características con la percepción de que toman decisiones subjetivas y carecen de la capacidad para liderar de manera efectiva. Esta concepción resulta injusta y sesgada, ya que ignora por completo la capacidad de las mujeres para tomar decisiones objetivas y liderar con éxito, independientemente de su género.

Actualmente, se encuentra en curso una controversia acerca de si las mujeres poseen una mayor inteligencia emocional que los hombres. Lo que es validado por estudios como el de Gartzia et al., (2012) que se adentra en las diferencias de género en la inteligencia emocional, que sugieren que aspectos emocionales como la sensibilidad, la empatía, la atención emocional y la capacidad para relacionarse, escuchar y comunicar tienden a manifestarse con mayor intensidad en las mujeres en

comparación con los hombres. Sin embargo, observan que otras habilidades como el control de impulsos, la tolerancia al estrés y la regulación de emociones negativas como la culpa o la ansiedad, suelen ser más robustas en el caso de los hombres.

Este debate sobre las diferencias de género en la inteligencia emocional arroja luz sobre los estereotipos y prejuicios que persisten en relación con las capacidades emocionales de las mujeres en roles de liderazgo. La idea de que las mujeres son más "emocionales" puede resultar en una percepción sesgada que subestima su capacidad para tomar decisiones racionales y liderar eficazmente en situaciones profesionales. Es importante reconocer que la inteligencia emocional es una habilidad multifacética que no puede ser generalizada según el género, ya que individuos de ambos sexos pueden poseer diversas combinaciones de fortalezas y debilidades emocionales (Alonso y Langle de Paz, 2019). Lo que conlleva a reflexionar que es ilógico limitar, ni prejuizar la capacidad de la mujer para liderar distintos escenarios en el ámbito contable y en cualquier otra esfera profesional.

Por otra parte, existen una serie de *comentarios misóginos y falta de educación*, que afectan el entorno laboral, pues la manifestación de comentarios misóginos emerge como una problemática palpable, que a menudo se presenta bajo la apariencia de bromas, sin embargo, estos comentarios reflejan prejuicios en contra de las mujeres y contribuyen a crear un ambiente de trabajo que carece de inclusión. La falta de educación y sensibilización en las organizaciones con respecto a estas cuestiones profundiza la brecha de género y restringe las oportunidades disponibles para las mujeres en roles de liderazgo.

Además de enfrentar estas situaciones, las mujeres también se ven confrontadas con *el acoso sexual* en su ámbito laboral y estos comentarios misóginos actúan como obstáculos para su progreso profesional y sus aspiraciones a puestos directivos, reconocidas como barreras ficticias impuestas por hombres que desconocen las capacidades académicas y profesionales que las mujeres pueden aportar a las organizaciones obstaculizan su avance. En algunos casos, se ha observado que la presencia de mujeres en las juntas directivas de ciertas organizaciones está asociada a un aumento en la competitividad o a un mejor rendimiento de la entidad (Ospina, 2023).

La posición y el reconocimiento de las mujeres en el ámbito profesional a menudo se ven influidos por su relación con los hombres, en lugar de ser evaluados por su competencia profesional (Komori, 2008). Además, se encuentran sujetas a prejuicios que restringen su progreso en la jerarquía profesional (Mueller et al., 2011), que están respaldados por la responsabilidad personal, como las responsabilidades familiares, pueden interrumpir las trayectorias profesionales lineales definidas por las organizaciones (Faragalla et al., 2019). Resulta notable que, aunque las mujeres constituyen la mayoría de los empleados en muchas empresas, a menudo tienen menos visibilidad en dichos entornos, a pesar de que en algunos países la profesión contable está mayoritariamente representada por mujeres, persiste una segregación vertical en la que las mujeres luchan por romper el techo de cristal y acceder a roles directivos en igualdad de condiciones (Faragalla et al., 2019).

En este contexto, algunas mujeres contables enfatizan que el desafío de equilibrar las responsabilidades familiares y profesionales puede generar barreras significativas en su progreso. La presión por cumplir con las expectativas familiares y el temor a descuidar a la familia mientras se centran en sus carreras profesionales pueden ejercer una influencia considerable en sus decisiones y limitar sus oportunidades de avance.

