

**PAPEL FEMENINO EN LA PROFESIÓN CONTABLE Y SU NIVEL DE
RECONOCIMIENTO EN LA CIUDAD DE PEREIRA**

**DIANA ALEJANDRA OSPINA ÁLZATE
HÉCTOR ARMANDO RAMÍREZ FORONDA**

**UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

2013

**PAPEL FEMENINO EN LA PROFESIÓN CONTABLE Y SU NIVEL DE
RECONOCIMIENTO EN LA CIUDAD DE PEREIRA**

Auxiliares de investigación

**DIANA ALEJANDRA OSPINA ÁLZATE
HÉCTOR ARMANDO RAMÍREZ FORONDA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de
Contadores**

Investigador principal

LUZ ANDREA BEDOYA PARRA

Investigadores Auxiliares

**CATALINA CARDONA GIL
LEIDY JOHANNA HERNANDEZ RAMIREZ**

UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA

2013

Nota de aceptación

Presidente del jurado

Jurado

Jurado

Pereira, 04 de Abril de 2013

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios la oportunidad de lograr esta meta, a nuestras familias por su apoyo incondicional durante los años de carrera.

A todas las personas que participaron e hicieron posible este proyecto, mil gracias por sus valiosos aportes y acompañamiento constante, por permitirnos llevar a cabo este proyecto y culminarlo de manera exitosa.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO 1	27
1. PAPEL QUE HA JUGADO LA MUJER EN EL DESARROLLO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN LA CIUDAD DE PEREIRA	27
1.1 CLASIFICACIÓN DE DOCENTES Y EGRESADOS POR GÉNERO DE LAS PRINCIPALES UNIVERSIDADES DE LA CIUDAD DE PEREIRA DURANTE LOS AÑOS 2011 Y 2012.....	33
1.2 PERCEPCIÓN EN LA VIDA PRACTICA SOBRE EL MERCADO LABORAL PARA EL GÉNERO FEMENINO	43
1.3 INCIDENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA ENFRENTARSE A LA VIDA REAL.....	46
1.4 LA CULTURA MACHISTA Y SUS PARADIGMAS.....	54
CAPITULO 2.....	59
2. CONTRIBUCION DEL AUMENTO DE LA INSCRIPCIÓN DE CONTADORAS PÚBLICAS ANTE LA JUNTA CENTRAL DE CONTADORES EN LA CIUDAD DE PEREIRA	59
2.1 AUMENTO EN LA CANTIDAD DE CONTADORAS PÚBLICAS INSCRITAS Y EL IMPACTO QUE HA TENIDO LA PROFESIÓN CONTABLE CON ELLO.....	62
2.2 PUNTO DE INFLEXIÓN “CAMBIO EN LA TRADICIÓN DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN CONTABLE”	65
CAPITULO 3.....	69
3. GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS CONTADORAS PÚBLICAS EN LAS DIFERENTES RAMAS DE SU PROFESIÓN EN LA CIUDAD DE PEREIRA	69
3.1 CARGOS DESEMPEÑADOS POR LAS CONTADORAS PUBLICAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES EN LA CIUDAD DE PEREIRA	70
3.2 APROVECHAMIENTO DE LA VERSATILIDAD QUE BRINDA EL EJERCICIO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA.....	74
CAPITULO 4.....	77

4. PAPEL ACTUAL DESEMPEÑADO POR LAS CONTADORAS PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PEREIRA.....	77
4.1 NIVEL DE EDUCACIÓN	79
4.2 DIFERENCIA JERÁRQUICA SIGNIFICATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CUANTO AL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN CONTABLE	82
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES	97
BIBLIOGRAFÍA.....	100
ANEXOS	104

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Docentes Universidades de la ciudad de Pereira.....	34
Tabla 2 Egresados Universidad Libre Seccional Pereira.	36
Tabla 3. Egresados Universidad Remington Pereira.	37
Tabla 4 Egresados Universidad Cooperativa De Pereira.....	39
Tabla 5 Egresados Fundación Universitaria Del Área Andina.	40
Tabla 6 Pérdida de oportunidades laborales por ser mujer.	44
Tabla 7 Calidad de la educación superior.	47
Tabla 8 Instituciones de Educación Superior donde finalizaron su carrera.....	48
Tabla 9 Calidad de la educación superior en la Universidad Libre Seccional Pereira.	51
Tabla 10 Calidad de la educación superior en la Universidad Cooperativa de Colombia.....	53
Tabla 11 El nivel salarial se ha afectado por la identidad de género.	55
Tabla 12 Identificación de preferencia por género en la contratación.	57
Tabla 13 Aspectos que han tenido incidencia en el aumento de mujeres en la profesión contable.....	60
Tabla 14 Aumento de Contadoras Públicas inscritas le ha dado un toque diferenciador a la profesión.....	63
Tabla 15 Histórico de Contadores Públicos inscritos en Colombia por género.....	66
Tabla 16 Área en que laboran as Contadoras Públicas en la ciudad de Pereira. ..	72
Tabla 17 Formación profesional.....	80
Tabla 18 Diferencia salarial entre hombres y mujeres.	84
Tabla 19 Equilibrio salarial entre géneros.....	85
Tabla 20 Nivel salarial en pregrado.	89
Tabla 21 Nivel salarial en especialización gestión tributaria y aduanera.	90
Tabla 22 Nivel salarial en especialización revisoría fiscal.....	92

LISTA DE GRÁFICAS

	pág.
Grafica 1 Docentes Universidades de la ciudad de Pereira.....	35
Grafica 2. Egresados Universidad Libre Seccional Pereira.....	37
Grafica 3. Egresados Universidad Remington Pereira.....	38
Grafica 4. Egresados Universidad Cooperativa De Pereira.	39
Grafica 5 Egresados Fundación Universitaria Del Área Andina.	40
Grafica 6. Pérdida de oportunidades laborales por ser mujer.	45
Grafica 7 Calidad de la educación superior.	48
Grafica 8 Instituciones de Educación Superior donde finalizaron su carrera.	50
Grafica 9 Calidad de la educación superior en la Universidad Libre Seccional Pereira.	52
Grafica 10 Calidad de la educación superior en la Universidad Cooperativa de Colombia.....	54
Grafica 11 El nivel salarial se ha afectado por la identidad de género.....	57
Grafica 12 Identificación de preferencia por género en la contratación.	58
Grafica 13 Aspectos que han tenido incidencia en el aumento de mujeres en la profesión contable.....	61
Grafica 14 Aumento de Contadoras Públicas inscritas le ha dado un toque diferenciador a la profesión.....	64
Grafica 15 Histórico de Contadores Públicos inscritos en Colombia por género. ..	66
Grafica 16 Participación femenina en la fuerza laboral latinoamericana.....	71
Grafica 17. Área en que laboran las Contadoras Públicas en la ciudad de Pereira.	74
Grafica 18 Formación profesional.	82
Grafica 19 Diferencia salarial entre hombres y mujeres.	84
Grafica 20 Equilibrio salarial entre géneros.	86

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo 1. Formato de encuesta	104
Anexo 2. Solicitud presentada a la Universidad Cooperativa de Pereira para obtención de información.....	106
Anexo 3. Solicitud presentada a la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira para obtención de información.	107
Anexo 4. Solicitud presentada a la Universidad Remington de Pereira para obtención de información.....	108

RESUMEN

La participación femenina en la profesión contable es un fenómeno que se ha ido acrecentando a través del tiempo, hoy en día son más las mujeres que se interesan por esta área del conocimiento en comparación con el género masculino. En el caso puntual de Pereira, en los últimos dos años del total de egresados de las principales universidades que ofertan el programa en la ciudad, las mujeres superan el 70% en todos los casos, hecho que ha generado cambios en la tendencia en cuanto al género en la profesión.

Dicha superioridad solo se remite al cuerpo estudiantil, esto debido a que se evidenció que la colectividad de docentes de las universidades que ofrecen este programa, es dominada por una cantidad considerable de hombres, lo que evidencia cierta renuencia al cambio de tendencia de género en la enseñanza.

La vinculación femenina en el mercado laboral además de ser más amplia, implica que la mujer adquiera mayor educación, esfuerzo y compromiso con la proyección de ser vinculadas en cargos de alta jerarquía; a pesar de ello, se encontró que la participación de las mujeres egresadas del programa de Contaduría Pública en especializaciones, maestrías, doctorados y en general en todo lo concerniente al tema posgradual es reducida, situación preocupante por los cambios en los perfiles profesionales que ha traído consigo la globalización y la internacionalización de las economías, donde es imperativa la requisición de personal competente y actualizado.

El tema salarial siempre ha sido un argumento de discusión, esto a razón de establecer si las personas se ganan lo justo o no, pero de acuerdo al cotejo realizado entre la información suministrada por las Contadoras Públicas

encuestadas y la información aportada por la calculadora salarial del sitio web finanzaspersonales.com, se pudo conocer que la remuneración real en todos los casos cotejados, supera la información presentada por esta pagina web en el caso de los salarios demandados por los Contadores Públicos la ciudad de Pereira.

Así pues se analiza como ha sido la vinculación de la mujer en la profesión contable en la ciudad de Pereira, así como sus aportes al desarrollo y visión de la carrera, teniendo como centro de discusión principal la existencia o no de brechas salariales y laborales entre el género masculino y el femenino.

GLOSARIO DE TERMINOS

GÉNERO: “El género se refiere a las expectativas de la sociedad sobre cómo deben pensar y actuar las niñas y los niños, las mujeres y los hombres. Es el estado biológico, social y legal que nos identifica como hombres y mujeres”¹.

EQUIDAD DE GÉNERO: “El concepto de equidad está vinculado a la justicia, imparcialidad e igualdad social. El género, por otra parte, es una clase o tipo que permite agrupar a los seres que tienen uno o varias características en común.

Se conoce equidad de género a la defensa de la igualdad del hombre y la mujer en el control y el uso de los bienes y servicios de la sociedad. Esto supone abolir la discriminación entre ambos sexos y que no se privilegie al hombre en ningún aspecto de la vida social, tal como era frecuente hace algunas décadas en la mayoría de las sociedades occidentales.

La equidad de género consiste en estandarizar las oportunidades existentes para repartirlas de manera justa entre ambos sexos. Los hombres y las mujeres deben contar con las mismas oportunidades de desarrollo. El Estado, por lo tanto, tiene que garantizar que los recursos sean asignados de manera simétrica”².

BRECHA SALARIAL: se refiere a la brecha existente entre lo que cobran, hombres y mujeres, esto es, la diferencia salarial existente entre el salario masculino y el femenino. Este concepto alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

¹ Género. Página oficial de [plannedparenthood.org](http://www.plannedparenthood.org). [en línea] <http://www.plannedparenthood.org/esp/temas-de-salud/relaciones/genero-e-identidad-de-genero-26530.htm>. consultado en 26 de marzo de 2013.

² Equidad de género. Página oficial de [definición.de](http://definicion.de). [en línea] <http://definicion.de/equidad-de-genero/>. consultado en 26 de marzo de 2013.

“Así pues, la discriminación salarial se da en el puesto de trabajo, y no ha de confundirse con otras formas de discriminación en el acceso al empleo de las mujeres al mercado de trabajo en las mismas condiciones que los hombres”³.

MERCADO LABORAL: “el mercado de laboral o de trabajo se define como el mercado donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo, se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma; en ese sentido, suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo”⁴.

PROFESIONAL: “es quien ejerce un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados. Para convertirse en profesional, una **persona** debe cursar estudios por lo general, terciarios o universitarios y contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión”⁵

PARADIGMA: “es un conjunto de reglas que "rigen" una determinada disciplina. Estas "reglas" se asumen normalmente como "verdades incuestionables", porque son "tan evidentes" que se tornan transparentes para los que están inmersos en ellas. Lo que se vive hoy son permanentes "cambios paradigmáticos", en la educación, la economía, los negocios, las empresas, la política. Es decir un permanente cambio de las reglas”⁶

³ Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Centro de Estudios Económicos Tomillo. Publicado en 2007. [en línea] <http://www.inmujer.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf> .consultado en 26 de marzo de 2013.

⁴ Mercado laboral. Página oficial de monografias.com. [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos59/mercado-trabajo/mercado-trabajo.shtml>. consultado en 26 de marzo de 2013.

⁵ Profesional. Página oficial de buenastareas.com. [en línea] <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Profesional/2939482.html>. consultado en 26 de marzo de 2013.

⁶ Paradigma. Página oficial de monografias.com. [en línea] <http://www.monografias.com/trabajos75/paradigmas-retos-epistemologicos/paradigmas-retos-epistemologicos.shtml>. consultado en 26 de marzo de 2013.

TRADICIÓN: “es el conjunto de bienes culturales que se transmite de generación en generación dentro de una comunidad. Se trata de aquellos valores, costumbres y manifestaciones que son conservados socialmente al ser considerados como valiosos y que se pretenden inculcar a las nuevas generaciones”⁷.

EFICIENCIA: “hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos con menor coste de recursos financieros, humanos y tiempo, o con máxima consecución de los objetivos para un nivel dado de recursos .Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc.) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas”⁸.

EFICACIA: “está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado”⁹

PUNTO DE INFLEXIÓN: es el punto donde el comportamiento tradicional y normal, cambia al extremo opuesto.

⁷ Definición de Tradición. Página oficial de definicion.de. [en línea] <http://definicion.de/tradicion/>. consultado en 27 de marzo de 2013.

⁸ Definición de Eficiencia. Página oficial de www.promonegocios.net. [en línea] <http://definicion.de/tradicion/>. consultado en 27 de marzo de 2013.

⁹ Eficacia. Página oficial de [promonegocios.net](http://www.promonegocios.net). [en línea] <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>. consultado en 27 de marzo de 2013.

INTRODUCCIÓN

El machismo ha existido desde tiempos remotos en todo el mundo y en todas las culturas, es una problemática que aqueja en muchos aspectos a la mujer y Colombia no ha sido la excepción en lo relativo a esta tendencia, pero este tema se ha venido refutando en la época actual, debido a que el género femenino cada día demuestra de lo que es capaz, además de poseer competencias innatas que no se ven reflejadas en el género masculino, generando espacios representativos en el ámbito laboral y un nivel jerárquico importante al interior de la organizaciones.

El cambio de percepción de muchos empresarios y entes económicos en sus procesos de selección del recurso humano, ha dado un vuelco significativo a favor de la mujer, dado que en dichos procesos priman las capacidades intelectuales independientemente del género. Precisamente esta nueva percepción de aceptación de la mujer en el campo laboral, originó la iniciativa de realizar este trabajo de investigación, con el propósito de ahondar en la procedencia del cambio de mentalidad del mercado laboral. Para el efecto se partió de una muestra conformada por doscientas veinte Contadoras Publicas tituladas que ejercen su profesión en la ciudad de Pereira, con lo cual se obtuvo información importante para la ejecución del análisis y desarrollo de los objetivos planteados en este trabajo.

Un ejemplo claro de ello es que de la muestra tomada a 220 objeto de la presente investigación, se pudo advertir que estas tienen una percepción dividida en lo concerniente a la brecha salarial presente entre géneros, ya que el 71% de ellas

asumen la inequidad salarial como algo imperceptible, sustentando no haber sufrido tal diferenciación, advirtiendo además que el nivel salarial en la mayoría de sus experiencias laborales, estuvo basado por el nivel de responsabilidad, formación profesional y grado de complejidad del cargo. Por el contrario un 7% de esta misma muestra, ha padecido alguna diferenciación en cuanto al tema salarial por su condición de mujer.

En cuanto a la formación profesional, se evidenció, una carencia de estudios posteriores al pregrado, sin embargo, se observó que esto no es un impedimento para desenvolverse en áreas inherentes a la profesión sin necesidad de obtener un título de especialista en un campo determinado, pero si lo es en el momento de acceder a salarios mucho más significativos.

La Contaduría Pública se ha caracterizado tradicionalmente por ser una profesión ejercida en su gran mayoría por el género masculino, pero desde el año 2001 esta tendencia cambió, “Según las más recientes cifras de la Junta Central de Contadores, entre el año 2001 y lo que va corrido de este 2012 se han matriculado 56.566 Contadoras Públicas. Apoyar económicamente el hogar, tener la posibilidad de trabajar desde la casa y encontrar una realización como profesional, son algunas ventajas que encuentran ellas”¹⁰.

Con lo anterior se confirma la particularidad que se ha venido presentando en la profesión contable, la intervención femenina en la profesión se ha acentuado de

¹⁰ Entre los Contadores Públicos crece la importancia de las mujeres. Página oficial de asficomasesorias.com 2012. [en línea] <http://asficomasesorias.com/BOLETININFORMATIVO/CONTADORESYCONTADURIAENCOLOMBIA.aspx> consultado en 7 de junio de 2012

manera indudable debido a la posibilidad de acceso a la educación y a la obtención de un título universitario, permitiendo a las mujeres obtener mayores ventajas de su inserción a la vida profesional.

La elaboración de este trabajo de investigación tiene su fundamento central en el análisis y la búsqueda de la razón por la cual la Contaduría Pública ha tenido una tendencia creciente en cuanto a la inscripción de Contadoras Públicas en Colombia, y adicional a esto indagar sobre el papel de ellas en el desarrollo y ejercicio de la profesión contable en la Ciudad de Pereira; de igual manera, es importante conocer si a raíz de esa mayor incursión se han generado problemas de competencia desleal entre hombres y mujeres.

Dado lo anterior, se busca analizar a fondo las cualidades del género femenino que han contribuido con la profesión contable, frente a las del género masculino, pretendiendo establecer los procesos diferenciadores que ofrecen a los clientes. En el mismo sentido, es importante tener en cuenta la percepción que tienen los profesionales de la Contaduría Pública del Municipio de Pereira sobre este tema en particular, y con ello conocer el impacto generado en el desarrollo de su profesión, así como en su vida laboral.

Es importante tener en cuenta la percepción que tienen los profesionales de la Contaduría Pública del Municipio de Pereira sobre el aumento significativo de las mujeres como profesionales de la Contaduría Pública, y con ello conocer el impacto que ha tenido en el desarrollo de su profesión.

Este trabajo va dirigido a los profesionales de la Contaduría Pública y a aquellos entes que ejercen control, o que de una u otra forma tienen relación directa con los mismos, para determinar cómo son las tendencias en el mercado laboral en

cuanto a esta rama del conocimiento y al papel que desempeñan las mujeres en su proceso profesional; además, cobra relevancia para los estudiantes de las diferentes universidades de la Ciudad donde se imparte esta carrera, en la medida en que utilicen esta información para retroalimentar sus conocimientos en consultas o investigaciones futuras y al mismo tiempo les permitirá establecer un contacto más cercano y crítico frente al tema.

Con base en lo anterior este trabajo tendrá como objetivo general establecer en qué medida ha contribuido a la proyección de la profesión contable el aumento de inscripciones de Contadoras Públicas, y como objetivos específicos:

- Determinar el papel que ha jugado la mujer en el desarrollo de la Contaduría Pública en la ciudad de Pereira.
- Identificar como ha contribuido el aumento de inscripciones de Contadoras Públicas en los últimos años a la proyección de la Contaduría Pública en la ciudad de Pereira.
- Establecer el grado de participación de las Contadoras Públicas en las diferentes ramas de su profesión en la ciudad de Pereira.
- Conocer el papel desempeñado en la actualidad por las Contadoras Públicas en la ciudad de Pereira.

Es importante señalar también que para la realización del presente trabajo se realizó una investigación de tipo descriptivo-causal, siendo descriptiva en tanto se partirá de una narración de hechos asociados al desarrollo de la mujer en la profesión contable en la Ciudad de Pereira y causal porque a través de los hallazgos se podrá realizar unas consideraciones en torno a la problemática propuesta en la investigación.

El método de investigación utilizado para este trabajo es el inductivo, ya que se tomará una muestra de la población para efectuar la aplicación del formato encuesta y de esta manera se concluirá que el comportamiento será repetitivo en la población de Contadoras Públicas. En cuanto a la información se partió de la lectura de documentos de internet y documentación suministrada por cuatro universidades de la Ciudad de Pereira, donde se ofrece el Programa de Contaduría Pública como información secundaria, y como información de primera mano, la obtenida a través de las encuestas realizadas a una muestra de 220 Contadoras Públicas de la Ciudad de Pereira.

La Población de Contadoras Publicas para la Ciudad de Pereira fue de 1705, partiendo de ella se tomó como muestra 220 profesionales de la siguiente forma:

$$no = \frac{N P * Q * (Z)^2}{(N - 1) e^2 + P * Q * Z^2}$$

$$(N - 1) e^2 + P * Q * Z^2$$

$$no = \frac{(1705) (0.5) (0.5) (1.96)^2}{(1705 - 1) (0.063)^2 + (0.5)(0,5) * (1.96)^2}$$

$$(1705 - 1) (0.063)^2 + (0.5)(0,5) * (1.96)^2$$

$$no = \frac{1637,482}{(1704)(0.063)^2 + 0.9604}$$

$$(1704)(0.063)^2 + 0.9604$$

$$no = \frac{1637,482}{6,763176+0,9604}$$

$$6,763176+0,9604$$

$$no = \frac{1637,482}{7,723576} \quad no = 220$$

$$7,723576$$

Con el ánimo de dar cumplimiento a los objetivos planteados, se tomarán como referencia algunas investigaciones anteriores, las cuales confluyen con este tema de investigación, como el trabajo de grado de la Universidad Libre Seccional Pereira en la sede Belmonte, denominado EL MERCADO LABORAL DE LOS CONTADORES PUBLICOS de Melissa Martínez Valencia y Víctor Alejandro Cardona, los cuales sostienen que la problemática que enfrentan los Contadores Públicos recién egresados, tiene su origen en la gran aglomeración en cuanto a la rama del conocimiento que se elige para el ejercicio de la profesión. La sobreoferta o saturación de profesionales desempeñándose en las mismas áreas genera un síntoma poco beneficioso para estos, el cual es la disminución sustancial de los honorarios atentando directamente contra el bienestar en el aspecto económico de los Contadores Públicos. Adicional a esto muestran que la mayor oferta laboral de esta profesión radica en la auditoría y la revisoría fiscal, lo cual es demostrable por la gran cantidad de profesionales que se especializan en estas áreas.

Por otra parte consultan acerca de cuál es la concepción que tienen los profesionales sobre la formación que se les brinda en la academia y cómo esta formación puede afectar positiva o negativamente sus aspiraciones en el mercado laboral. Con esta investigación demuestran cuales son las ramas en las que se puede incursionar siendo profesional de la Contaduría Pública y que hasta éste momento poco se han explotado, entre las cuales están, control interno, finanzas, administración, contabilidad forense y presupuestos.

Por su parte Luisa Fernanda Marín Montoya en su proyecto de investigación LAS COMPETENCIAS DEL CONTADOR PÚBLICO PARA UN CONTEXTO LABORAL EN AMERICA LATINA, proyecto que se desarrollo en la Universidad Libre Seccional Pereira, establece que las nuevas tecnologías han hecho del Contador Público un profesional con una gran proyección internacional siempre y cuando

cumpla con los requerimientos exigidos por parte de las empresas internacionales. También indaga sobre si los Contadores Públicos, específicamente los de la Universidad Libre Seccional Pereira cuentan con las exigencias, competencias y capacidades que rodean el entorno laboral a nivel internacional. Este tema de la internacionalización de la profesión ha venido impactando a las instituciones de educación superior, las cuales están adelantando procesos de acreditación para que sus programas cada vez tengan mayor reconocimiento y calidad en cuanto a su formación. En este trabajo se realiza un comparativo entre los contenidos de las carreras a nivel nacional e internacional, encontrando similitud en cuanto al tema financiero, contabilidad, costos, inventario. Pero se encuentra una gran diferencia y es que antes de obtener el título de Contador Público se debe poseer una experiencia laboral mínima de tres años y demostrar un compromiso de aprendizaje y actualización.

Se señala igualmente el artículo publicado por ACTUALICESE.COM el 6 de marzo de 2012, denominado BRECHA SALARIAL Y MACHISMO, ¿DISMINUYE EN EL AMBIENTE LABORAL FEMENINO? en donde se demuestra que la brecha salarial que ha existido tradicionalmente entre hombres y mujeres se está acortando. Establecen las áreas en las que las mujeres recién egresadas devengan un salario mayor al de los hombres, estas son: física, ingeniería eléctrica, diseño, nutrición y dietética, arquitectura, lenguas modernas, literatura, lingüística, biología, microbiología. Enuncian que en las organizaciones hay 6 niveles bien definidos y en el nivel de analistas que es el segundo nivel más importante en las organizaciones, las mujeres devengan un salario mayor al de los hombres en un 5%; por otro lado, el nivel en donde las cargas se invierten es en el técnico, el cual se encuentra ubicado en el último nivel de los 6 anteriormente enunciados.

La diferencia se presenta nuevamente a favor de las mujeres en el cargo de la presidencia de las compañías donde la diferencia está en un 8%. Establecen que

hay un aspecto que no se percibe de forma física pero que para los empresarios siempre inclina la balanza hacia el género masculino; esta percepción, radica en que un género es más productivo que otro, emergiendo esta por los embarazos, en que por tema cultural las mujeres sufren un mayor desgaste debido a que deben encargarse de las labores domésticas y aún más si tienen hijos. Según comentarios de las usuarias del portal web ACTUALICESE.COM, aún se percibe machismo al interior de las organizaciones Colombianas, ya que sus opiniones y apreciaciones a veces no son tomadas en cuenta, puestas a juicio y a consideración de un profesional de la misma área pero del género masculino.

Esta desproporción a favor de los hombres se evidencia también en cuatro (4) Universidades de Pereira incluidas en este trabajo de investigación (Universidad Libre Seccional Pereira, Universidad Cooperativa de Colombia, Universidad Remington y La Fundación Universitaria del Área Andina), donde se indago sobre la proporción de docentes del género femenino en los programas de Contaduría Pública, dando como resultado un porcentaje de participación de 37%, 21%, 20% y 31% respectivamente de acuerdo al orden de las universidades anteriormente enunciadas. Con lo cual se evidencia que aunque en la actualidad las mujeres hayan aumentado considerablemente la inscripción como profesionales, no significa que los gustos y preferencias por parte de las entidades que requieren sus servicios, sobre todo en el campo docente se vean reflejados.

En cuanto al ámbito normativo, este trabajo está fundamentado legalmente por:

- **ARTICULO 1°. De la ley 1496 de 29 de diciembre de 2011.** “La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre hombres y mujeres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el

privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral”¹¹.

➤ **ARTICULO 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras, del código sustantivo del trabajo:** “Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón de carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley”¹².

➤ **ARTICULO 143. A trabajo de igual valor, salario igual, del código sustantivo del trabajo**

1. “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127 del C.S.T.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

¹¹ LEY 1496 de 2011. Publicado en: 29/12/2011. [en línea].
<http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>. Consultado en 7 de junio de 2012.

¹² Código sustantivo del trabajo. [en línea].
<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>. Consultado en 7 de junio de 2012.

3. Todo trato diferenciado en material salarial o de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación”¹³.

➤ **ARTÍCULO 5º de la ley 823 de 2003:** “Con el fin de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo urbano y rural y a la generación de ingresos en condiciones de igualdad, el Gobierno Nacional deberá:

1. Desarrollar acciones y programas que aseguren la no discriminación de las mujeres en el trabajo y la aplicación del principio de salario igual a trabajo de igual valor. El incumplimiento de este principio dará lugar a la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la legislación laboral.

2. Diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector.

3. Brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino.

4. Divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.

5. Garantizar a la mujer campesina el acceso a la propiedad o tenencia de la tierra y al crédito agrario, la asistencia técnica, la capacitación y la tecnología agropecuaria, para su adecuada explotación.

6. Vigilar y controlar el cumplimiento de las normas sobre seguridad social a favor de las mujeres trabajadoras, e imponer las sanciones legales cuando a ello hubiere lugar.

¹³ Código sustantivo del trabajo. [en línea].

<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>. Consultado en 7 de junio de 2012.

7. Realizar evaluaciones periódicas sobre las condiciones de trabajo de las mujeres, especialmente de las trabajadoras rurales, elaborar los registros estadísticos y adoptar las medidas correctivas pertinentes”¹⁴.

➤ **ARTÍCULO 43 de la constitución política de Colombia:** “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”¹⁵.

Como se puede observar en este recorrido por la normatividad que establece igualdad de géneros en oportunidades laborales y salariales, aún se pueden observar algunas tendencias hacia la discriminación y por ende el incumplimiento de lo normado, pero la buena noticia es que también se denota que existe una tendencia hacia la disminución, todo esto debido a un nivel de concientización presente en la sociedad y adicional a esto, la muestra que han dado las mujeres de sus capacidades en distintas áreas con un nivel de efectividad alto y sobre todo con un profundo sentido de responsabilidad, orden y honestidad.

Para este caso puntual en el ejercicio de la Contaduría Pública y de acuerdo con los datos arrojados en el trabajo de campo, la mayoría de mujeres encuestadas no evidencian ningún tipo de discriminación al ser contratadas, ni al recibir la remuneración pertinente y coinciden al expresar que a la hora de enfrentarse al

¹⁴ Ley 823 de 2003. Publicado en: 10/07/2003. [en línea].

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley_0823_2003.html. Consultado en: 7 de junio de 2012.

¹⁵ Derecho a la Igualdad para hombres y mujeres: Artículo 43. Página oficial de blogjus.wordpress 2012. Publicado en: 22/05/2007. [en línea]. <http://blogjus.wordpress.com/2007/05/22/derecho-a-la-igualdad-para-hombres-y-mujeres-articulo-43/>. Consultado en 10 de junio de 2012.

mundo laboral, las empresas escogen al profesional por sus capacidades intelectuales antes que por género.

La equidad salarial entre géneros está garantizada y enmarcada legalmente tal cual como se evidenció en los artículos anteriormente citados, pero más que un tema legal, es un tema de cultura, debido a que primero se debe cambiar la connotación que se tiene sobre el género femenino como género débil, y después de eso se debe asimilar que la fuerza laboral de una mujer se equipara perfectamente a la de un hombre.

CAPITULO 1

1. PAPEL QUE HA JUGADO LA MUJER EN EL DESARROLLO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN LA CIUDAD DE PEREIRA

PAPEL QUE HA JUGADO LA MUJER EN EL DESARROLLO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA EN LA CIUDAD DE PEREIRA

En primera instancia es importante hacer una reseña histórica sobre el papel decisivo que ha tenido la mujer como miembro activo y fundamental de la sociedad.

La historia ha representado el papel femenino casi siempre encarnado a través de la familia bajo el concepto de cuidadora, pero también de ser la encargada de la realización de labores domésticas y de vivir bajo la sumisión del hombre, pero no siempre fue así, un ejemplo claro de ello, es que “En la comunidad primitiva, la mujer ejercía un papel fundamental, y es que la descendencia se marcaba por línea materna ya que era la única certera, porque cada mujer sabía cuáles eran sus hijos, más sin embargo, todos los hijos de las mujeres de una comunidad eran hijos comunes, tal situación se desprende del hecho de que no era posible conocer quién era el padre, y éstos resultaban igualmente padres de todos los hijos, es esta la forma en la que se concebían los matrimonios por grupos.

En el matriarcado la mujer ejercía una función social de primer orden para el desarrollo de la comunidad, no ejerciendo una supremacía sobre el hombre, ni porque fuera quien se encargara de las labores internas de la comunidad (error muy común en el que se suele caer para definir el matriarcado), sino porque por derecho natural la posición social de ambos sexos era determinada de acuerdo a sus capacidades, por ejemplo, un hombre anciano ya no podía dedicarse a labores de recolección, y una mujer joven podía perfectamente garantizar el sustento de la comunidad sin exponerse a labores o cargas

extenuantes. Puede afirmarse entonces y tomando en cuenta las condiciones de la época que la distribución de tareas se hacía de cada quien según sus capacidades, a cada cual según sus necesidades, sumado además a la estimada posición social que ocupaba la mujer; de allí que también se le llame a este período comunismo primitivo”¹⁶.

Ya en la sociedad antigua la mujer perdió esos derechos de igualdad

“La destrucción del culto a la gran Diosa (culto que algunas autoridades en el ramo consideran existió de una época tan antigua como la alta era paleolítica 25.000 años A.C) fue crucial para el establecimiento del patriarcado, pasajes del viejo testamento revelan que las religiones matriarcales no desaparecieron naturalmente, sino que fueron víctimas durante siglos de continua persecución por parte de los promotores de nuevas religiones, que tenían como ser supremo a un Dios masculino”¹⁷.

Esta pérdida progresiva de su autonomía, se refleja en culturas como la griega, donde muy bien sabido por todos es que se trata de la cuna de la civilización y de la democracia, pero no fue así para la mujer ya que esta era menospreciada. Por ejemplo para Aristóteles, la mujer encarnaba la oscuridad, la pasividad y el sentimiento, frente a la luz, la actividad y la inteligencia del hombre.

En esta sociedad las decisiones más importantes de gobierno, de bienestar, de sociedad, eran tomadas por todos en la plaza pública, pero allí no se aceptaba la participación de las mujeres. Posteriormente la revolución Francesa de 1789

¹⁶ La mujer y la familia. Hegemonía matriarcal o patriarcal. Página oficial tnrelaciones.com 2012. [en línea]. http://www.tnrelaciones.com/cm/preguntas_y_respuestas/content/182/864/es/la-mujer-y-la-familia-hegemon%EDa-matriarcal-o-patriarcal.html. Consultado en 20 de junio de 2012.

¹⁷ Las raíces del machismo en la ideología judeo-cristiana de la mujer. Caponi, Orietta. Publicado en 1992. [en línea] <http://inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/Vol.%20XXX/No.%2071/Las%20Raices%20del%20Machismo%20en%20la%20Ideologia%20Judeo%20Cristiana%20de%20la%20Mujer.pdf>. Consultado en 25 de marzo de 2013

expresa tácitamente en la Declaración emanada de la Asamblea Nacional Revolucionaria Francesa lo siguiente: “Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano”, lo cual aún no tenía un contenido incluyente de género.

Dado lo anterior, no es nuevo preguntarse si existe brecha salarial entre un género y otro, toda vez que se trata de un tema tan antiguo como la misma humanidad, donde las brechas eran profundas en todo sentido y permearon por mucho tiempo en contra de la mujer.

Sin embargo hay casos como en la mitología Griega donde se daba igual valor representativo a Dioses y a Diosas; en la antigua Mesopotamia, las mujeres participaban de las reuniones políticas, pero no se conoce a ciencia cierta cuál era su papel en ellas. En el II milenio antes de Cristo se le reconocía a la mujer derechos que en la posteridad no le fueron reconocidos, como en el famoso Código de Hammurabi, donde podían comprar y vender, arrendar, testificar, solicitar préstamos o representar jurídicamente a otras personas. En Egipto tenían libertad de andar por las calles, algunas trabajaban en la elaboración de alimentos, industria textil, alfareras, agricultoras, sacerdotisas y otras llegaron a ejercer como máximas autoridades en sus reinos.

Pero ya en culturas como la Griega y la Romana, la mujer tenía como función administrar la casa y asegurar herederos a la familia y por ser mujeres respetables, no debían salir de sus casas, ni participar de la vida pública. Hasta en el ámbito religioso se han notado las marcadas diferencias entre hombres y mujeres; por ejemplo, Santo Tomás dudaba de la capacidad de raciocinio de las mujeres y de que poseyeran alma. De ahí es indudable pensar que la mujer al ser demeritada en sentido físico e intelectual, se le impedía ejercer al cien por ciento su vida como ciudadana; lo cual, no quiere decir que en algunas culturas no se hubiesen

desarrollado a nivel artístico, deportivo e intelectual, solo que su reconocimiento se quedó en el olvido por su misma condición.

“En el ámbito laboral la mujer se circunscribió inicialmente hacia las labores domésticas y todo lo que tuviese relación con ello y no le demandara tener que salir de sus casas. Pese a ello más adelante mujeres como Olimpia de Gouges, Mary Wollstonecraft, y la Unión Social y Política de Mujeres en Europa, hicieron intentos fallidos por la reivindicación de sus derechos, pero realmente fue en la Primera Guerra Mundial (1914) donde el sexo femenino demostró su valor y entrega a su patria, valiéndoles el reconocimiento de sus derechos electorales. En 1918, se permitió que las mujeres inglesas mayores de 30 años pudieran votar, bajándose la edad a 21 años, en 1920.

Fue también luego de la Primera Guerra Mundial, en 1919, cuando Alemania, cuyo gobierno estaba representado por la República de Weimar consagró el voto femenino. En América los primeros países en poseer este derecho, fueron Canadá (1918) salvo la provincia de Quebec (1952) y Estados Unidos (1920, pero la lucha se inició mucho antes)”¹⁸.

“Ecuador permitió el sufragio en 1929, y en 1932, Brasil y Uruguay posibilitaron a la mujer la llegada a las urnas. Las analfabetas en 1945, quienes pudieron sufragar veinte años más tarde.

El voto femenino en Argentina, se inauguró en 1947 durante la Presidencia de Perón, bajo la gestión de su esposa, Eva Duarte, a cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión, quien solicitó su inclusión, en cumplimiento de lo acordado en las Actas de Chapultepec. En 1947 Venezuela, en México 1953 etc. Por su parte en Colombia el voto femenino se da en 1958

¹⁸ El Rol De La Mujer Durante La Primera Guerra Mundial. Página oficial de BuenasTareas.com. 2012. [en línea] <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Rol-De-La-Mujer-Durante/343868.html>. Consultado en 25 de marzo de 2013.

en unas elecciones multitudinarias que aprobaron la propuesta de las colectividades conservadora y liberal de elegir, una serie de gobiernos de coalición en los que estuvieran representados en proporciones iguales ambos partidos.

En cuanto a su educación y reconocimiento social, el primer cambio se dio a partir del descubrimiento de la “invisibilidad social de las mujeres en el trabajo doméstico no valorizado y oculto a la mirada pública en la retaguardia de las luchas históricas, “detrás” de los grandes hombres. El reconocimiento del valor de la producción doméstica y del papel de las mujeres en la red social que apoya y reproduce la existencia social fue uno de los temas claves de los años setenta. Se hacía necesario hacer visible lo invisible”¹⁹.