El análisis de estos aspectos arroja luz sobre los obstáculos sistémicos y culturales que persisten en el entorno profesional de las mujeres contables, la influencia de la relación con los hombres y la carga de las responsabilidades familiares pueden socavar la evaluación justa de sus capacidades y logros profesionales. La falta de visibilidad y la segregación vertical en la estructura organizativa subrayan la necesidad de abordar las disparidades de género en los roles de liderazgo. A nivel personal, el desafío de equilibrar las demandas familiares y profesionales plantea un dilema delicado que puede influir en la trayectoria y las decisiones profesionales de las mujeres contables. Estos aspectos subrayan la importancia de implementar políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género en el ámbito contable y que respalden el avance profesional de las mujeres en condiciones equitativas.

Debido a lo anterior se establece la importancia de crear redes y comunidades con el propósito de superar los obstáculos y prejuicios que restringen las oportunidades de liderazgo para las mujeres en el ámbito contable revelan una rica diversidad de perspectivas y enfoques en relación con el tipo de respaldo necesario para impulsar la equidad de género en el entorno profesional. Además de pensar

en instaurar una mentalidad de liderazgo entre las mujeres involucradas en la contabilidad, meta que podría alcanzarse mediante la formación de grupos, redes y mentores que inspiren a las estudiantes a asumir roles de mayor protagonismo en este campo. La implementación de programas de liderazgo con un enfoque específico en el género femenino, como los establecidos en las instituciones académicas, resalta la urgencia de abordar los desafíos únicos que las mujeres afrontan en ambientes con fuertes connotaciones machistas.

Esta perspectiva, destaca la pertinencia en desarrollar mentorías para el fortalecimiento de la autoconfianza desde las primeras etapas de sus carreras. En lo que concierne al liderazgo femenino, se ha observado un aumento significativo en la investigación dirigida a evidenciar las barreras que las mujeres encuentran al asumir roles de gestión en contextos educativos (Cruz et al., 2020).

Distintos autores, como Moncayo y Zuluaga (2015), han llegado a la conclusión de que, debido a la escasa atención en torno a la gerencia femenina, las mujeres tienden a cuestionar su capacidad en términos de habilidades de gestión tanto en el ámbito personal como en el social, en un entorno adverso donde las dinámicas de poder favorecen a los hombres sobre las mujeres. No obstante, una variedad de experiencias exitosas de mujeres intenta desafiar esta noción, otorgando mayor visibilidad a logros destacados en puestos de liderazgo de gran envergadura (Malcorra, 2018).

Es vital fomentar un cambio cultural y educativo desde las primeras etapas de la formación contable, con el fin de equipar a las contadoras con las habilidades y la confianza necesarias para asumir roles de liderazgo y enfrentar los desafíos asociados. Además, se resalta la relevancia de la investigación en este ámbito para comprender y abordar de manera efectiva las barreras que enfrentan las mujeres en su camino hacia posiciones de mayor responsabilidad.

Por otro lado, el mundo empresarial no ha permanecido ajeno a la presencia de estereotipos de género, lo que se refleja en percepciones erróneas relacionadas con la apariencia física y la forma de comunicarse. En ocasiones, se otorga una excesiva importancia a características como la belleza, el atuendo, el estilo de comunicación y el comportamiento en las interacciones. Otra noción estereotipada común en el ámbito empresarial es la creencia de que las mujeres, al ser responsables de las tareas familiares, sacrifican tiempo dedicado a sus funciones laborales, como la crianza de los hijos, las labores domésticas y la transmisión de normas y valores están a cargo de las mujeres. Este concepto

limitante se convierte en un obstáculo para la contratación en las empresas, ya que implica costos significativos en términos de otorgar permisos, descansos o licencias, pero además se convierte un obstáculo que le dificulta acceder a puestos directivos, que demandan alta disponibilidad, compromiso y eficacia (Giraldo et al., 2011).

La persistencia de estereotipos y percepciones erróneas en el ámbito laboral en relación con las mujeres y sus roles, destacan la importancia del respaldo proveniente de redes cercanas, como amigos, familiares y docentes. Estas redes pueden fortalecer la autoconfianza de las mujeres y recordarles sus cualidades y capacidades profesionales. La noción de comunidades que promuevan estos valores y principios es atractiva, ya que demuestra la importancia de contar con un entorno de apoyo desde el principio de sus carreras.

Finalmente, emergen la educación y la formación posgraduada como factores cruciales para acceder a roles directivos. La inversión en educación coloca a las mujeres en igualdad de condiciones con sus contrapartes masculinas y les brinda la capacidad de competir en cualquier profesión. Una base académica sólida y la búsqueda constante de actualización se convierten en pilares esenciales para asegurar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la contaduría pública.

Impactos del papel de gerencial de las mujeres en distintos niveles

El papel gerencial de las mujeres a nivel empresarial puede tener varios impactos, los cuales dependen del contexto, cultura organizacional y demás factores que son específicos de cada una de las empresas, algunos de los posibles impactos tienen que ver con el nivel empresarial, económico y social, relacionados en el siguiente cuadro de forma sintética y desde dos perspectivas: impactos positivos y negativos:

Tabla 1

Impactos del liderazgo de las mujeres en diversos niveles

Nivel	Impactos positivos	Impactos negativos
EMPRESARIAL	- Diversidad de Perspectivas: La inclusión de mujeres en roles gerenciales puede aportar diversas perspectivas y enfoques,	- Estereotipos y Discriminación: A pesar de que la discriminación de género está disminuyendo, todavía puede haber resistencia basada en

	<p>enriqueciendo la toma de decisiones y la resolución de problemas.</p>	<p>estereotipos de género, lo que podría afectar la aceptación y éxito de las mujeres en puestos de liderazgo</p>
	<p>- Atracción de Talento: Las empresas que fomentan la diversidad de género en la alta dirección pueden ser más atractivas para profesionales talentosas, lo que facilita la atracción y retención de empleados calificados.</p>	<p>- Falta de Representación: Si no hay mujeres en puestos de liderazgo, es posible que sus intereses y preocupaciones no sean representadas en la toma de decisiones estratégicas de la empresa.</p>
	<p>- Mejora de las estructuras de gobierno: Se dice que las mujeres directivas contribuyen a mejorar las estructuras de gobierno. Su liderazgo puede aportar enfoques diferentes a la gestión de riesgos, el cumplimiento y la responsabilidad corporativa.</p>	<p>- Brecha salarial y de promoción: Las mujeres pueden seguir experimentando una brecha salarial y una trayectoria de promoción más lenta en comparación con los hombres, lo que puede tener un impacto negativo en la moral y puede resultar en una mayor rotación de empleadas talentosas.</p>
ECONÓMICO	<p>- Mejora en la productividad: Debido a la combinación de perspectivas y habilidades diversas, la diversidad de género en puestos gerenciales, como la contabilidad, puede conducir a un ambiente más creativo y productivo dentro de las organizaciones.</p>	<p>- Potencial no alcanzado: Si no se abordan las barreras sistémicas que impiden a las mujeres alcanzar su pleno potencial, puede haber un importante costo de oportunidad para la economía, al no utilizarse de manera comparable el talento y los recursos.</p>
	<p>- Aumento de la eficiencia: la inclusión de mujeres en puestos de liderazgo puede conducir a una toma de decisiones más equitativa y equilibrada, lo que puede conducir a una mayor eficiencia en las operaciones y estrategias de la empresa.</p>	<p>- Riesgo de reacciones negativas: las iniciativas para promover el acceso de las mujeres a puestos directivos pueden ocasionalmente generar reacciones negativas o una aplicación incorrecta, lo que puede resultar en distorsiones o ineficiencias económicas.</p>
	<p>- Innovación: A medida que las mujeres ascienden a puestos directivos, se fomenta la inversión en educación y formación para mujeres, lo que contribuye a una mano de obra más cualificada y actualizada según las necesidades económicas.</p>	<p>- Limitaciones de Oportunidades: Si las mujeres ocupan puestos de liderazgo no tienen las mismas oportunidades, esto puede afectar su capacidad para contribuir plenamente al éxito económico de la empresa y limitar su avance profesional.</p>
SOCIAL	<p>- Promoción de la diversidad y la inclusión: La presencia de mujeres en roles gerenciales contables ha</p>	<p>- Dificultad para conciliar trabajo y vida personal: Pueden enfrentarse a desafíos adicionales entre sus</p>

fomentado la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, siendo fuente de inspiración para otras mujeres para buscar roles similares, creando así equipos de trabajo más diversos y representativos (Lerma et al, 2024).

responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares, esto puede generar dificultades para mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Gonzalez et al, 2024).

- **Desarrollo profesional equitativo:** Las mujeres gerenciales en contabilidad pueden actuar como modelos a seguir para otras mujeres en la profesión, además se convierten en defensoras de políticas y prácticas que garanticen oportunidades de ascenso y condiciones laborales (Delgado et al, 2023).

- **Resistencia a los cambios:** Algunas personas pueden resistirse a la equidad de género, especialmente en entornos donde la presencia de mujeres en roles gerenciales es relativamente nueva o poco común. Esto podría generar tensiones o conflictos en el lugar de trabajo.