Para volver visible se hace necesario que la mujer salga de su esfera doméstica y participe activamente de lo público y de lo privado, y así fue como “las tendencias seculares empezaron a mostrar que eso ya estaba ocurriendo, pudiéndose observar ello en el aumento de los niveles educativos y en la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. “A partir de los años setenta, el incremento de la participación femenina en la fuerza de trabajo en América latina fue de una magnitud enorme (Valdés y otros, 1995)”²⁰.

Jelin en su Artículo Igualdad y Diferencia: Dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina hace referencia a lo siguiente: “Pero, ¿qué sucede cuando las mujeres entran al mercado de trabajo? Pocas oportunidades de acceso a “buenos” empleos; discriminación salarial; definiciones sociales de tareas “típicamente femeninas”, es decir, aquellas que expanden y reproducen el rol doméstico tradicional (servicio doméstico y servicios personales: secretarías, maestras y enfermeras), y concentración del

¹⁹ Igualdad y Diferencia: Dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina. Elizabeth Jelin. Universidad de Buenos Aires-CONICET. Consultado en 26 de marzo de 2013.

²⁰ Igualdad y Diferencia: Dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina. Elizabeth Jelin. Universidad de Buenos Aires-CONICET. Consultado en 26 de marzo de 2013.

empleo femenino en esas ocupaciones. En pocas palabras, la segregación y la discriminación son la regla. El acceso al mundo del trabajo (y en menor medida a otras formas de participación en los espacios públicos) promueve entonces una forma específica de lucha: la lucha contra la discriminación, la lucha por la igualdad en relación a los hombres”²¹.

Lo anterior confirma que esas brechas aún continúan en este tiempo “moderno”, donde muchos empleos continúan siendo estigmatizados según el género y donde el acceso de mujeres a ciertos campos del hacer aún continúa restringiéndose, más no los del saber, ya que para fortuna de las mujeres el conocimiento es libre. Prueba de ello la superación constante de la mujer mediante el acceso muy popular por estos tiempos a la formación universitaria y pos gradual. Por ello a través de este trabajo, se quiso abordar un poco sobre la carrera profesional de “Contaduría Pública” en la Ciudad de Pereira en cuanto a sus porcentajes de graduados por género durante los dos últimos años, así como la definición sobre diferenciaciones laborales en términos docentes.

“El 23 de noviembre de 1989 por medio del acuerdo 192 expedido por el ICFES, se aprobó la iniciación de actividades del Programa Académico de Contaduría Pública”²² en la Universidad Libre como pionera en la ciudad de Pereira, siendo la universidad con más promociones de Contadores Públicos en la ciudad, debido a su larga trayectoria en el medio.

²¹ Igualdad y Diferencia: Dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina. Elizabeth Jelin. Universidad de Buenos Aires-CONICET. Consultado en 26 de marzo de 2013.

²² Reseña histórica. Página oficial Universidad Libre Seccional Pereira 2013. [en línea] http://unilibrepereira.edu.co/ciencias/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=54. Consultado en 4 de marzo de 2013.

En la Universidad Libre y en general en todas las Universidades que ofrecen el Programa de Contaduría Pública se está presentando actualmente un fenómeno de aumento significativo de mujeres que ingresan a cursar esta carrera. Aunque la mujer es una figura influyente en la sociedad en general y en el campo profesional se ha desempeñado de forma eficiente, se ha encontrado de frente con una profesión de tradición masculina antiquísima, para lo cual se cita a los escribas, quienes fueron los primeros antecesores de lo que hoy son los Contadores Públicos.

1.1 CLASIFICACIÓN DE DOCENTES Y EGRESADOS POR GÉNERO DE LAS PRINCIPALES UNIVERSIDADES DE LA CIUDAD DE PEREIRA DURANTE LOS AÑOS 2011 Y 2012.

El tema de la soberanía femenina del estudiantado en las universidades objeto de investigación, no se traslada al cuerpo de docentes tal como se evidencia en la siguiente tabla donde se muestran los docentes de la Universidad Libre, Universidad Cooperativa, Universidad Remington y la Fundación Universitaria del Área Andina por género.

Docentes universidades de la ciudad de Pereira.

En la siguiente tabla se muestra la participación del grupo de docentes de la Universidad Libre Seccional Pereira, Universidad Remington, Universidad Cooperativa y la Fundación Universitaria del Área Andina discriminada por género de acuerdo al primer semestre del año 2013.

Tabla 1. Docentes Universidades de la ciudad de Pereira.

Porcentaje Participación Docentes Universidades De La Ciudad De Pereira.								
Genero	U. Libre		U. Remington		U. Cooperativa		Fund. Univer. Andina	
	Cantida d	%	Cantida d	%	Cantida d	%	Cantida d	%
Hombre	12	63,16%	4	80,00%	11	78,57%	20	68,97%
Mujer	7	36,84%	1	20,00%	3	21,43%	9	31,03%
Total	19	100,00 %	5	100,00 %	14	100,00 %	29	100,00 %

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

En contraste al aumento presencial de las mujeres Contadoras Públicas en Pereira, se evidencia que en el cuerpo de docentes de la Universidad Libre de Pereira son los hombres los que aún siguen conservando una mayoría relevante en su nómina, representados en un 63,16% del total del profesorado del Programa de Contaduría Pública, lo cual indica que la participación femenina corresponde a la mitad de ellos, desvinculándola un poco de los procesos de formación de los futuros profesionales en ésta rama.

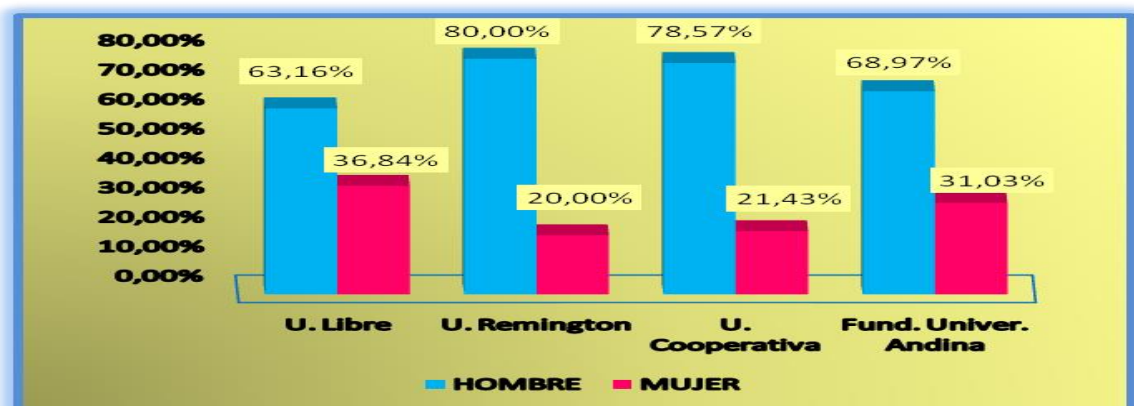
En la Universidad Remington al igual que en la Universidad Libre, se presenta mayor presencia de docentes del género masculino, mostrándose aún una mayor preferencia de hombres en el ejercicio docente con un 80%, tal vez aduciendo a una figura autoritaria que influya positivamente en los procesos de formación académica de su alumnado, para así poder obtener unos resultados más óptimos.

Adicional a lo anterior se muestra nuevamente la constante que se presenta en las universidades citadas en este trabajo de investigación, donde se presenta una hegemonía absoluta y contundente por parte del género masculino en el ámbito docente.

En la Universidad del Área Andina, no cambió la tendencia en cuanto al favoritismo presentado hacia los docentes del género masculino 68,97%, confirmando con esto que aunque las mujeres en la actualidad se están formando y son una gran mayoría en la profesión, el género masculino predomina en el ejercicio de la docencia en las universidades incluidas en este trabajo de campo.

En lo concerniente al tema de los docentes se va a recopilar la información recolectada en la Universidad Libre, Universidad Remington, Universidad Cooperativa y la Fundación Universitaria del Área Andina, iniciando con los datos de la primer Universidad citada

Grafica 1 Docentes Universidades de la ciudad de Pereira.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Egresados Universidad Libre Seccional Pereira

La presente tabla muestra la participación del grupo de egresados de la Universidad Libre Seccional Pereira discriminada por género correspondiente al primer semestre del año 2013.

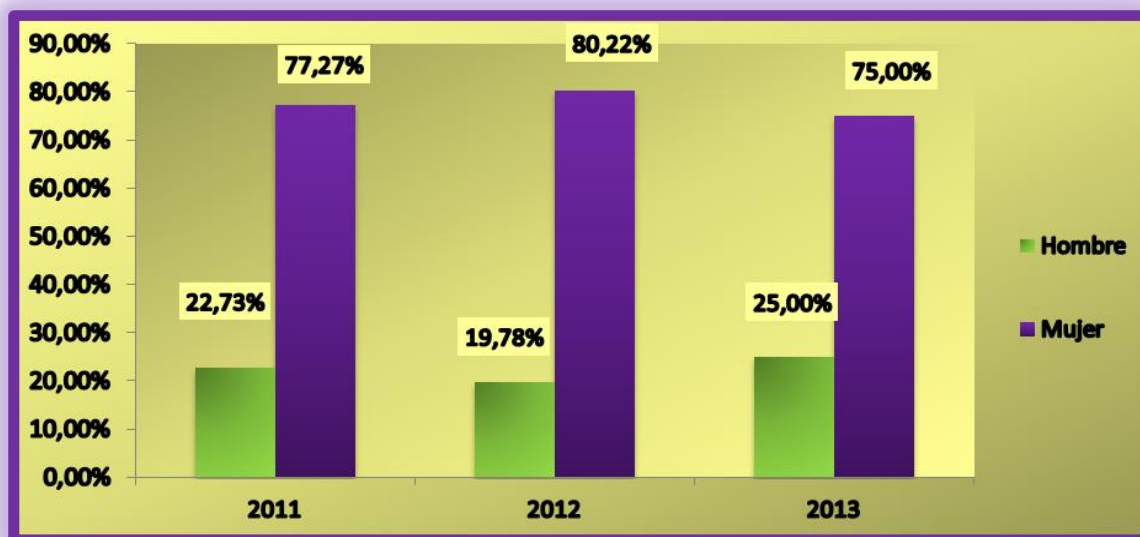
Tabla 2 Egresados Universidad Libre Seccional Pereira.

Egresados Universidad Libre Seccional Pereira						
Genero	2011		2012		2013	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Hombre	20	22,73%	18	19,78%	7	25,00%
Mujer	68	77,27%	73	80,22%	21	75,00%
Total	88	100,00%	91	100,00%	28	100,00%

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

En la actualidad las mujeres están aportando una cuota importante de estudiantes y de egresadas como profesionales de la Contaduría Pública, se ha evidenciado en los últimos tres años como se muestra en la tabla, la diferencia porcentual a favor del género femenino en la cantidad de egresadas por año, es muy relevante y la tendencia se encamina a mantenerse, tal como se evidencia en el número de egresados de la Universidad libre Seccional Pereira manteniéndose el género femenino por encima del 75% en los últimos 3 años . Esto a razón de que durante la época académica las mujeres manejan una regularidad en cuanto a la superación de los diferentes objetivos propuestos en cada semestre, por el contrario los hombres en gran cantidad no logran superar todos los objetivos semestrales y empiezan a presentar un atraso, que a la postre se traduce en deserción y mayor mortalidad académica por parte del género masculino, lo anterior se sustenta en la experiencia personal de los investigadores al interior de la Universidad Libre de Pereira, escenario sobre el cual se ha tomado la conclusión.

Grafica 2. Egresados Universidad Libre Seccional Pereira.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Egresados Universidad Remington Pereira

A continuación se muestra los resultados obtenidos de la consulta realizada en la Universidad Remington de Pereira, de acuerdo con la información reportada por el área administrativa de dicha Universidad.

Tabla 3. Egresados Universidad Remington Pereira.

Egresados Universidad Remington Pereira				
Genero	2011		2012	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Hombre	9	29,03%	12	22,22%
Mujer	22	70,97%	42	77,78%
Total	31	100,00%	54	100,00%

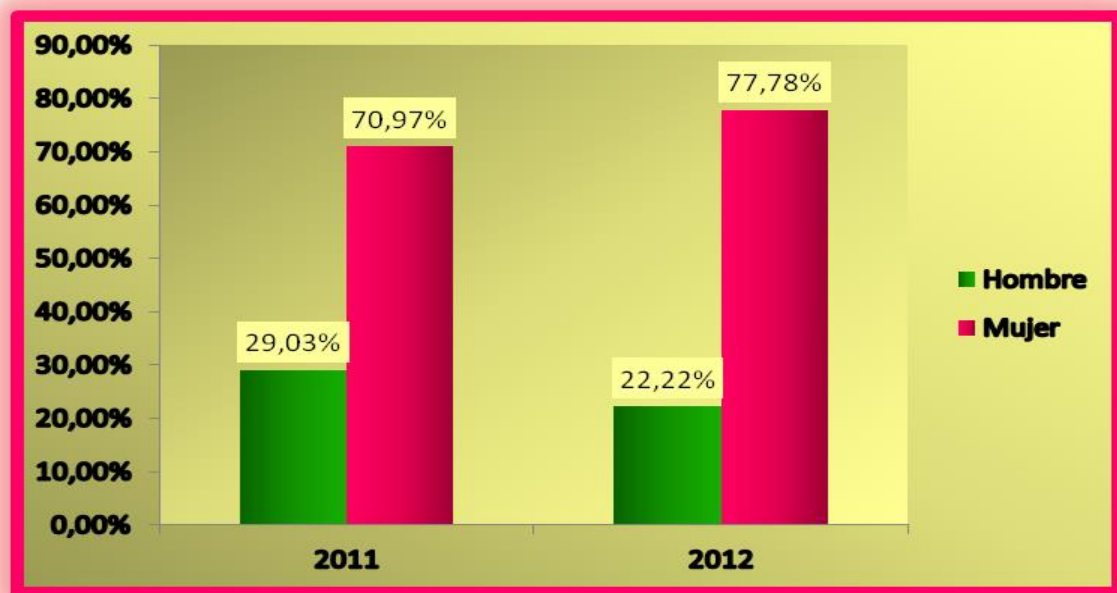
Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Por su parte La Universidad Remington de Pereira no cuenta con la misma trayectoria de la Universidad Libre, pero los resultados no distan mucho de ésta,

presentando una diferencia significativa en los egresados de los años 2011 y 2012 a favor del género femenino con un 70% y 78% respectivamente, lo cual muestra un comportamiento ascendente en la cantidad de egresadas del género femenino, fenómeno que en algún momento se verá reflejado en un empoderamiento del ejercicio contable.

La información obtenida en la consulta realizada en la Universidad Cooperativa se tabula y grafica a continuación con una tendencia similar a las anteriores consultas.

Grafica 3. Egresados Universidad Remington Pereira.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Egresados Universidad Cooperativa De Pereira

La presente tabla muestra el número de egresados discriminado por géneros de la Universidad Cooperativa de Pereira correspondientes al año 2011 y 2012.

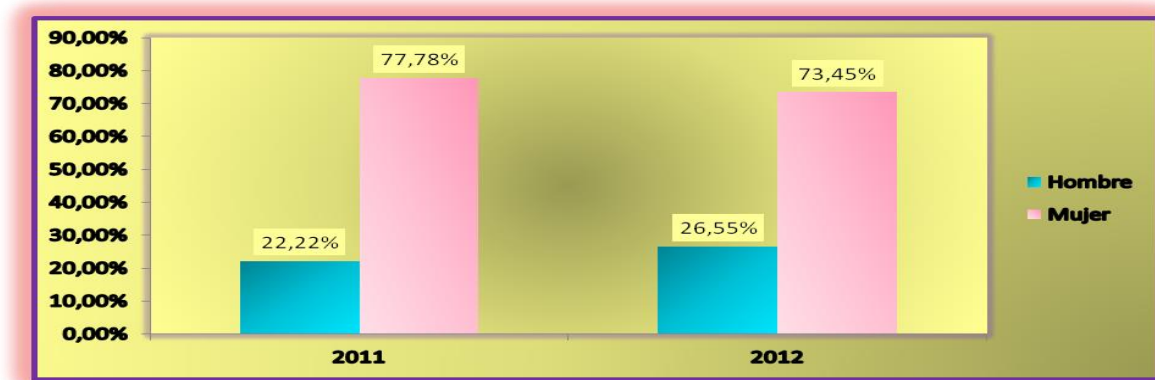
Tabla 4 Egresados Universidad Cooperativa De Pereira.

Egresados Universidad Cooperativa De Pereira				
Genero	2011		2012	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Hombre	8	22,22%	30	26,55%
Mujer	28	77,78%	83	73,45%
Total	36	100,00%	113	100,00%

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Esta universidad durante los dos últimos años de promociones de Contadores Públicos la tendencia matriarcal en cuanto a sus egresados se mantiene, 78% en el año 2011 y 73% en el año 2012 aunque con una leve disminución en relación al año pasado, pero no tan representativo como para invertir los papeles.

Grafica 4. Egresados Universidad Cooperativa De Pereira.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Egresados Fundación Universitaria Del Área Andina

La última Universidad objeto de consulta con respecto a la cantidad de egresados del programa de Contaduría Pública por género es la Fundación Universitaria del Área Andina, obteniendo los resultados tabulados enseguida.

Tabla 5 Egresados Fundación Universitaria Del Área Andina.

Egresados Fundación Universitaria Del Área Andina				
Genero	2011		2012	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Hombre	16	29,63%	20	23,53%
Mujer	38	70,37%	65	76,47%
Total	54	100,00%	85	100,00%

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Finalmente se cita a la Fundación Universitaria del Área Andina en Pereira, donde la participación mayoritaria de las mujeres egresadas del Programa de Contaduría Pública se mantiene, presentándose una tendencia de crecimiento de esta población y donde los hombres van perdiendo cada vez más terreno frente a dicho género.

Grafica 5 Egresados Fundación Universitaria Del Área Andina.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

A través del tiempo las mujeres han superado las expectativas en cuanto a su desempeño profesional y existe una mayor integración por parte de las mismas en

el mercado laboral. Esta participación atiende no solo la economía familiar, sino a las oportunidades que se les abren por alcanzar un nivel educativo de realización profesional mayor, demostrando con ello su potencial intelectual.

En el caso de la Ciudad de Pereira, en los últimos años ha sido común encontrar que son más las mujeres que se matriculan para estudiar en los diferentes Programas de Contaduría Pública de las Universidades que los ofertan en comparación con los matriculados del género masculino; situación directamente proporcional, con relación a la mayor cantidad de mujeres inscritas ante la Junta Central de Contadores.

Es importante que las universidades se aperturen al cambio en los paradigmas diferenciadores de género y en las preferencias arraigadas por tener dentro de sus plantas docentes solo a hombres. Es importante comprender que la mujer por su naturaleza maternal y de cuidadora y maestra inicial de sus mismos hijos, posee una vocación propia hacia la labor solemne de enseñar; de tal forma, que dentro del abanico de sus opciones laborales también se puedan desempeñar como docentes.

Pese a lo anterior, es importante reconocer que a lo largo del tiempo la mujer pese a todos los obstáculos que ha tenido por su condición y por la misma visión social de su participación en el mundo, se ha destacado por su tenacidad y su capacidad demostrada frente a diversas áreas de desempeño de naturaleza contable. Se reflejan así algunos casos dignos de mencionar:

“En el campo de la educación, mujeres como la norteamericana Emma Willard (1787-1870), se preocuparon por la formación de las mujeres y trabajaron para que muchas de ellas pudieran a su vez llegar a desempeñar labores docentes. En el ámbito de la filantropía y de las obras sociales muchas mujeres de clase alta y media desempeñaron un papel destacado, en el cuál los conocimientos de contabilidad eran muy valorados.