- **Contribución a la toma de decisiones éticas:** Las mujeres en roles gerenciales contables también pueden influir en la toma de decisiones éticas dentro de una organización. Su perspectiva y enfoque pueden ayudar a promover prácticas comerciales responsables y éticas, lo que beneficia a la empresa y a la sociedad en general (Vargas & Gonzalez, 2022; Agudelo & Chamorro, 2024).

- **Percepciones limitadas sobre el liderazgo femenino:** Las expectativas culturales y sociales sobre cómo debería ser un líder a menudo están influenciadas por estereotipos de género. Esto puede llevar a una percepción limitada o estereotipada del liderazgo femenino y las habilidades en roles gerenciales contables, lo que puede afectar la forma en que las mujeres son evaluadas y a su vez tratadas en el lugar de trabajo.

Nota: Elaboración propia (2024)

Conclusiones

A nivel empresarial, se ha evidenciado que las mujeres pueden liderar en sectores tradicionalmente dominados por hombres, su capacidad para promover la equidad de género y fomentar un entorno inclusivo es un testimonio del impacto positivo que pueden tener las mujeres en el mundo empresarial. En el ámbito académico, algunas mujeres han desafiado las expectativas de género al entrar en roles docentes en instituciones universitarias, contribuyendo así a cambiar la percepción de las mujeres en la sociedad como madres y esposas únicamente.

A nivel internacional, las mujeres han sido líderes dejando su huella en la contabilidad y la auditoría a nivel global, sus contribuciones a la transparencia y calidad en informes financieros son testimonio de su influencia en el campo contable. Este recuento histórico subraya la importancia de reconocer y celebrar los logros de estas mujeres en cargos de poder. Su valentía y determinación han allanado el camino para generaciones futuras de mujeres en la profesión, demostrando que el género no debe ser una barrera para el éxito profesional. Es esencial continuar apoyando y promoviendo la equidad de género en todos los niveles de la profesión contable para construir un futuro más inclusivo y equitativo.

Las mujeres contables enfrentan una serie de desafíos, desde la gestión de la maternidad hasta la lucha contra estereotipos y la necesidad de un entorno laboral inclusivo. Para fomentar la igualdad de género y facilitar el progreso profesional de las mujeres en este campo, es esencial abordar estas barreras a nivel estructural y cultural. Esto implica la necesidad de implementar políticas que apoyen el equilibrio entre la vida familiar y profesional, desafiar estereotipos de género y promover la educación y la sensibilización en el entorno laboral. Además, es fundamental cultivar una mentalidad empoderada y de desarrollo personal entre las mujeres contables desde las primeras etapas de su formación.

El estudio revela que la presencia de mujeres en cargos directivos en el campo contable conlleva una serie de oportunidades significativas. Estas oportunidades no solo benefician a las mujeres líderes, sino que también tienen un impacto positivo en la cultura laboral en general. La promoción de un liderazgo colaborativo y orientado al desarrollo individual puede transformar no solo la dinámica interna de la empresa, sino también las percepciones arraigadas sobre liderazgo y género en la sociedad. Además, se vislumbran oportunidades para promover un ambiente laboral más inclusivo y equitativo, impulsando el crecimiento y desarrollo profesional de las mujeres en la contabilidad. Para materializar estas oportunidades, es esencial desafiar y superar los estereotipos de género, así como valorar y aprovechar la diversidad de estilos de liderazgo. Esto debe ir de la mano con el mantenimiento de una ética sólida en la profesión contable para preservar la confianza pública y el cumplimiento normativo. En última instancia, la presencia de mujeres contables en roles directivos no solo promueve la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, sino que también contribuye a un entorno laboral más

flexible y adaptable, fomentando un mayor bienestar y productividad para todos los profesionales, independientemente de su género.