Entre ellas podemos referirnos al caso de Octavia Hill (1838-1912), que no sólo llevó a cabo y administró proyectos filantrópicos centrados el arrendamiento de viviendas dignas a familias desfavorecidas, sino que entendió la organización y la perfecta administración como requisitos imprescindibles para llevar desarrollar cualquier proyecto filantrópico. Su práctica contable se basó en las nociones de orden, responsabilidad jerárquica, solvencia, administración, exactitud y detalle (Walker, 2006). Impartió clases de contabilidad en una escuela que fundó junto a sus hermanas en 1862. En la formación de su mentalidad filantrópica, se vio muy influida por John Ruskin (1819-1900), con quien trabajó de copista de su obra *Modern Painters* en 1855 y quien más tarde, en 1865, la puso al frente de la administración y gestión de varias casas que había adquirido con el fin de proporcionar viviendas dignas a los trabajadores en régimen de arrendamiento, tarea que desempeñó con notable éxito, retribuyendo un 5 por 100 al capital invertido y empleando el resto de lo obtenido del arrendamiento para mejorar las viviendas y las condiciones de vida de los arrendatarios. Para ello, fomentó la puntualidad en el pago semanal y responsabilidad entre los mismos. Dicha labor se extendió hasta el punto de requerir la participación de numerosas voluntarias a las cuales formó en tareas de administración y contabilidad, difundiendo así su particular visión de la gestión basada en la experiencia y controlando el desempeño práctico de ésta por parte de sus colaboradores voluntarios, reuniéndose frecuentemente con ellos para revisar las cuentas y realizar un seguimiento común, ya que era consciente de que una escrupulosa elaboración y presentación de las cuentas favorecía la obtención de nuevas donaciones.

Del mismo modo, otras mujeres como Beatrice Webb (1858-1953) resaltaron la importancia de los registros contables y constataron que en muchas ocasiones las voluntarias creían tener limitaciones para llevarlos a cabo por su falta de formación (Volunteer, 1887, página 375, citado por Walker, 2006). También llevaron interesantes registros contables que dan idea de la importancia de su labor social, como Margaret W. Nevinson (1858-1932) o Sarah Martin (1791-1843). Este movimiento se produjo también paulatinamente en Estados Unidos (Cornelius y Kay, 2008, página 112) y en otros países europeos (Virtanen, 2009).

En los países anglosajones, donde las mujeres fueron también pioneras en el desempeño profesional, las asociaciones profesionales se opusieron largo tiempo a la incorporación de mujeres en su seno. En Estados Unidos empezaron a aparecer mujeres contables profesionales alrededor de 1800, como Florence Crowley (Ried et al., 1987). Durante la década de 1880, vieron la luz las primeras asociaciones de contabilidad el Institute of Accountants and Bookkeepers en 1882 (conocido posteriormente como Institute of Accounts) y la American Association of Public Accountants (AAPA) en 1887. Estas dos asociaciones se unieron para conseguir la aprobación de las primeras leyes sobre contabilidad promulgadas en Nueva York en 1896 y en Pensilvania en 1899. La primera mujer que se convirtió en CPA (Certified Public Accountant) fue Christine Ross en 1899, tras una gran polémica debido a su género (Previts et al., 2007) a la que siguieron otras, como Helen Lord en 1934 o Mary E. Murphy en 1937.”²³

1.2 PERCEPCIÓN EN LA VIDA PRACTICA SOBRE EL MERCADO LABORAL PARA EL GÉNERO FEMENINO

Del trabajo de campo realizado por medio del cual se obtuvieron los datos incorporados en este trabajo, se puede resaltar que tradicionalmente las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, se observa que a lo largo de la historia se han vinculado determinados aspectos que se han considerado desventajosos en relación a la situación laboral del género femenino. Uno de los principales, reside en que el trabajo doméstico y familiar recae fundamentalmente sobre ellas; sin embargo, en los últimos años la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha tenido una evolución importante, permitiendo que su participación sea más visible y significativa.

²³ Méndez Picazo, María Teresa. De la Contabilidad Domestica, a la profesionalización contable de las mujeres en el siglo XIX. Revista Mujeres y Economía ICE, Enero-Febrero 2010. N°852. Universidad Complutense de Madrid

Para profundizar y ser objetivos en la información generada concerniente al tema de la percepción sobre el mercado laboral del género femenino, se hace necesario e indispensable acudir a las personas directamente implicadas en este asunto, siendo para este caso las Contadoras Públicas de la ciudad de Pereira, a través de las cuales se obtuvo información importante sobre el tema: PERDIDA DE OPORTUNIDADES POR SER MUJER, información registrada y graficada en el presente capítulo.

Perdida de oportunidades Laborales por ser mujer

A continuación se muestra los resultados obtenidos de acuerdo a las encuestas aplicadas a las 220 mujeres que ejercen como profesionales de la Contaduría Pública, en lo concerniente a la pérdida de oportunidades laborales por el hecho de ser mujer.

Tabla 6 Pérdida de oportunidades laborales por ser mujer.

Respuesta	Porcentaje Participación	Cantidad
No	86,82%	191
Si	13,18%	29
Total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

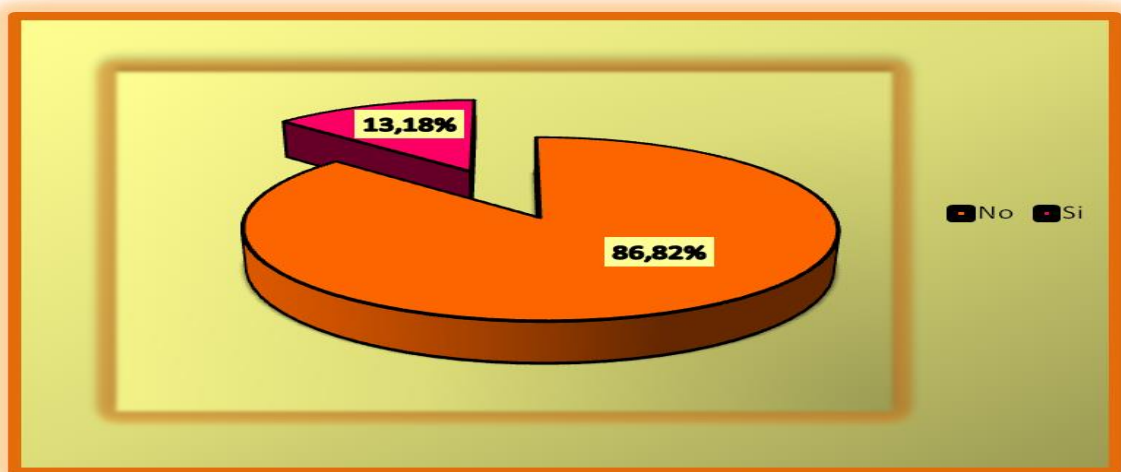
En el grafico N°6 que corresponde a la percepción de las oportunidades laborales para el género femenino en el ejercicio de la Contaduría Pública en la Ciudad de Pereira, se obtuvo que de una muestra de 220 Contadoras Públicas encuestadas el 87% no consideran haber perdido grandes oportunidades laborales por el simple hecho de ser mujer, mientras que el 13% restantes piensan que son excluidas por su condición.

Según la mayoría de las mujeres consultadas (87%), se evidencia que en las empresas la admisión del personal femenino es cada vez mayor, miden las

capacidades en forma independiente al género. Hoy la mujer tiene más acceso para desempeñar cargos directivos, siempre que posean las capacidades requeridas para ello, lo que ha inducido a las mujeres a concentrar sus esfuerzos en demostrarle a la sociedad su capacidad y habilidad al ser evaluadas con mayor o igual grado de exigencia con respecto al hombre. Se observa que el género femenino está facultado y dispone de las mismas oportunidades laborales con relación al género masculino para desempeñar cualquier cargo, lo cual está asociado al grado de formación académica.

Por otra parte solo el 13% de las Contadoras Públicas consideran ser discriminadas por su condición de mujer, las encuestadas mencionan que el rol de madres compromete en cierto grado el acceso a puestos de liderazgo, ya que las mujeres tienden a priorizar el cuidado de la familia con relación al crecimiento laboral y profesional. Asociado a esto, en algunas empresas se asume que si una mujer es madre, no cuenta con la disponibilidad necesaria para ocupar cargos de alto rango debido a que su desempeño será menor, mientras que para un hombre tener familia no es una limitante, pudiendo resultar más elegibles.

Grafica 6. Pérdida de oportunidades laborales por ser mujer.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

1.3 INCIDENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR PARA ENFRENTARSE A LA VIDA REAL

De una buena formación académica depende en gran medida la eficiencia y eficacia de un profesional, pues es allí donde recibe las primeras bases para enfrentarse al mundo laboral; por ende si esta no es óptima sin duda se le dificultara la adopción y manejo de los diferentes procesos en la ejecución de sus labores.

Con este punto se quiere mostrar o analizar cuál es la percepción que las Contadoras Públicas que ejercen en la ciudad de Pereira tienen acerca de la calidad de la educación superior que recibieron, todo esto apuntando a determinar si se están dando bases suficientemente sólidas y claras para el ejercicio de la profesión por parte de las Instituciones de Educación Superior.

Lo antes citado surge de un comentario generalizado por parte de la sociedad, donde se plantea que cada vez se están preparando menos, pero egresando más profesionales poco competentes para las labores inherentes a la Contaduría Pública, toda vez que se habla de una profesión con una importancia superlativa por ser intermediaria entre el Estado y los particulares y entre los dueños, los empleados y los particulares etc., por medio de la información que genera y que presenta. Por lo tanto, si no se está lo suficientemente preparado para cumplir con sus responsabilidades, estas afectarán a las personas o entidades a las cuales preste sus servicios profesionales.

Es imperativo analizar este punto de manera detallada y profunda, todo esto a razón de brindar una comprensión de la situación actual de los Contadores Públicos. A continuación se ilustra de manera gráfica los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado en la ciudad de Pereira, por medio de encuestas a

220 Contadoras Públicas en su ejercicio profesional, con relación a la calidad recibida en sus universidades de origen durante el transcurso de sus estudios.

Calidad de la educación superior

La presente tabla muestra los resultados obtenidos de acuerdo a las encuestas aplicadas en cuanto a la percepción que tienen las mujeres profesionales de la Contaduría Pública en relación al nivel de calidad de las instituciones de educación superior de las cuales son egresadas.

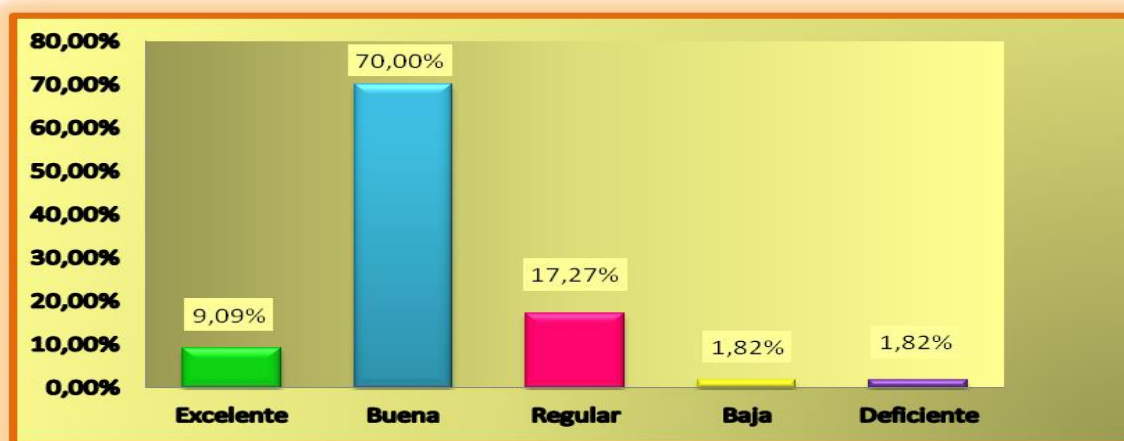
Tabla 7 Calidad de la educación superior.

Nivel de calidad	Porcentaje Participación	Cantidad
Excelente	9,09%	20
Buena	70,00%	154
Regular	17,27%	38
Baja	1,82%	4
Deficiente	1,82%	4
Total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Se observa que de la muestra tomada a 220 Contadoras Públicas, el 70% de ellas conviene que la formación que recibieron en las respectivas instituciones de educación superior fue buena, quedando en este caso bien libradas las universidades, pero dejando siempre abierta la posibilidad de mejorar, ya que la segunda respuesta con mayor porcentaje fue precisamente que la educación que recibieron fue regular con un 17%, con lo cual se evidencia que no todo está dicho ni hecho en materia educativa contable y que hay aspectos por mejorar en la educación superior suministrada.

Grafica 7 Calidad de la educación superior.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Instituciones de Educación Superior donde finalizaron su carrera

La siguiente tabla muestra las diferentes universidades de las cuales egresaron las profesionales a las cuales se les aplicó la encuesta.

Tabla 8 Instituciones de Educación Superior donde finalizaron su carrera.

Institución de educación superior	%	Cantidad
Fun. Univ. Área Andina	0,91%	2
U Antonio Nariño	1,36%	3
U Cooperativa De Colombia	10,91%	24
U Libre Seccional Cali	0,91%	2
U Libre Seccional Pereira	74,55%	164
Otros	11,36%	25
Total	100,00%	220

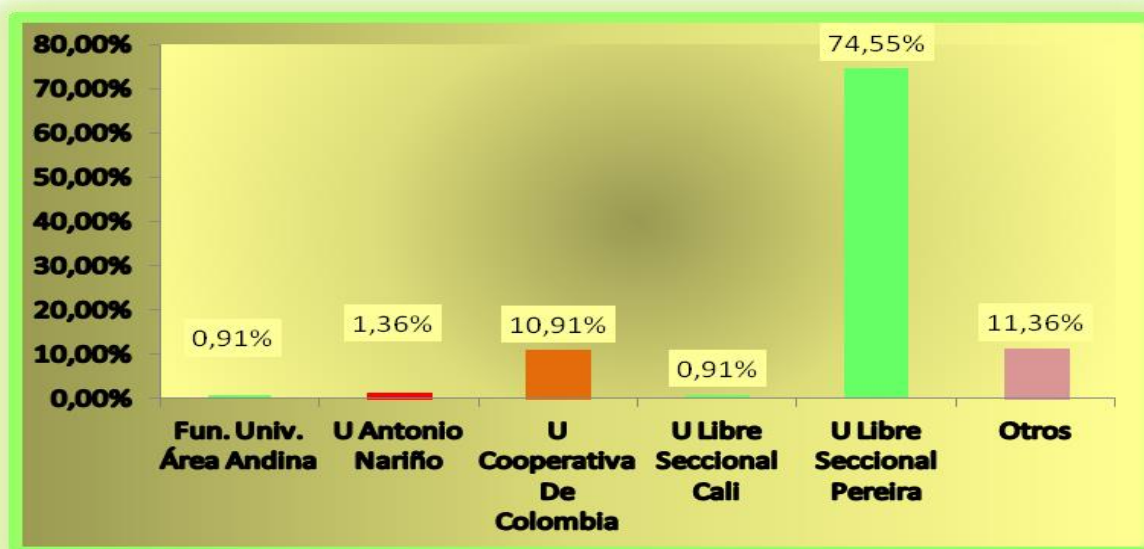
Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Las instituciones de educación superior forman un papel fundamental y decisivo en cualquier sociedad, cultura o país, debido a que allí se forman los profesionales que van a integrar el mercado laboral cada vez más competido y con mayores exigencias en términos de globalización. La globalización es un tema que cada día toma más fuerza y que impacta a todos los sectores de la economía mundial y local, el cual exige de un nivel de preparación más intensivo y con mayores fundamentos, pero con una necesidad imperativa que cada vez sean más los gestores y no los empleados son el fin de buscar ser más competitivos y diferenciadores del cambio, aportándole muchos más beneficios y empleo a sus Países.

La grafica muestra porcentualmente que el 74,55% de ellas finalizaron su carrera en la Universidad Libre Seccional Pereira, con lo cual se evidencia que hay una hegemonía de ésta frente a las demás de la zona, seguida por la Universidad Cooperativa de Colombia con el 10,91%.

Debido a que las dos universidades mencionadas son las que se destacan en cuanto a su nivel porcentual de egresadas, se realizará un análisis comparativo de la percepción que se tiene acerca del nivel en la calidad de su formación.

Grafica 8 Instituciones de Educación Superior donde finalizaron su carrera.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Calidad de la educación superior en la Universidad Libre Seccional Pereira

En la información contenida en la presente tabla se muestra la percepción que tienen las profesionales a las cuales se les aplicó la encuesta egresadas de la universidad libre en relación a la calidad de la educación para enfrentarse al mundo laboral.

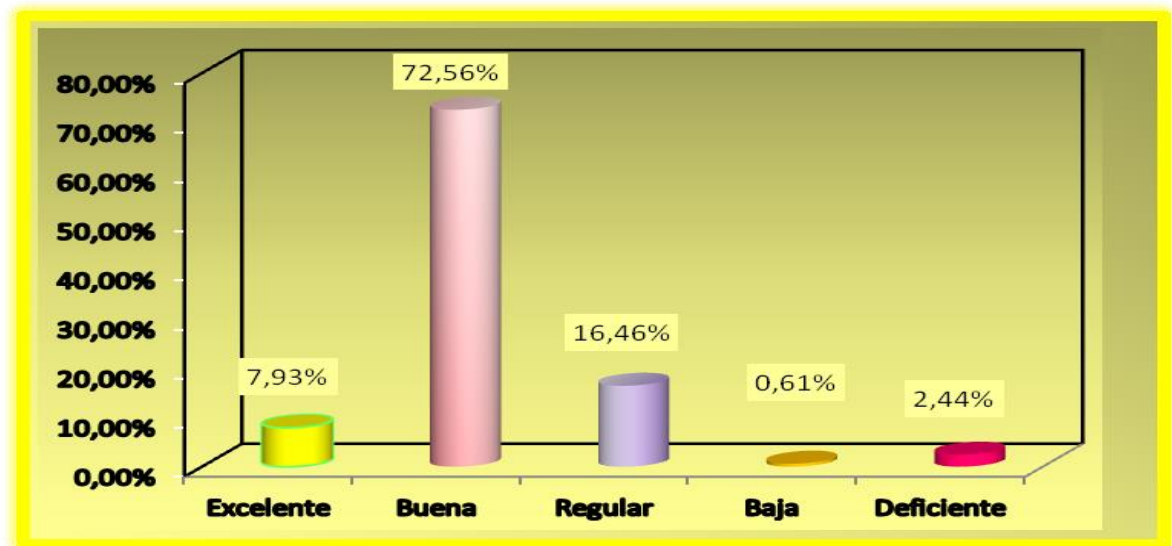
Tabla 9 Calidad de la educación superior en la Universidad Libre Seccional Pereira.

Nivel de calidad	Porcentaje Participación	Cantidad
Excelente	7,93%	13
Buena	72,56%	119
Regular	16,46%	27
Baja	0,61%	1
Deficiente	2,44%	4
Total	100,00%	164

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores

En lo que respecta a la Universidad Libre Seccional Pereira de las 164 Contadoras Públicas encuestadas y que terminaron sus estudios profesionales en ella, el 72,56% expresan que la educación recibida fue buena, ante un porcentaje del 16,46% que respondieron que fue regular, situación que aunque dista en un 57% de lo regular a lo bueno, también muestra un contraste no muy óptimo en la percepción que se tiene de la educación recibida, pero la problemática de la inconformidad post academia se basa también en que los estudiantes durante su época de estudios no adquieren un compromiso alto con su formación, centrándose la mayoría en superar los obstáculos académicos del momento, sin tener ningún tipo de proyección, encontrándose posteriormente con muchas dudas en el momento de enfrentarse a una experiencia laboral real. Solo en ese instante es donde muchos entienden que el aprendizaje no se basa solamente en los fundamentos que se reciben de los docentes, sino que es una formación que parte desde los estudiantes mismos, y que no toda la responsabilidad se debe dejar en cabeza de los docentes formadores.

Grafica 9 Calidad de la educación superior en la Universidad Libre Seccional Pereira.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Calidad de la educación superior en la Universidad Cooperativa de Colombia

En la información contenida en la presente tabla se muestra la percepción que tienen las profesionales a las cuales se les aplicó la encuesta egresadas de la Universidad Cooperativa de Colombia en relación a la calidad de la educación para enfrentarse al mundo laboral.

Tabla 10 Calidad de la educación superior en la Universidad Cooperativa de Colombia.

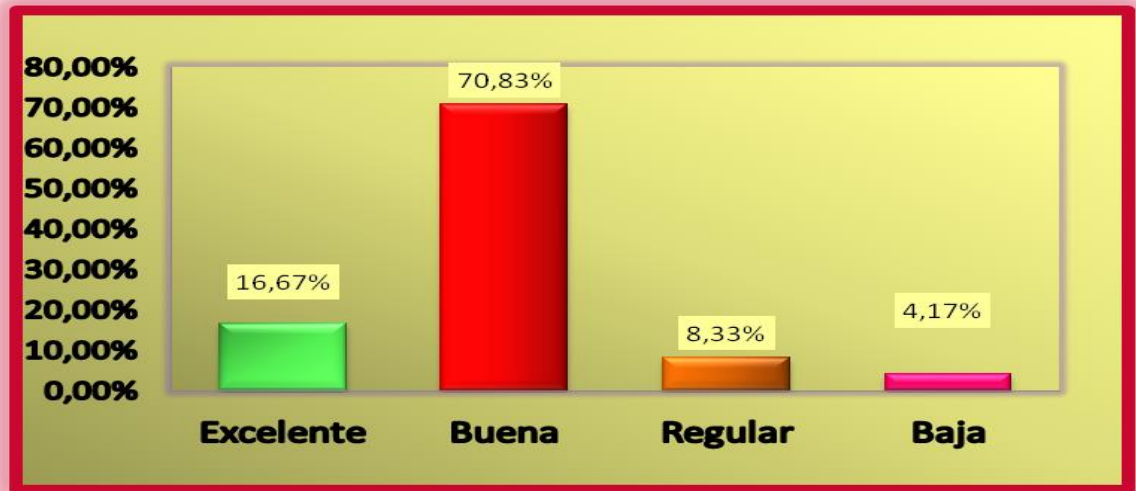
Nivel de calidad	Porcentaje Participación	Cantidad
Excelente	16,67%	4
Buena	70,83%	17
Regular	8,33%	2
Baja	4,17%	1
Total	100,00%	24

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

En lo relacionado con la percepción que tienen las 24 Contadoras Públicas encuestadas que finalizaron su preparación para ejercer la profesión contable en la Universidad Cooperativa de Colombia, se tiene que la respuesta con mayor valor porcentual, es que la educación recibida fue buena con el 70,83%, pero hay que tener en cuenta que la segunda respuesta con mayor valor determina que la educación recibida fue excelente con 16,67%. Esta percepción favorable que recibe la Universidad Cooperativa se debe en primera medida a la sistematización en los procesos académicos, donde se hace hincapié en la profundización del manejo de software contable, proceso en el que no ha sido muy fuerte la Universidad Libre y el cual es un factor determinante en el momento de incursionar en el ámbito laboral y en segundo lugar se debe tener en cuenta la diferencia en número de egresados y encuestados de ambas universidades.

Con lo anterior se demuestra que la educación superior es de suma importancia para el ejercicio de la profesión contable y que cuando los profesionales se enfrentan con el mundo laboral, es cuando se evidencia si la educación recibida fue suficiente o insuficiente y esto repercute directamente en la reputación de las Instituciones de Educación Superior frente a la sociedad.

Grafica 10 Calidad de la educación superior en la Universidad Cooperativa de Colombia.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

1.4 LA CULTURA MACHISTA Y SUS PARADIGMAS

Colombia ha sido tradicionalmente un país machista con la concepción de que la mujer representa el tradicionalmente denominado "SEXO DEBIL", pero no solo por el tema de fuerza física, sino que también lo remiten a los campos del ejercicio profesional.

Históricamente la Contaduría Pública se circunscribía a una profesión de gran aceptación por el género masculino, tal como lo muestra el portal web de www.actualicese.com en su editorial titulado SIGUE CRECIENDO EL NUMERO DE MUJERES CONTADORES PUBLICOS, donde se expresa lo siguiente:

“Se estableció el año 2001, como el momento a partir del cual las matriculas de Contadores Públicos (género femenino) empezaron a superar a las del género masculino”²⁴.

Con la información anterior se afirma que en la actualidad las mujeres han ido ocupando un lugar muy sobresaliente en la labor contable y su popularidad ha crecido en la sociedad, sobre todo dentro del ámbito de las asesorías, las auditorías y las revisorías fiscales.

Para determinar si en Colombia, especialmente en la Ciudad de Pereira todavía existe una cultura machista en cuanto a la diferenciación del nivel salarial, se aplicaron 220 encuestas a Contadoras Públicas, donde se obtuvo la siguiente información.

Nivel salarial se ha afectado por la identidad de género.

En la presente tabla se visualiza la noción emitida por las Contadoras Públicas encuestadas respecto al tema salarial, si perciben discriminación por ser mujeres.

Tabla 11 El nivel salarial se ha afectado por la identidad de género.

Discriminación salarial por género	Porcentaje participación	Cantidad
Muchas veces	6,82%	15
Nunca	71,36%	157
Pocas veces	15,91%	35
Regularmente	5,91%	13
Total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

²⁴ Sigue creciendo el número de Mujeres Contadores Públicos. Página oficial actualícese.com. Publicado en 05/01/2012. [en línea]. <http://actualicese.com/opinion/editorial-sigue-creciendo-el-numero-de-mujeres-contadores-publicos/>. Consultado en 14 de julio de 2012.

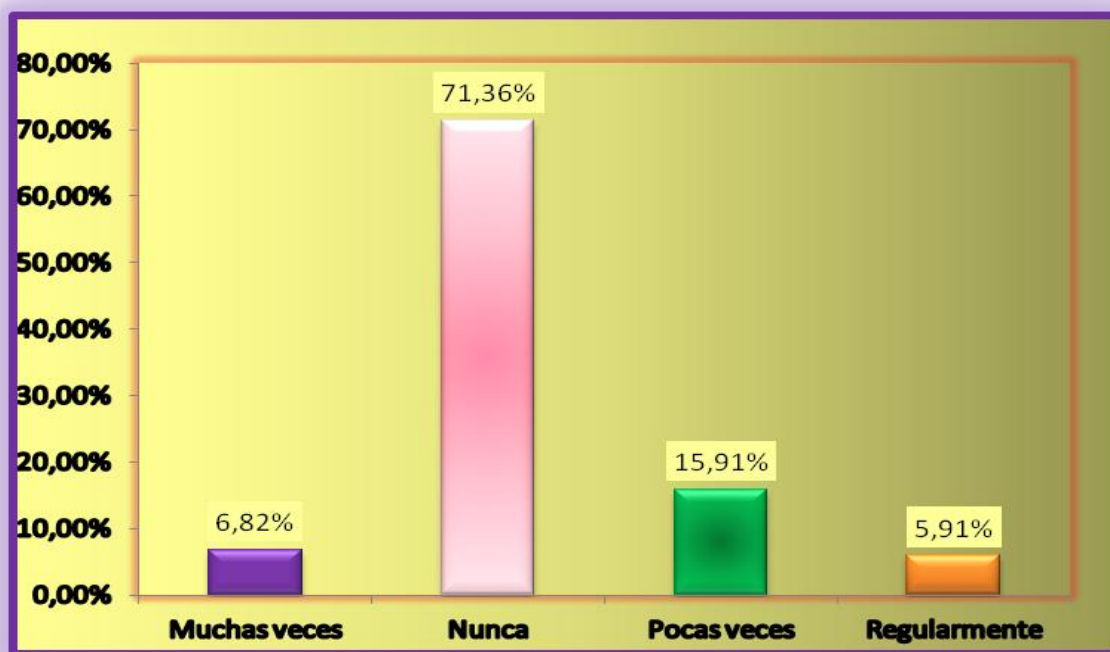
Respecto a la percepción de las Contadoras Públicas encuestadas en cuanto a la equidad en los niveles de remuneración, aún se percibe cierta desigualdad hablando de los incentivos económicos. Sin embargo el 71,36% de las entrevistadas consideran que sí existe equidad en este tema.

Las encuestadas indican que en las empresas en las cuales laboran actualmente se establecen parámetros muy claros en donde la remuneración económica depende exclusivamente de la calidad del empleo y el perfil profesional de quien lo desempeña, tal y como se evidencia en los resultados de la gráfica N° 11 en donde las Contadoras Públicas no sienten discriminación de ninguna índole en lo relacionado con el tema salarial; además, mencionan que en algunas organizaciones la escala salarial es definida por sistemas de cumplimiento de objetivos y evaluación del desempeño, esquemas que permiten la remuneración justa y equitativa tanto en hombres como en mujeres.

En contraste con lo anterior, un 6,82% de las Contadoras Públicas encuestadas consideran que la remuneración no es equitativa, al mencionar que al género femenino se le dificulta un poco más la negociación salarial desde el proceso de contratación, mientras que los hombres son más competitivos al respecto, pues consideran una facilidad intrínseca más en ellos que en ellas a la hora de exigir el costo del servicio a prestar, además de la disponibilidad en horarios por encima de lo familiar que tienen ellos.

Este segmento de Contadoras Públicas también especulan que ciertas características en algunas mujeres, como la ansiedad por ocupar puestos de liderazgo en las empresas y por su afán de demostrar las múltiples capacidades, han hecho que ellas mismas le presten poca importancia a la parte económica, desplazándola a un segundo plano y siendo incapaces de solicitar lo que merecen y lo que realmente cuesta su labor, por el solo hecho de ser reconocidas como buenas empleadas.

Grafica 11 El nivel salarial se ha afectado por la identidad de género.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Identificación de preferencia por género en la contratación.

En la presente tabla observamos los resultados obtenidos en relación al tema de preferencias en la contratación laboral por ser mujer de acuerdo a la opinión de 220 Contadoras Publicas de la ciudad de Pereira.

Tabla 12 Identificación de preferencia por género en la contratación.

Preferencias en la contratación	Porcentaje participación	Cantidad
Casi siempre	8,64%	19
Muchas veces	16,36%	36
Nunca	62,27%	137
Regularmente	12,73%	28
Total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Los procesos de selección que se llevan a cabo al interior de las empresas buscan integrar a personal con experiencia, conocimiento y otros aspectos que son necesarios para un óptimo desempeño en cada una de sus áreas; el objetivo, es quedarse con el mejor y más capacitado recurso humano. En este sentido las Contadoras Públicas encuestadas han evidenciado en un 62,27% que el género es un aspecto que no tiene ninguna relevancia para desequilibrar las cargas hacia la toma de decisiones al momento de la contratación; ahora, lo más importante es que el nivel de conocimiento sobre el área que van a desempeñar sea excelente e integral, ya que las compañías necesitan profesionales que sean multifacéticos y que le brinden una opción de mejora en sus procesos.

Pero también se debe hacer claridad en que las preferencias de género no desaparecen por completo, ya que la cultura machista no se ha erradicado totalmente de la sociedad y siempre van a existir personas que preferirían trabajar con hombres por diversas razones, con lo cual coincide el 16,36% de la muestra encuestada, demostrando que falta mucho para que se le dé un giro total a esa mentalidad y prime siempre la capacidad de cada persona sin distinción alguna.

Gráfica 12 Identificación de preferencia por género en la contratación.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

CAPITULO 2

2. CONTRIBUCION DEL AUMENTO DE LA INSCRIPCIÓN DE CONTADORAS PÚBLICAS ANTE LA JUNTA CENTRAL DE CONTADORES EN LA CIUDAD DE PEREIRA

CONTRIBUCION DEL AUMENTO DE LA INSCRIPCIÓN DE CONTADORAS PÚBLICAS ANTE LA JUNTA CENTRAL DE CONTADORES EN LA CIUDAD DE PEREIRA

A través del tiempo las mujeres se han desvinculado notablemente de la dependencia que tenían hacia el hombre, hoy se preocupan por sobresalir y asumir retos importantes en el ámbito laboral y profesional. En el caso de la Contaduría Pública, la mujeres muestran un mayor interés por ejercer la profesión contable debido a que día a día son más las que ocupan cargos directivos y de liderazgo en esta área; además, porque les brinda la posibilidad de prestar el servicio desde sus hogares, gracias al uso de computadores y aplicación de tecnologías de la comunicación e información tales, como el internet.

El notable aumento en la inscripción de Contadoras Públicas en Colombia, está motivado por diferentes aspectos que a través de una encuesta realizada a 220 de ellas en la ciudad de Pereira, sirvió de fuente fidedigna para ayudar a responder el interrogante sobre ¿cuál es el factor determinante en el aumento de la afinidad hacia la Contaduría Pública del género femenino?, respuesta analizada en la siguiente tabla.

Aspectos que han tenido incidencia en el aumento de mujeres en la profesión contable.

En la presente tabla se tomaron los posibles aspectos con mayor relevancia en el punto de inflexión de género en la Contaduría Pública, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 13 Aspectos que han tenido incidencia en el aumento de mujeres en la profesión contable.

Incidencia	Porcentaje Participación	Cantidad
Amplio campo de acción	33,64%	74
Compromiso por sobresalir y crecer profesionalmente	48,64%	107
Necesidad de contribuir y cuidar el patrimonio familiar	4,09%	9
Permite continuar las labores del hogar	0,91%	2
Perspectiva positiva de aceptación y participación de la mujer	10,91%	24
Otros	1,82%	4
total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

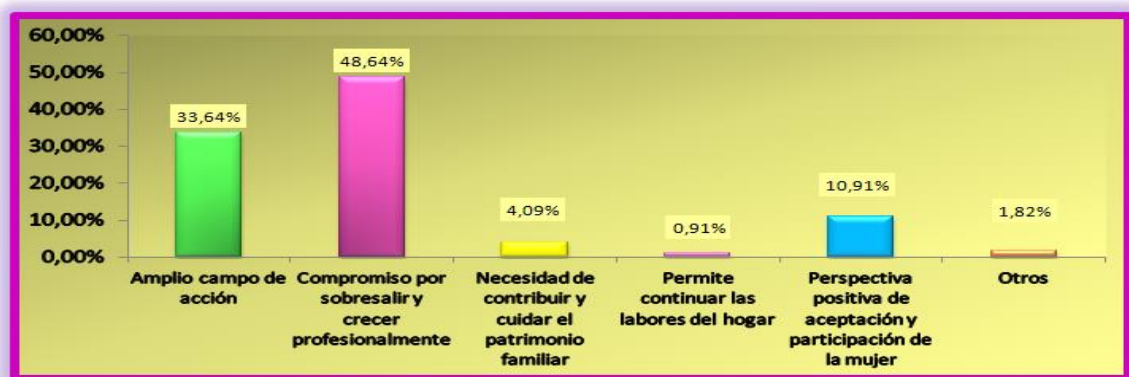
Dentro de los principales aspectos determinantes para el crecimiento del género femenino en la profesión contable mencionado por las mujeres encuestadas, se encuentran en primer lugar el compromiso por sobresalir y crecer profesionalmente (48,64%), motivación intrínseca que se relaciona con todos aquellos aspectos que surgen de la mujer para su realización personal, donde los retos y los logros generan una sensación de satisfacción y crecimiento personal.

En este sentido identifican el esfuerzo realizado y los resultados de los retos asumidos como un valor significativo, según lo perciben las encuestadas.

La segunda motivación más destacada fue el amplio campo de acción (33,64%). De acuerdo con lo indicado, el mercado laboral ocupa una posición importante con respecto a la iniciativa de elegir la profesión contable frente a las demás carreras afines como la economía, y las finanzas en general.

Otro de los aspectos identificados se refiere al que proviene de la perspectiva positiva de aceptación y participación de la mujer (10,91%), así como la posibilidad que brinda la profesión de cumplir con las obligaciones del hogar (0,91%). En este sentido se destaca la capacidad de la mujer para desempeñarse en diversas actividades, logrando un rendimiento óptimo en sus actividades. Es relevante mencionar que una minoría de las mujeres entrevistadas se refirió al aspecto de la necesidad de contribuir y cuidar el patrimonio familiar (4,09%).

Grafica 13 Aspectos que han tenido incidencia en el aumento de mujeres en la profesión contable.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

2.1 AUMENTO EN LA CANTIDAD DE CONTADORAS PÚBLICAS INSCRITAS Y EL IMPACTO QUE HA TENIDO LA PROFESIÓN CONTABLE CON ELLO

Históricamente se ha tenido una conciencia popular acerca del orden que le pueden imprimir las mujeres a cualquier actividad que desempeñen en su cotidianidad. Esta cualidad inherente al género femenino es un común denominador en las respuestas obtenidas en el trabajo de campo desarrollado en la ciudad de Pereira, mediante la aplicación de encuestas.

Muchas Contadoras Públicas concuerdan en que la esencia de responsabilidad y orden que le imprimen a cada cosa que realizan, resulta ser un factor diferenciador y que adicional a este, agregan otros aspectos como la pulcritud, puntualidad y efectividad en sus labores como clave distintiva en el ejercicio contable aportándole un cambio a la visión de su profesión. Por lo anteriormente enunciado se consigna la información obtenida en el proceso de consulta en la siguiente tabla para su posterior análisis.

Aumento de Contadoras Públicas inscritas le ha dado un toque diferenciador a la profesión.

A continuación se muestran los resultados obtenidos sobre la percepción que tienen las mujeres encuestadas en cuanto si el aumento del género femenino en el ejercicio de la Contaduría Pública ha dado un toque diferenciador a la profesión.

Tabla 14 Aumento de Contadoras Públicas inscritas le ha dado un toque diferenciador a la profesión.

Respuestas	Porcentaje Participación	Cantidad
No	26,36%	58
Si	73,64%	162
Total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

De las profesionales consultadas, el 73,64% consideran que las mujeres le han dado un toque diferenciador a la profesión. Refieren como ventaja principal la capacidad que posee la mujer en cuanto a su organización, por ser mas estructuradas, ante lo cual administran mejor su tiempo en contraposición con el género masculino; además, el grado de dedicación, indagación e importancia que implantan en cada una de sus labores a desempeñar, les da un sello especial.