Referencias bibliográficas

- Amaya-Gallego, J., & Ospina-Alvarán, M. (2023). Experiencias de mujeres contables en cargos directivos de las organizaciones de Medellín. In *XIX Simposio Regional de Investigación Contable*.
- Agudelo-Vargas, M. V., & Chamorro-González, C. L. (2024). Un inventario sobre los estudios de ética contable en Colombia. *Proyecciones*.
- Bollain-Parra, L., Torre-Torres, O. V. D. L., & Martínez-Torre, M. I. (2022). Demostración del beneficio de una mayor participación de la mujer en el consejo de administración y la alta dirección de las empresas mexicanas que cotizan en bolsa. *Contaduría y administración*, 67(4), 229-254.
- Bonilla, E. (1993). La mujer colombiana en la universidad y en el mundo del trabajo. Universidad de los Andes.
- Calle, S. Q., Kuschel, K., & Yascaribay, M. A. L. (2023). Mujeres en altos cargos gerenciales y sus estrategias de posicionamiento y estabilidad laboral: Implicaciones para organizaciones de América Latina. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 11(2), 113-130.
- Carmona, L. C., Rivas, M. C. D. C., & Rodríguez, J. E. M. (2017). Competencias gerenciales del contador público demandadas por las entidades del estado Trujillo, Venezuela. *Visión gerencial*, (1), 73-86.
- Contreras-Torres, F., Pedraza-Ortiz, J. E., & Mejía-Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-193.
- Delgado, Á. T., Jiménez, K. M., & González, C. L. C. (2023). El lenguaje como determinante de la contabilidad en su percepción como ciencia social. *Apuntes contables: Revista Científica de Contabilidad*, (32), 187-210.
- Friedman, W. (2010). Leadership and history. En N. Nohria, & R. Khurana (Eds.), *Handbook of Leadership Theory and Practice*. 291-305. Harvard Business.
- Guzmán, V. (1998). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. *Género en el Estado. Estado del Género. Santiago De Chile, Ediciones de las Mujeres*, (27), 55-72.
- González, C. L. C., Jacinto, R. A. P., & Reiss, L. K. (2024). Personas LGBTIQ+ en las firmas de contabilidad y auditoría en Colombia, percepciones y su rol laboral. *Cuadernos de Contabilidad*, 25(25), 2.
- Heredía, E. B. (2004). Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (50), 37-53.

- Heredia, E. B., Catalá, M. S., & López, A. R. (2000). Mujeres y estilos de dirección: el valor de la diversidad. *Psychosocial Intervention*, 9(1), 49-62.
- Izquierdo, R. A. (2022). *Carrera, cuidado y tiempo: pruebas, estrategias y desafíos que atraviesan las mujeres líderes empresarias en Argentina*. Georgetown University.
- Jacinto, R. A. P., Novoa, Y. C., & González, C. C. (2022). Estado actual de la investigación sobre género y contabilidad en Colombia. *Aglala*, 13(1), 36-50.
- Lerma, L. X. L., Gonzalez, C. C., & Ruiz, E. D. A. (2024). Hostigamiento y acoso sexual a mujeres en la profesión contable. *Cuadernos de Contabilidad*, 25, 1-33.
- Marín, L. K. E. (2011). Gestión contable como base fundamental para las decisiones generales. *LISTA DE REVISORES EXTERNOS*, 32.
- Melo-Castro, Y. (2021). Igualdad de género en cargos directivos dentro de la profesión contable, desempeño y competitividad en las organizaciones. [Trabajo de grado]. Universidad Libre. <http://hdl.handle.net/10654/38701>
- Melo, C. (2001). Igualdad de género dentro de la profesión contable. [Trabajo de grado]. Universidad Militar Nueva Granada.
- Orsini, M. (2012). El concepto de empoderamiento en los estudios de género y en la prensa femenina. In *Libro de Actas del I Congreso Internacional de Comunicación y Género. Sevilla, 5, 6 y 7 de Marzo de 2012*. (pp. 951-971). Universidad de Sevilla.
- Ospina-Alzate, D. A., Ramírez-Foronda, H. A., Bedoya-Parra, L. A., Cardona-Gil, C., & Hernández-Ramírez, L. J. (2013). Papel femenino en la profesión contable y su nivel de reconocimiento en la ciudad de Pereira. [Trabajo de grado]. Universidad Libre de Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16200/PAPEL%20FEMENINO%20EN%20LA%20PROFESION%20CONTABLE%20Y%20SU%20NIVEL%20DE%20RECONOCIMIENTO%20EN%20LA%20CIUDAD%20DE%20PEREIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacheco-Galán, Y. M., Molina Baquero, Y. M., & Arévalo Ascanio, J. G. (2017). Los roles gerenciales de Mintzberg: una evidencia empírica en la universidad. *I+D Revista De Investigaciones*, 10(2), 102-111. <https://doi.org/10.33304/revinv.v10n2-2017009>
- Quintero, K. R., González, C. C., Oviedo, E., & Palma, N. C. (2022). Construyendo la historia entre mujeres contables. Sin brechas a través del mentoring. *Revista Visión Contable*, (25), 118-136.