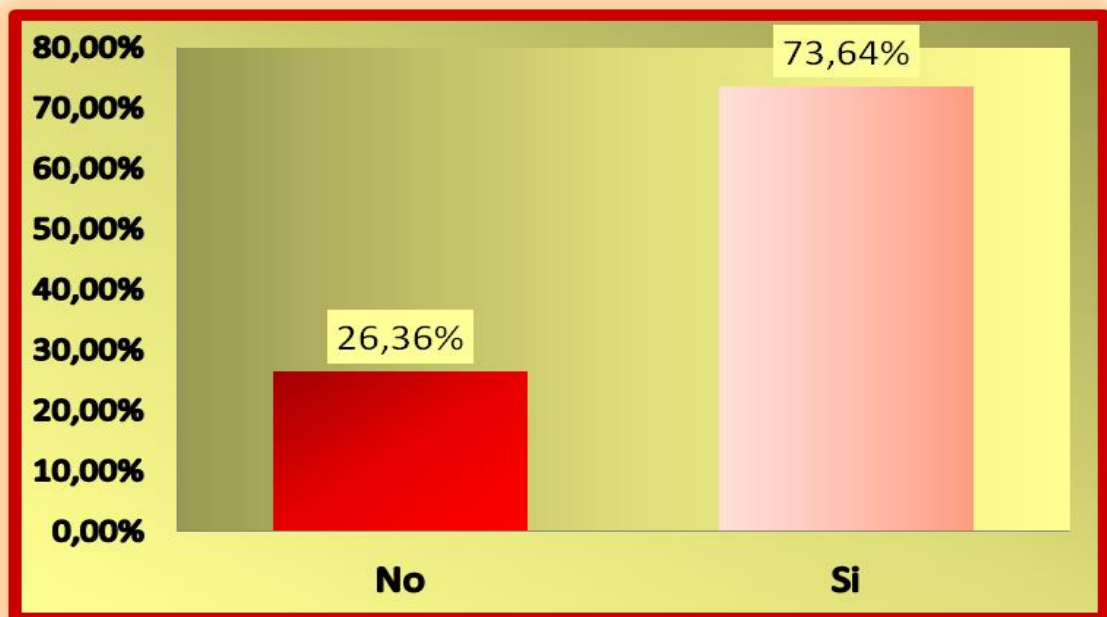
Otra ventaja es liderar quipos de trabajo, así como ser simpáticas y sensibles, por lo cual crean un entorno agradable donde sus subordinados encuentran un espacio ameno de comunicación plena. También describen como ventaja la capacidad de hacer varias cosas a la vez recalcan que esta habilidad es muy propia de su género. Consideran que las mujeres son más detallistas y perciben aspectos que para los hombres pueden ser inadvertidos, lo cual favorece el clima laboral y la atención de las necesidades propias de la necesidad.

Lo enunciado en el análisis de la gráfica N° 14 hace pensar que la vinculación de la mujer como protagonista principal en los últimos años del acontecer contable, se convierte un aporte significativo a la profesión, toda vez que la mujer le ha imprimido un cambio a la percepción que se tenía de la Contaduría Pública, la cual era de profesionales cuadrículados, apáticos y muy rígidos, volviéndola más amable y humana, lo que presupone un cambio en la forma de ejercer la

profesión, ya que al presentarse ambientes mas dinámicos en la economía actual, es indispensable ser versátil y acomodarse a los cambios y requerimientos de los administradores de los entes económicos.

De otro lado se encontró que un 26,36% de las mujeres encuestadas consideran que el género femenino no diferencia el ejercicio profesional como tal, debido a que independientemente de quien desempeñe la labor, sea hombre o mujer, la esencia de la actividad contable no cambia; es decir, las reglas, principios, procedimientos y normas a seguir son las mismas. Adicional a esto insisten que cada profesional individualmente es quien marca la diferencia a través de la actualización y estudio permanente, pero que lo verdaderamente importante es ver como la mujer poco a poco, con esfuerzo y disciplina gana muchos más espacios en el mundo laboral.

Grafica 14 Aumento de Contadoras Públicas inscritas le ha dado un toque diferenciador a la profesión.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

2.2 PUNTO DE INFLEXIÓN “CAMBIO EN LA TRADICIÓN DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN CONTABLE”

Fue a partir del año 2001 cuando la aparición del género femenino comenzó a tomar fuerza en el ejercicio de la Contaduría Pública en Colombia, desde entonces las cifras en cuanto a mujeres inscritas ante la Junta Central de Contadores es cada vez mayor en comparación con el género masculino, demostrando las mujeres ser muy competentes en esta área.

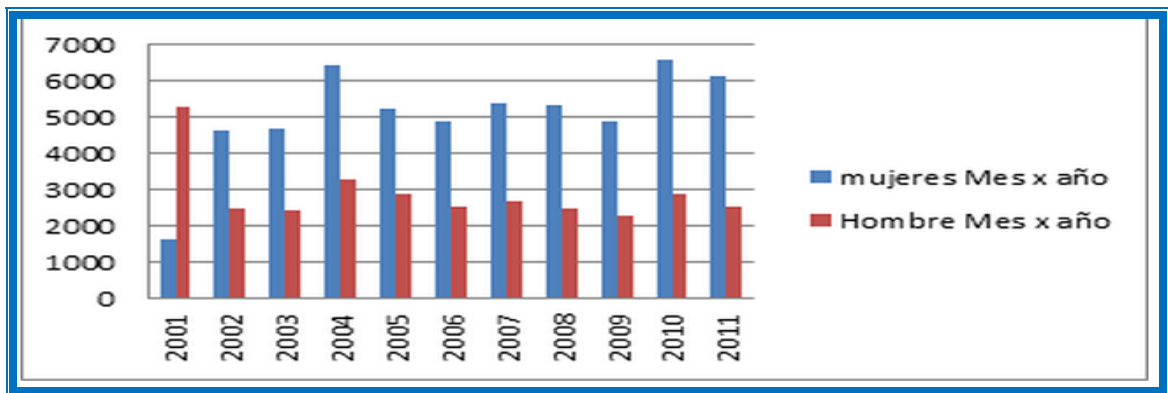
Para entender de manera más fácil y gráfica desde cuando se presentó el punto de inflexión o momento en el cual la tendencia cambió, dando origen al aumento paulatino en la inscripción de Contadoras Públicas en Colombia, se explica la siguiente tabla que muestra el cambio en el comportamiento habitual antes del año 2000, donde la profesión contable se podía considerar como un patriarcado lo cual cambió evidenciándose en la tabla N°15.

Tabla 15 Histórico de Contadores Públicos inscritos en Colombia por género.

Año	Mujeres		Hombres		Total anual	Acumulado
	Mes x año	Acumulado	Mes x año	Acumulado		
Acum. Hasta Dic del 2000		1819		80.948	0	82.767
Enero - Dic de 2001	1644	3463	5.296	86.244	6.940	89.707
Enero - Dic de 2002	4642	8105	2.469	88.713	7.111	96.818
Enero - Dic de 2003	4686	12791	2.426	91.139	7.112	103.930
Enero - Dic de 2004	6435	19226	3.317	94.456	9.752	113.682
Enero - Dic de 2005	5265	24491	2.907	97.363	8.172	121.854
Enero - Dic de 2006	4876	29367	2.544	99.907	7.420	129.274
Enero - Dic de 2007	5409	34776	2702	102.609	8.111	137.385
Enero - Dic de 2008	5336	40112	2515	105.124	7.851	145.236
Enero - Dic de 2009	4907	45019	2275	107.399	7.182	152.418
Enero - Dic de 2010	6581	51600	2872	110.271	9.453	161.871
Enero - Dic de 2011	6122	57722	2539	112.810	8.661	170.532
Matr- Enero 2012	0	57.722	0	112.810	0	170.532
Matr- Febrero 2012	705	58.427	279	113.089	984	171.516
Matr- Marzo 2012	391	58.818	155	113.244	546	172.062
Matr- Abril 2012	345	59.163	155	113.399	500	172.562
Matr- Mayo de 2012	458	59.621	152	113.551	610	173.172
Matr- Junio de 2012	439	60.060	171	113.722	610	173.782
Matr- Julio de 2012	1.290	61.350	550	114.272	1.840	175.622

Fuente: actualícese.com²⁵

Grafica 15 Histórico de Contadores Públicos inscritos en Colombia por género.



Fuente: actualícese.com²⁶

²⁵ Contadores Públicos mujeres le siguen ganando a los hombres en número de matrículas. Página oficial de actualícese.com. Publicado en 26/07/2013. [en línea]. <http://actualícese.com/actualidad/2012/07/26/estadisticas-y-otros-temas-de-interes-para-la-profesion/>. consultado en 14 de julio de 2012.

Para entender mejor la tabla N° 15 y su gráfico se cita el análisis encontrado en la página web de actualicese.com, la cual evalúa los resultados arrojados por esta información de la siguiente manera:

“En el análisis se encuentra que a partir del año 2001 las matrículas de Contadores Públicos (sexo femenino) empezaron a superar las matrículas de Contadores Públicos (sexo masculino). Se parte de las cifras del año 2000 cuando había sólo matriculadas 1.819 mujeres y 80.948 hombres para un total de 82.766

El número de mujeres y hombres matriculados entre 2001 y el 31 de julio de 2012 fue así

Mujeres matriculadas **59.531**; en cambio el número de hombres matriculados fue solo de **33.325** para un total **92.855**.

Análisis porcentual del crecimiento de mujeres y hombres matriculados entre el 2000 y el 31 de julio de 2012

Las mujeres matriculadas fueron el **64.11%**; y los hombres matriculados fueron el **35.89%**, **con una** diferencia porcentual del **28.22%**.

Contadores Públicos al finalizar el año 2000 y el 31 de julio de 2012

El porcentaje de crecimiento de Contadores Públicos mujeres matriculadas fue del **3.273%**; en cambio el crecimiento de hombres matriculados fue del **41.17%**.

El Crecimiento tanto de hombres como mujeres Contadores Públicos al finalizar el año 2000 al 31 de julio de 2012 fue **92.855**.

²⁶ Contadores Públicos mujeres le siguen ganando a los hombres en número de matrículas. Página oficial de actualicese.com. Publicado en 26/07/2012. [en línea]. <http://actualicese.com/actualidad/2012/07/26/estadisticas-y-otros-temas-de-interes-para-la-profesion/>. consultado en 14 de julio de 2012.

El promedio de crecimiento del número de mujeres matriculadas fue de **4.961**; en cambio los hombres matriculados solo fueron en promedio **2.777**²⁷.

El crecimiento de la participación del género femenino en la profesión contable ha creado un nivel muy alto de interés, a tal punto que la página web actualicese.com se interesó en hacer registro histórico desde el año 2000, para determinar cómo ha sido el comportamiento de las inscripciones de los Contadores Públicos por género, desde el año donde se sospecha que inició el cambio de la tendencia patriarcal. A todas luces se evidencia que a partir de la finalización del año 2000 se empieza a revertir paulatinamente las preferencias de los géneros frente a la Contaduría Pública, hasta que en el año 2012 que fue el último año objeto de ese estudio estadístico, las mujeres sobrepasan en una gran proporción a los hombres.

²⁷ Contadores Públicos mujeres le siguen ganando a los hombres en número de matrículas. Página oficial actualicese.com. Publicado en 26/07/2012. [en línea] <http://actualicese.com/actualidad/2012/07/26/estadisticas-y-otros-temas-de-interes-para-la-profesion/>. Consultado en 18 de julio de 2012.

CAPITULO 3

3. GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS CONTADORAS PÚBLICAS EN LAS DIFERENTES RAMAS DE SU PROFESIÓN EN LA CIUDAD DE PEREIRA

GRADO DE PARTICIPACIÓN DE LAS CONTADORAS PÚBLICAS EN LAS DIFERENTES RAMAS DE SU PROFESIÓN EN LA CIUDAD DE PEREIRA.

En la actualidad la participación de los profesionales de la Contaduría Pública se ha hecho indispensable en el sector económico, tanto público como privado y desde pequeñas a grandes empresas, con el fin de lograr un mejor aprovechamiento y utilización de los recursos financieros y humanos. Es indudable que el campo de aplicación del conocimiento de los Contadores Públicos es amplio y versátil; sin embargo, hay áreas en las que se da cierto tipo de aglomeración de especialistas como es el caso de la asesoría contable, la revisoría fiscal y la auditoría, lo cual ha generado una desventaja en cuanto a su remuneración por la creciente competencia. En el mismo sentido en el campo laboral es evidente la poca exploración y aprovechamiento de áreas propias del ejercicio como es el caso del control interno, las finanzas, la contabilidad forense, el sector público, la tributación, las aduanas, la contabilidad ambiental, los costos y el presupuesto entre otros.

3.1 CARGOS DESEMPEÑADOS POR LAS CONTADORAS PUBLICAS DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES EN LA CIUDAD DE PEREIRA

El tiempo donde solo los hombres asumían cargos de alto rango ya paso a la historia, aunque en Colombia aún no se da en su totalidad cumplimiento justo a la Ley 1496 de 2011, la cual cita textualmente “La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.”²⁸ y además expresa “Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.

El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).”²⁹

Pese al no cumplimiento estricto de lo anterior, las mujeres han demostrado que son competentes en cualquier cargo que se les asigne, siempre y cuando tengan los conocimientos y capacidades intelectuales requeridas para su desempeño. En la actualidad hay más oportunidades para el género femenino de ocupar puestos de liderazgo, lo cual depende en gran medida del grado de preparación

²⁸ Ley 1496 del 29 de Diciembre de 2011. Publicado en 29/12/2011. [en línea] <http://mgjportal.sena.edu.co/downloads/2012/Juridica/LEY%201496%20DE%202011.pdf>. Consultado en 26 de Octubre de 2012.

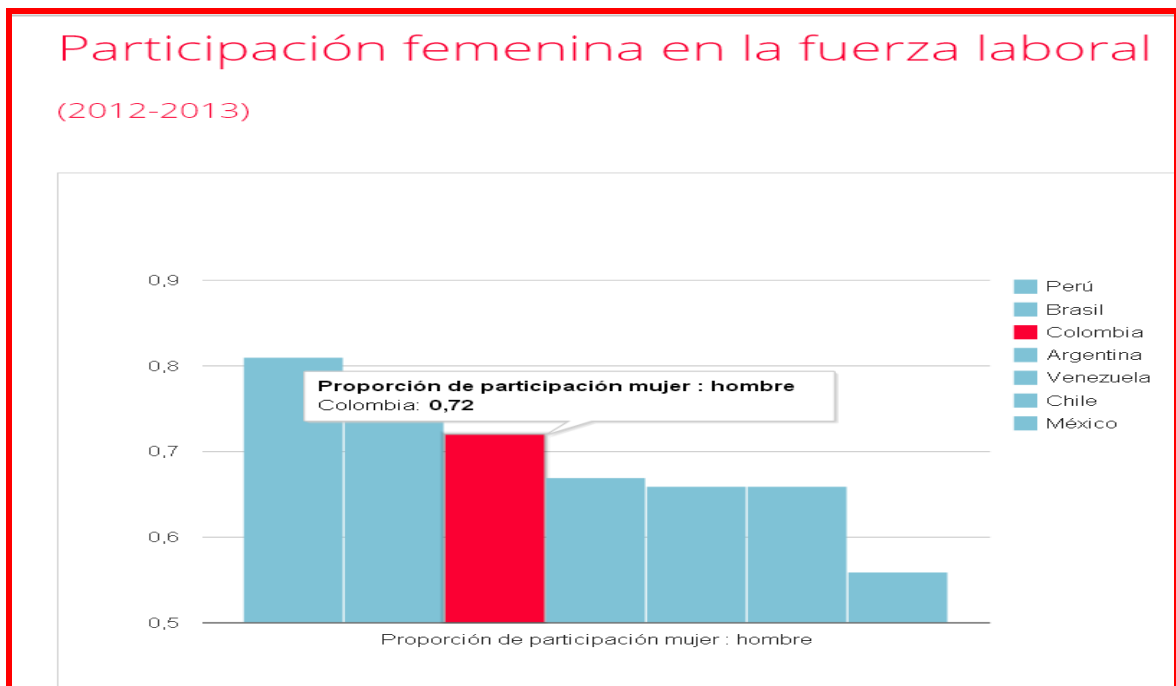
²⁹ Ibid.

profesional y del perfil ocupacional que para tal fin dispongan los entes económicos a la hora de la contratación.

Es notable el creciente ingreso del género femenino en el mercado laboral, fenómeno que está sucediendo a nivel mundial y Colombia no es la excepción, teniendo en cuenta un informe reciente emitido por el Foro Económico Mundial, donde se manifiesta la participación femenina en la fuerza laboral en lo concerniente al año 2012 y lo corrido del 2013 en un 0,72%.

El porcentaje anterior se ha venido incrementando en los últimos años, ya que para el año 2010 la participación fue de 0.55%. Así se ve que en 2 años Colombia ha aumentado en un 0,17% la presencia femenina en el clima laboral, vuelco positivo que tiende acrecentar tal fenómeno favoreciendo su inserción laboral.

Grafica 16 Participación femenina en la fuerza laboral latinoamericana.



Fuente: Foro económico Mundial – Reporte global de competitividad 2012-2013

La Contaduría Pública se caracteriza por su versatilidad en el campo laboral, pero la visión de los profesionales actuales no es muy amplia y se presenta cierta aglomeración en algunas áreas, para evidenciar esto se tiene la siguiente tabla donde se muestra la rama en la que se desempeñan las mujeres a quienes se les aplicó la encuesta obteniendo los siguientes resultados:

Área en que laboran las Contadoras Publicas en la ciudad de Pereira

De acuerdo al trabajo de campo realizado sobre las principales áreas en las que se desempeñan las mujeres encuestadas se obtuvieron los resultados que se muestran en la tabla.

Tabla 16 Área en que laboran las Contadoras Públicas en la ciudad de Pereira.

Área en que labora	Porcentaje Participación	Cantidad
Asesoría contable	34,09%	75
Asesoría tributaria	4,09%	9
Auditoria	3,18%	7
Dirección financiera o contable	13,18%	29
Gerencia general	1,36%	3
Revisoría fiscal	4,09%	9
Sector publico	6,36%	14
Otros	33,64%	74
Total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

La profesión contable es multifacética, la evidencia de ello es el resultado que arroja la gráfica N° 16 donde se observa una amplia gama de áreas en las cuales laboran las Contadoras Públicas encuestadas, demostrando que existen distintas formas de ejercer la profesión, de acuerdo con las habilidades que se desarrollen

o se adquirieran con el paso por la academia y con aquellas obtenidas a través de la vida práctica.

La Contaduría Pública le brinda a las personas que se dedican a ella una variada gama de oportunidades laborales debido a las competencias con las que se forman y en áreas tales como: auditoría, revisoría fiscal, control interno, fundamentos tributarios, entre otros, las cuales en su gran mayoría son desaprovechadas por quienes las ejercen, ya que se genera una gran concentración de profesionales agrupados en una área común y esta es la asesoría contable, lo cual queda demostrado en la gráfica N° 16.

En esta grafica el 34,09% de las Contadoras Públicas encuestadas están ejerciendo como asesoras contables, pero también se denota que se están enfocando hacia otras áreas del ejercicio profesional que son de suma importancia, algunas de estas son: la administración, la revisoría fiscal, la auditoria, la asesoría tributaria y el sector público, evidenciado con un 33,64% de porcentaje de participación que agrupa las combinaciones que resultan de las anteriormente enunciadas áreas de trabajo. Lo anterior muestra un aprovechamiento de las aptitudes versátiles que tienen estas profesionales, pero aún hace falta abrir la perspectiva sobre campos que no se encuentren saturados, ayudando así a que la Contaduría Pública sea una carrera que le brinde a sus profesionales una mejor calidad de vida.

Hay algo por rescatar en el análisis de los datos obtenidos, y se trata precisamente del toque administrativo que se le está dando a la profesión contable, con lo cual se busca que los profesionales estén en capacidad de asumir responsabilidades al frente de los departamentos o inclusive al mando de las empresas, justificado ello con los datos obtenidos en la encuesta, donde se demuestra que las Contadoras Públicas están empezando a encabezar los departamentos de contabilidad o departamentos financieros, representado ello en

el 13,18% de la muestra, siendo la tercera categoría con mayor valor porcentual en la tabulación de los datos obtenidos. Así mismo, pero con un porcentaje más bajo tan solo el 1,36%, pero seguramente en un nivel de ascenso se encuentran los cargos gerenciales.

Grafica 17. Área en que laboran las Contadoras Públicas en la ciudad de Pereira.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

3.2 APROVECHAMIENTO DE LA VERSATILIDAD QUE BRINDA EL EJERCICIO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA

El campo de acción de la Contaduría Pública es tan amplio y versátil que se adapta de acuerdo al tipo de empresa al que se aplique. En el mismo sentido es importante mencionar el proceso de globalización mundial, con lo cual se ha iniciado una competencia entre los mismos países por la oferta de los servicios contables dado el tema de su internacionalización, pero a pesar de todos estos factores que favorecen el campo de acción de los profesionales de la Contaduría Pública, aun para Colombia es prematuro hablar de una competencia fuerte a escala de los servicios contables y sus complementarios, a pesar de que el

Contador Público sea vital para las empresas y la sociedad, ya que día a día son cada vez más requeridos laboralmente atendiendo a la fe pública que merecen sus dictámenes en materias que le son propias, tanto a nivel legal como de conocimientos específicos.

Producto de ser una profesión integral y versátil la variedad de conocimientos que le aporta la carrera en el transcurso de 10 semestres al Contador Público, le facilita encajar perfectamente en tareas internas o externas de cualquier empresa, tales como brindar asesoría de tipo contable, auditar los estados financieros, realizar control interno y de gestión, intervenir en las transferencias de negocios, en la constitución, fusión, escisión, disolución y liquidación de cualquier clase de empresa, administrar propiedades y tantas otras actividades que por la alta variedad de saberes adquiridos puede desarrollar eficazmente en muchos tipos de entidades públicas y privadas; sin embargo, se debería replantear su perfil profesional teniendo en cuenta el dominio de una segunda lengua, de las finanzas, de la economía mundial, del mercadeo y de otras ramas surgidas de la internacionalización de los mercados y de la misma contabilidad, de la que hoy adolecen la gran mayoría de los profesionales contables, no haciendo eco en el panorama mundial y mucho menos impulsando la sana y necesaria competencia laboral en Colombia.

En el trabajo de grado EL MERCADO LABORAL DE LOS CONTADORES PÚBLICOS, elaborado por Melissa Martínez y Víctor Cardona, se expresa lo siguiente:

“En lo referente a los campos de acción que no están siendo explorados por los Contadores Públicos y que pueden ser una gran fuente de recursos, además del desarrollo que pueden proporcionar a las empresas donde se pueden desempeñar, encontramos los costos y es que quien se especializa en esta área, lo hace porque ya posee una vinculación laboral en una empresa industrial o de producción, donde puede aplicar los conocimientos adquiridos en una especialización de esta índole; además,

tenemos en cuenta que en el pensum ofrecido en la Universidad Libre si se trata este tema, pero es una realidad que no va a existir una vinculación laboral inmediata solo con un título universitario, lo que puede evidenciar que a un estudiante solo lo vinculan laboralmente como auxiliar contable en áreas como la auditoria y la asesoría contable.

También tenemos en cuenta el área de las finanzas y es claro que la universidad en esta área posee falencias, ya que son más bien pocas las materias en las que se dictan estos temas y en las que lo hacen se profundiza poco, y en el perfil ocupacional que ofrece la universidad libre nombran este campo como una de las alternativas en las que se pueden desempeñar los profesionales; también se debe tener en cuenta que en un ente económico donde desempeñe funciones un Contador Público, se espera que este tenga conocimientos sobre este campo, pero también es de conocimiento general que muchas compañías tienen un departamento financiero encargado de realizar estas funciones y la preparación que se recibe en la institución educativa, debemos ser francos no le proporciona una preparación para hacerse cargo de esta área y es elemental que un Contador Público conozca de finanzas y teniendo conocimientos en este campo podría tener un mercado laboral más amplio.

También hacemos referencia a la contabilidad forense, un campo amplio y que puede ser de gran utilidad para las empresas y consiste en una ciencia que permite reunir y presentar información contable, financiera, legal y administrativa, que provee de un análisis contable que será aceptado por la corte, ya que formará parte del debate y finalmente el dictamen de la sentencia contra los culpables de un crimen económico³⁰.

³⁰ El Mercado Laboral de los Contadores Públicos. Martínez Valencia Melissa, Cardona Castaño Víctor. Alejandro. Publicado en 2011. T. 331.11 M363 TESIS, 2011. Consultado en 21 de abril de 2012.

CAPITULO 4

4. PAPEL ACTUAL DESEMPEÑADO POR LAS CONTADORAS PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PEREIRA

PAPEL ACTUAL DESEMPEÑADO POR LAS CONTADORAS PÚBLICAS EN LA CIUDAD DE PEREIRA

La sociedad contemporánea con el esquema mundial de la globalización tiene una tendencia casi que radical en la utilización del género femenino, al considerar a la mujer como símbolo de transparencia y de honestidad en el campo laboral y para el manejo de la contabilidad, tanto en la empresa pública como en la privada.

El papel desempeñado en la actualidad por las Contadoras Públicas ha sido sobresaliente y prueba de ello son aquellas profesionales que han hecho nombre por su labor meritoria y efectiva, escalonando por lo alto el nombre de la profesión.

Entre las profesionales más sobresalientes se destacan Amparo Gonzales Zapata, decana de Contaduría Pública de la Universidad Cooperativa de Pereira, Gloria Helena Ramirez como coordinadora del Programa de Contaduría Pública en la Fundación Universitaria del Área Andina.

“Por otra parte es importante mencionar empresas reconocidas como la comercializadora de productos farmacéuticos, Audifarma S.A que registró ventas en 2012 por \$862.324 millones y se ubicó en el puesto 92 entre las empresas más importantes a nivel nacional y sin duda es la primera en Risaralda, seguida por Papeles Nacionales que tuvo la posición 367 en el país con ingresos por \$260.897

millones”³¹ donde el papel de sus Contadoras Públicas ha sido decisivo, tal es el caso de **Yaneth Rubiano Loaiza**, egresada de la universidad Santiago de Cali en el año 1988; la cual es Contadora general de Audifarma S.A desde hace 2 años, liderando un grupo de 30 personas, dentro del cual un 80% corresponden a mujeres.

Por otra parte a nivel local es importante mencionar el perfil de liderazgo asumido por las Contadoras Públicas en la ciudad de Pereira.

MARYURY CEBALLOS MEJIA Contadora Pública de la Empresa de Energía de Pereira, quien es egresada de la Universidad Libre Seccional Pereira en la promoción 2009.

YUNEY DE LOS ANGELES GARCIA ARANGO es una muestra más de representación del género femenino en cargos contables, siendo Contadora Pública en Papeles Nacionales; también es egresada de la Universidad Libre Seccional Pereira en el año 2001.

EUCARIS CASTILLO FRANCO ejerce como Contadora Pública en BUSSCAR DE COLOMBIA S.A, esta profesional es egresada de la Universidad Libre Seccional Pereira en el año 2000.

ANA HILDA QUINTERO LOTERO desempeña su profesión de Contadora Pública en la Alcaldía de Pereira, también egresada de la Universidad Libre Seccional Pereira en el año 2009.

BEATRIZ ELENA MONTOYA RESTREPO demuestra que la versatilidad de la Contaduría Pública ofrece otras opciones en el ejercicio y la realización

³¹ Revista Semana. Las 100 Empresas grandes de Colombia. 13 al 20 de Mayo de 2013, Edición no. 1619.

profesional, siendo Auditora Externa de la Alcaldía de Pereira, y siguiendo con la hegemonía de la Universidad Libre Seccional Pereira, ésta Contadora Pública también es egresada de esta Universidad en el año 2000.

MARIA EUGENIA RUIZ FONTAL avala que la versatilidad de la Contaduría Pública es importante aprovecharla, siendo Auditora Externa de la Alcaldía de Pereira, esta profesional es egresada de la Unidad Central del Valle en la promoción del año 1991.

LUCY NORELLY LOAIZA VELASQUEZ representa el enfoque gerencial con el que cuenta el Contador Público de la actualidad, desempeñando el cargo de Gerente Financiera de la empresa MEGABUS S.A, esta profesional también es egresada de la Universidad Libre Seccional Pereira en la promoción del año 2000.

De lo anterior se demuestra que la Universidad Libre Seccional Pereira está aportando una cuota importante de profesionales para las empresas más representativas de la región.

4.1 NIVEL DE EDUCACIÓN

La educación es un recurso fundamental para el desarrollo social y económico de un País, el aumento en los niveles educativos se asocia directamente con el mejoramiento de la capacidad productiva del recurso humano de cualquier organización y por ende influye de manera determinante en el nivel de ingresos. Es así como la relación entre educación y desarrollo mejora la calidad de vida y sostenimiento del personal activo de un país.

Las mujeres han utilizado la educación como recurso estratégico de emancipación personal y social, mostrándose menos vulnerables y más competitivas por lo que

se han convertido en un elemento multiplicador de desarrollo en un contexto de contribución al ingreso familiar.

En la actualidad la competencia laboral es un tema que prima en todas las áreas del conocimiento, es por ello que el nivel de educación se ha convertido en una herramienta de diferenciación, resultando más favorable para quienes tienen un grado de formación más elevado, pues se sobrentiende que tendrá mayores oportunidades de acceder a un empleo y que será mejor remunerado aquel profesional que este mayormente capacitado.

A continuación se presentan los datos arrojados sobre la muestra representativa de 220 Contadoras Públicas encuestadas, de acuerdo a su nivel de formación.

Formación profesional

En la tabla 17 muestra los resultados que se obtuvieron en cuanto al nivel de estudio que tienen las Profesionales encuestadas, analizando principalmente si han incursionado en estudios pos graduales.

Tabla 17 Formación profesional.

Respuestas	Porcentaje Participación	Cantidad
Doctorado	0,45%	1
Especialización	35,00%	77
Maestría	2,27%	5
Pregrado	62,27%	137
Total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

De acuerdo con la información anterior se evidencia que la mayoría de las profesionales de la Contaduría Pública se quedaron en el nivel de pregrado (137) y solo 77 de ellas se especializaron. Se observa con estos datos que las

Contadoras Públicas encuestadas se quedaron en el nivel básico duplicando en número a las que realizaron un posgrado; es decir, ni la mitad de profesionales abordadas han incursionado en su formación pos-gradual, lo cual es preocupante debido a que hoy existen mayores oportunidades para acceder a instituciones de educación superior, y a las facilidades de crédito que brindan entidades financieras, el Icetex, Comfamiliar y las mismas universidades, donde lo importante es la capacitación y actualización permanente.

En este contexto cabe mencionar que son pocos quienes aprovechan los medios y posibilidades para crecer y fortalecer su profesión en términos de conocimiento; por lo general, son profesionales dedicados a la academia o quienes ostentan cargos de alto liderazgo, situación está que atrasa el desarrollo y crecimiento de las organizaciones en términos de competitividad de su recurso humano.

Porcentualmente en el nivel académico se puede observar que el 62,27% de las Contadoras Públicas se han quedado en su nivel de pregrado, a pesar de que la Contaduría Pública es una carrera que requiere de competitividad, actualización permanente y profesionalismo para poder sobresalir y permanecer en el campo laboral. Adicional a esta causa, está la poca liquidez como consecuencia de la baja remuneración y el poco apoyo de capitalización por parte de los empleadores.

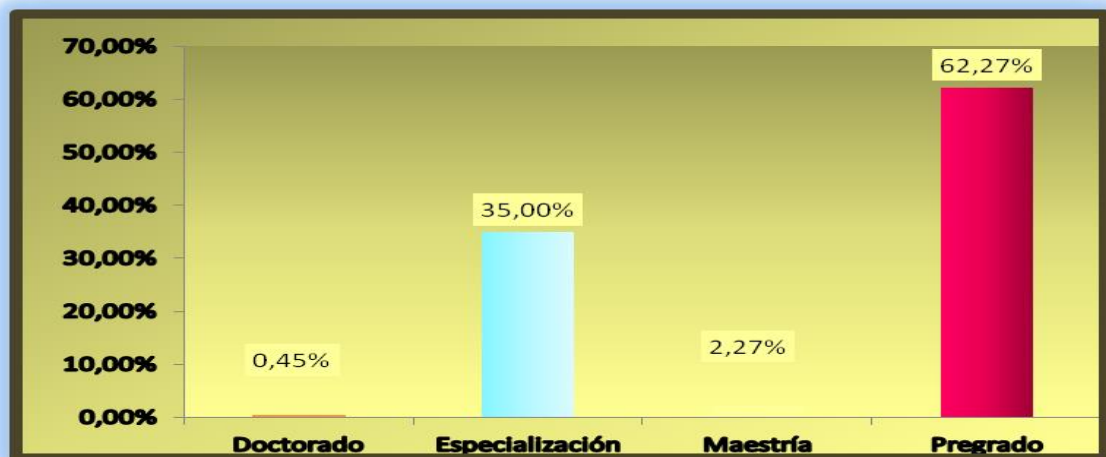
Además la muestra identificó un nivel por debajo de lo apropiado en cuanto al grado de especialización (35,00%) que poseen las Contadoras Públicas en la actualidad, lo que podría obstaculizar la capacidad de expansión en cuanto a asumir retos cada vez con mayor grado de complejidad y estudio.

Sin duda algunas Contadoras Públicas consideran que el reto más preponderante lo constituye el lograr de forma integral un balance que permita desarrollar su gestión profesional sin descuidar sus responsabilidades como pareja y madre. Tal

hecho se ha convertido en un compromiso y esfuerzo permanente por sobresalir y ampliar su participación en el campo laboral y profesional.

La superación en la formación académica está estrictamente relacionada a un tema de vanguardismo y actualización permanente, ya que las encuestadas mencionan la importancia de fortalecer el nivel académico, para obtener alternativas más favorables a la hora de ser elegidas en los procesos de contratación, demostrando que poseen las habilidades para liderar y acceder con más frecuencia a cargos de mayor categoría en las empresas.

Grafica 18 Formación profesional.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

4.2 DIFERENCIA JERÁRQUICA SIGNIFICATIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CUANTO AL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN CONTABLE

La vida práctica se convierte en muchas ocasiones en una lucha entre géneros, ya que como se dice coloquialmente “cada quien defiende a su propia género”. Durante el proceso de aplicación de las encuestas se encontró en repetidas oportunidades con una queja particular basada en que las decisiones, las

asesorías o ejecución de alguna tarea que estaba a cargo de una Contadora Pública, primero debía pasar por un filtro, el cual era el visto bueno de un homólogo del género masculino y lo que más indignación causa entre las mujeres es que se tenga que llegar a eso, cuando esos vistos buenos normalmente son positivos porque concuerdan exactamente con los conceptos dados por ellas.

La tendencia en nuestra sociedad es que los altos cargos a nivel organizacional o en la profesión contable sean ejecutados o sean ocupados por el género masculino, paradigma que el género femenino se ha propuesto derrocar obteniendo resultados importantes en la busca de este objetivo, toda vez que en la actualidad se encuentran mujeres en cargos de carácter administrativo y gerencial dentro de la economía Colombiana. Este cambio de percepción también ha sido evidenciado por parte de las Contadoras Públicas que fueron encuestadas, lo cual se sustenta en el hecho de que el 63,18% de la muestra afirman que el nivel salarial nunca se ha visto afectado por la identidad de género, con lo que se puede concluir que actualmente el nivel salarial va directamente relacionado con el nivel de preparación, el nivel de responsabilidad y de complejidad propias de las labores del cargo, pero en muy pocos casos va vinculado al género que aspire o que ejecute la labor, pero no se puede dejar de lado lo que opina más de la mitad de las encuestadas, que con un 36,82% dicen sentirse aludidas con respecto a este tema, porque afirman que si lo han vivido y que aún no se ha erradicado por completo la diferencia de géneros.

Diferencia salarial entre hombres y mujeres

La presente tabla muestra los resultados obtenidos en el tema de brecha salarial entre géneros según la opinión de las 220 mujeres encuestadas.

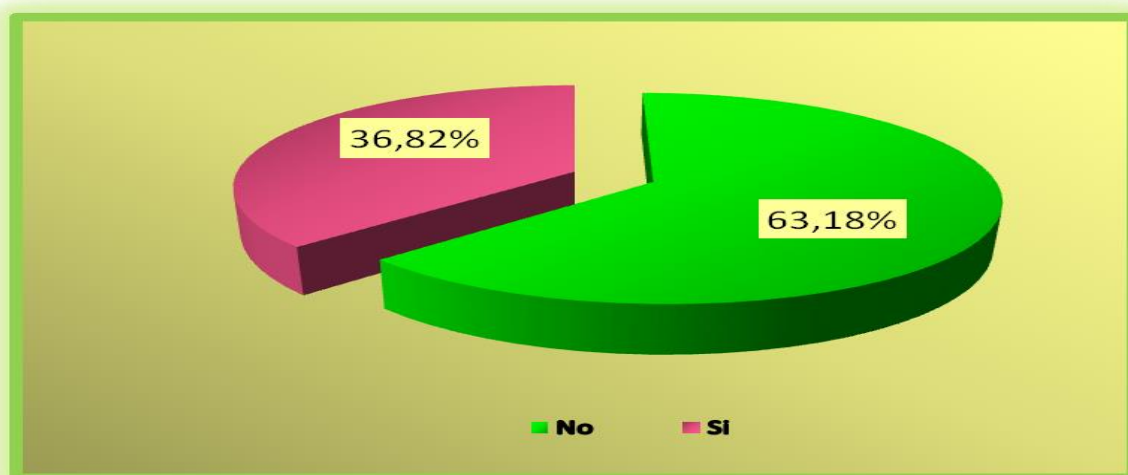
Tabla 18 Diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Diferencia salarial entre géneros	Porcentaje participación	Cantidad
No	63,18%	139
Si	36,82%	81
Total	100,00%	220

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

La desigualdad en las remuneraciones percibidas entre mujeres y hombres ha sido una característica persistente a nivel global a lo largo del tiempo, pero se cree que con una menor proporción en las últimas décadas, dado que la vinculación del género femenino al ámbito laboral ha sido creciente, fenómeno por el cual la mujer se ha vuelto un factor preponderante para el desarrollo económico familiar. Es por ello que se hace necesaria la existencia de un equilibrio salarial entre estas dos fuerzas productivas, que les brinde el reconocimiento igualitario ante su esfuerzo, formación y experiencia.

Grafica 19 Diferencia salarial entre hombres y mujeres.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Con el fin de evidenciar el concepto de 86 Contadoras Públicas encuestadas que no están de acuerdo con la equidad salarial contemplada en la gráfica anterior, se presenta la siguiente tabla:

Equilibrio salarial entre géneros.

En la presente tabla se observa los resultados obtenidos en el tema de equidad salarial entre géneros de acuerdo a la opinión de las 220 Contadoras Públicas encuestadas.

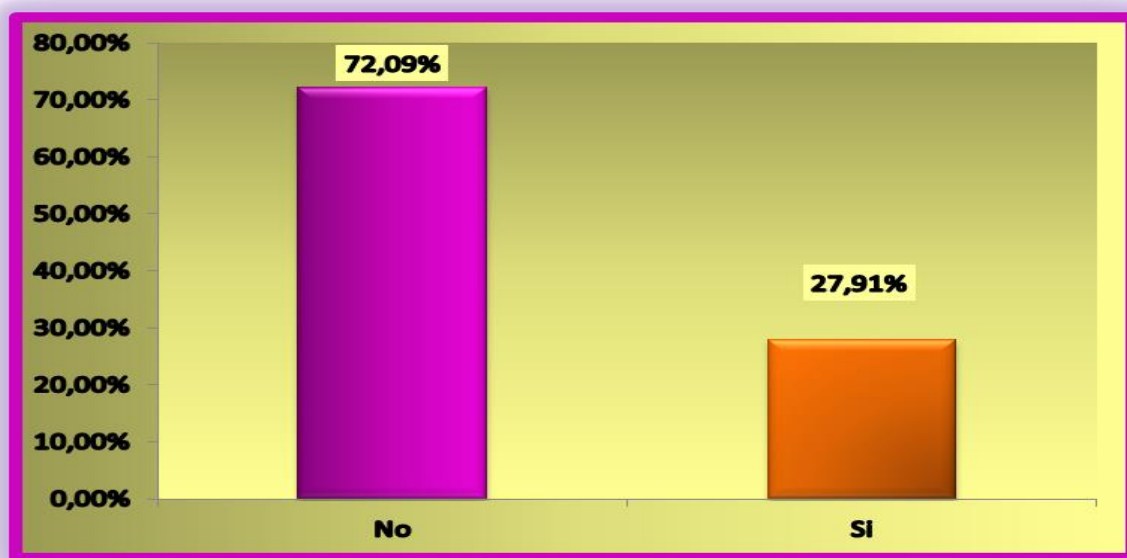
Tabla 19 Equilibrio salarial entre géneros.

Equilibrio salarial entre géneros	Porcentaje participación	Cantidad
No	72,09%	62
Si	27,91%	24
Total	100,00%	86

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

De la encuesta aplicada a 86 Contadoras Públicas de la Ciudad de Pereira, se infiere que el 72,09% de ellas, representadas en 62 mujeres, no consideran que exista inequidad salarial entre hombres y mujeres dentro del ejercicio de profesional contable. Ente tanto el 27,91%, con 24 mujeres, afirman que dicha diferencia salarial no se está equilibrando a favor del género femenino. Con esta percepción, se reconoce que en términos significativos las mismas mujeres niegan inequidad, pero otras tantas reconocen que este no es un pensamiento subjetivo y que el problema continua latente en la realidad no solo colombiana, sino del mundo.

Grafica 20 Equilibrio salarial entre géneros.



Fuente: trabajo de campo realizado por los autores.

Para confirmar el párrafo anterior, se toma como referencia el artículo publicado en rtve.es el 18 de febrero de 2013, donde se muestra como “las mujeres españolas deben trabajar **82 días más que un hombre para cobrar lo mismo**, dos días más que el pasado año cuando se registró una brecha salarial del **22%**, mientras que en el último periodo registrado ha ascendido al **22,55%**”³².

Lo anterior son datos del Informe sobre desigualdades salariales que ha realizado UGT (Unión General de Trabajadores de **España**), con motivo de la conmemoración del Día de la Igualdad Salarial, que denuncia que las políticas de recortes están acentuando la desigualdad salarial y social entre mujeres y hombres.

³² Las mujeres ganan un 22,5% menos y tienen que trabajar 82 días más para cobrar como un hombre. Página oficial de rtve.es. Publicado en 18/02/2013. [en línea]. <http://www.rtve.es/noticias/20130218/mujeres-ganan-225-menos-tienen-trabajar-82-dias-mas-para-cobrar-como-hombre/609079.shtml>. Consultado en 26 de marzo de 2013.

El número de mujeres que se han incorporado al mercado laboral en el último año ha aumentado, pero ha sido en empleos parciales, más precarios y con menor retribución. Los complementos salariales -horas extraordinarias, nocturnas y la disponibilidad de tiempo, se convierten en un plus que perciben los hombres y son uno de los principales motivos de discriminación, que es superior en el sector privado (más del doble que en el público).

En el caso de Colombia y según la consultora Ximena Peña de la Universidad de los Andes, la mujer al incursionar en el mercado laboral debe tener en cuenta que "su salario será menor al de un hombre en su mismo cargo y con sus mismas condiciones. Además, de tener presente algunas variables que podrían elevar esa brecha salarial: si es casada ganará 17,5% menos (que un hombre en la misma condición); si es viuda, 7% menos; si tiene entre 25 y 35 años su salario será 15% menor; y si va a trabajar en el sector del entretenimiento, la brecha llegará al 50%.

Decimos ser un país igualitario y, a pesar de eso, la diferencia salarial en Colombia ha cambiado muy poco en las últimas tres décadas y está muy lejos de desaparecer.

Si se quiere buscar la génesis de este estudio habría que remontarse a 1970, cuando la participación nacional de las mujeres en el mercado laboral era apenas del 30%. Había motivos para que la brecha fuera enorme. Pasaron cuarenta años y ese porcentaje se duplicó: hoy es del 60%. Hoy ellas trabajan el mismo número de horas que ellos.

En la actualidad, las mujeres han incursionado en las ocupaciones que tradicionalmente eran masculinas. Hoy ellas son más educadas (por cada cuatro hombres con título universitario entre los 25 y 40 años, hay cinco mujeres). A

pesar de que en todas estas variables hay equilibrio, la brecha sigue existiendo”³³ y es allí donde el Estado, los gremios y la misma academia deben preguntarse ¿Y Por qué todavía en pleno siglo XXI sigue existiendo brecha diferencial entre géneros? ¿Qué hacer? ¿Cómo reglamentar equitativamente las relaciones laborales, familiares y económicas, sin que se vean afectados hombres o mujeres? Este es un tema de siempre, de hoy y ojala no sea del mañana, en pro de las futuras generaciones.

Por otra parte es importante conocer el nivel de salarios que hoy perciben las mujeres Contadoras Públicas en el ejercicio de sus labores en la Ciudad de Pereira, con respecto a los datos suministrados por la calculadora salarial (finanzaspersonales.com.co) y trabajo de campo realizado por los autores.

Nivel salarial en pregrado.

A continuación se muestra la variación salarial entre las mujeres encuestadas que se encuentran en un nivel de pregrado con respecto a la información suministrada por la calculadora salarial de la página web www.finanzaspersonales.com.co, con el ánimo de conocer si están por debajo o por encima del estándar emitido por dicha página web.

³³ ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres? Ximena peña. Publicado en 22/05/2010. [en línea]. <http://www.elespectador.com/impreso/negocios/articuloimpreso-204473-mujeres-ganan-menos-los-hombres>. Consultado en 26 de marzo de 2013.

Tabla 20 Nivel salarial en pregrado.

Contaduría pública			
Tabla de nivel salarial pregrado			
Información secundaria(finanzas personales.com.co)		Información primaria(trabajo de investigación)	Variación
Universidad libre (Pereira)	\$ 1.362.526	\$ 2.030.476	49,02%
Universidad cooperativa de Colombia (Pereira)	\$ 1.513.901	\$ 2.047.059	35,22%

Fuente: Finanzaspersonales.com.co³⁴

A pesar de que la Contaduría Pública es una de las carreras con mayores índices de oferta laboral por el incremento de empresas que hoy requieren de manera obligatoria sus servicios, en muchos casos los salarios pagados no suelen ser los mejores. Con respecto a lo anterior y de acuerdo con el trabajo de campo realizado se encontró que las egresadas tanto de la universidad Cooperativa de Colombia, así como las egresadas de la Universidad Libre de Pereira sobrepasan en un 49,02% y 35,22% respectivamente los estándares salariales expuestos por la calculadora salarial de la página web www.finanzaspersonales.com.co.

Aunque las expectativas salariales son buenas comparando la información primaria con la secundaria contemplada en la anterior tabla, estas se han visto afectadas por la gran cantidad de nuevos profesionales que están ocupando el mercado laboral y que están aglomerando cada vez más un pequeño segmento del ejercicio de la profesión contable, como es el caso de la asesoría contable.

³⁴ Calculadora de salarios por profesión para graduados 2001-2011. Página oficial de [finanzaspersonales.com.co](http://www.finanzaspersonales.com.co) 2013. [en línea]. <http://www.finanzaspersonales.com.co/calculadoras/articulo/salarios-profesion-para-graduados/45541>. Consultado en 15 de enero de 2013.

Nivel salarial en especialización gestión tributaria y aduanera.

A continuación se muestra la variación salarial entre las mujeres encuestadas que se han especializado en gestión tributaria y aduanera con respecto a la información suministrada por la calculadora salarial de la página web www.finanzaspersonales.com.co, con el ánimo de conocer si están por debajo o por encima del estándar emitido por dicha página web.

Tabla 21 Nivel salarial en especialización gestión tributaria y aduanera.

Especialización en gestión tributaria y aduanera			
Información secundaria(finanzas personales.com.co)		Información primaria(trabajo de investigación)	Variación
Universidad Libre (Pereira)	\$ 2.076.676	\$ 3.150.000	51,68%
Universidad Cooperativa de Colombia (Pereira)	\$ 2.155.250	\$ 2.733.333	26,82%

Fuente: Finanzaspersonales.com.co³⁵

Colombia es un país en el cual obtener un buen empleo se ha hecho más dispendioso cada día, sin mencionar a la Ciudad de Pereira la cual ocupa en la actualidad el “quinto puesto en el ranking de las zonas con más desempleo en Colombia, solo superada por Cúcuta con 19,1 %, Popayán con 17,8 %, Quibdó

³⁵ Calculadora de salarios por profesión para graduados 2001-2011. Página oficial de finanzaspersonales.com.co 2013. [en línea]. <http://www.finanzaspersonales.com.co/calculadoras/articulo/salarios-profesion-para-graduados/45541>. Consultado en 15 de enero de 2013.

con 17,5 % y Armenia con 17,1%.”³⁶, factor que ha sido una constante en la historia reciente de ésta ciudad.

Sin duda para mejorar estos índices sería necesario el apoyo decidido hacia la educación y hacia el empleo formalizado, considerando que un mayor nivel formativo, hace exigente un mayor nivel de ingresos, y que las empresas formalizadas, por obligación requieren los servicios de un Contador Público, bien sea por concepto de honorarios o por vinculación directa, más prestaciones y aportes de ley.

Es importante considerar la inmensa brecha diferencial de ingresos de los profesionales que realizan estudios pos-graduales, frente a los que únicamente tienen su profesión base, ya que el ser competitivo, genera mayores posibilidades a la hora de encontrar un empleo bien remunerado. Sin duda un profesional que se especialice tendrá más oportunidades en el mercado laboral, en comparación con otro que no lo haga.

En el ejercicio de la Contaduría Pública especializarse en gestión tributaria y aduanera, se ha convertido en una buena alternativa debido a las expectativas de retribución económica que esta ofrece.

De acuerdo con el trabajo de campo realizado y a los datos publicados en la calculadora salarial de la página web www.finanzaspersonales.com.co se encontró que un especialista en este campo tiene un nivel de ingresos promisorios. Además se evidencia que las egresadas de la Universidad Libre Seccional Pereira superan en gran medida (51,68%) el promedio establecido en lo expuesto por esta página web.

³⁶ Desempleo se mantiene intacto en Pereira. Página oficial de [latarde.com](http://www.latarde.com). Publicado en 27/03/2013. [en línea]. <http://www.latarde.com/noticias/economica/111697-desempleo-se-mantiene-intacto-en-pereira>. Consultado en 29 de marzo de 2013.

De otro lado se observa que las egresadas de la Universidad Cooperativa de Colombia también superan los estándares convenidos, aunque en una menor proporción (26,82%), las cuales tienen un nivel de salario mensual promedio de \$2.733.333.

Nivel salarial en especialización revisoría fiscal

A continuación se muestra la variación salarial entre las mujeres encuestadas que se han especializado en revisoría fiscal con respecto a la información suministrada por la calculadora salarial de la página web www.finanzaspersonales.com.co, con el ánimo de conocer si están por debajo o por encima del estándar emitido por dicha página web.

Tabla 22 Nivel salarial en especialización revisoría fiscal.

Especialización en revisoría fiscal			
Información secundaria(finanzas personales.com.co)		Información primaria(trabajo de investigación)	Variación
Universidad Libre (Pereira)	\$ 2.179.000	\$ 3.200.000	46,86%
Universidad Cooperativa de Colombia (Pereira)	\$ 2.883.333	\$ 3.300.000	14,45%

Fuente: Finanzaspersonales.com.co³⁷

En la actualidad el proceso de globalización demanda que la Profesión Contable y sus actividades inherentes se modernicen a partir de la formación académica, lo

³⁷ Calculadora de salarios por profesión para graduados 2001-2011. Página oficial de [finanzaspersonales.com.co](http://www.finanzaspersonales.com.co) 2013. [en línea]. <http://www.finanzaspersonales.com.co/calculadoras/articulo/salarios-profesion-para-graduados/45541>. Consultado en 15 de enero de 2013.

cual ha permitido que los profesionales tengan una visión más amplia y estructurada con el ánimo de ser más competitivos, y es allí donde el especialista en revisoría fiscal ha logrado un lugar importante en las organizaciones por su labor de inspección sobre la veracidad emitida en cada uno de los rubros de los estados financieros.

El revisor fiscal es una figura que ha tomado fuerza en el mercado laboral Colombiano y es por ello que hay una gran oferta de especialistas en esta área, pero cabe resaltar que a pesar del alto nivel de competencia, los ingresos laborales emanados por las profesionales son considerables de acuerdo con los datos encontrados en el trabajo de investigación. Allí se puede observar que tanto las especialistas en revisoría fiscal egresadas de la Universidad Libre de Pereira, así como las tituladas de la Universidad Cooperativa de Colombia, están por encima del estándar emitido en la calculadora salarial de la página web www.finanzaspersonales.com.co en un 46,86% y 14,45% respectivamente.

Lo anterior indica, que el nivel educativo es esencial en el momento de aspirar a una mejor retribución económica en las labores propias del Contador Público, pero lo que en su gran mayoría se aprecia, es que en un porcentaje sumamente alto se dedican solo a la asesoría contable, la cual definitivamente es mal remunerada, ello por tratarse solo de prestar una asesoría simple o de llevar contabilidades. Adicional al grado de complejidad que ella requiere, se suma la sobre oferta de profesionales ejerciendo en este campo saturando el mercado laboral y aminorando las aspiraciones a una remuneración justa, por lo cual es perentorio que el nivel de capacitación y formación en un nivel superior al pregrado sea una realidad habitual en los profesionales de la Contaduría Pública, debido a que es una puerta explorada por pocos, con un gran potencial laboral y con óptimas fuentes de remuneración.

CONCLUSIONES

- Se encontró un elevado porcentaje de participación del género masculino en el grupo de docentes de las principales universidades de la ciudad que ofertan el programa de Contaduría Pública, en todos los casos supera el 60%.
- Analizando la cantidad de egresados de las principales universidades de la ciudad de Pereira durante los años 2011 y 2012 se observó un aumento significativo por parte del género femenino, debido a que en todos los casos superó el 70% del total de egresados.
- Se observa que de la muestra tomada a 220 Contadoras Públicas, el 70% de ellas conviene que la formación que recibieron en las respectivas instituciones de educación superior fue buena.
- El 87% de las profesionales consultadas consideran no haber perdido oportunidades en el campo laboral por el hecho de ser mujer.
- El aumento en la inscripción de contadoras públicas ante la Junta Central de Contadores se debe principalmente, al deseo de sobresalir y crecer profesionalmente, opinión del 49% de las encuestadas y en segundo lugar al amplio campo de acción que ofrece la profesión de acuerdo al 34% de la muestra consultada.

- De acuerdo a la opinión del 74% de las mujeres analizadas, se determino que el género femenino le ha dado un toque diferenciador a la profesión.
- La versatilidad que ofrece la Contaduría Pública no ha sido bien aprovechada, esto a razón de que el 34,09% de las profesionales contables ejercen su profesión en asesoría contable, siendo el área con mayor participación de las resultantes en la aplicación de la encuesta.
- Se presentan nichos laborales con baja saturación con respecto a los resultados de esta investigación: Asesoría Tributaria, Sector Público, los cuales son los más poco aplicados por las Contadoras Públicas de esta investigación.
- Otros campos poco explorados por los Contadores públicos son el tema de costos, finanzas y la contabilidad forense, las cuales no se exploran por parte de los Contadores Públicos en general.
- El papel desempeñado por las Contadoras Públicas ha sido sobresaliente, esto fundamentado en que los departamentos de Contabilidad de varias empresas importantes de la ciudad de Pereira, como lo son La Universidad Cooperativa de Colombia, Audifarma S.A., Empresa de Energía de Pereira y Papeles Nacionales, las encabezan mujeres.

- El porcentaje más alto en cuanto al nivel académico de las Contadoras Públicas objeto de esta investigación, es el Pregrado con un 62,27%, seguido de Especialización con el 35%.
- La percepción de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres cada vez es más baja, debido a que el 63,18% de las Contadoras Públicas sostienen que nunca han evidenciado diferencia salarial entre hombres y mujeres.

RECOMENDACIONES

- Direccionar a los estudiantes a la exploración de áreas del ejercicio contable que no se encuentre saturado.
- Fomentar espacios para la determinación de habilidades de los estudiantes y ofrecer posibilidades de profundización en dichas áreas desde el pregrado.
- Implementar materias de ramos con niveles bajos de oferta de profesionales.
- Persuadir a los futuros Contadores Públicos que es una profesión con versatilidad de aplicación y que el campo de acción es muy amplio.
- Avanzar en la actualización y nivel de educación, es importante no estancarse en el nivel de pregrado.
- Fomentar un sano ejercicio profesional, sin que se geste competencia desleal, ni entre géneros, ni en ningún otro sentido.

- Sugerir a las diferentes instituciones de educación superior replantear el pensum académico, de tal manera que los estudiantes tengan bases más solidas a la hora de enfrentarse al mundo laboral.
- Recomendar a las diferentes universidades de la ciudad, la posibilidad de vincular en una mayor proporción al género femenino en el grupo de docentes.
- Incursionar ampliamente en estudios pos graduales debido a que el deseo de salir y crecer profesionalmente así como el amplio campo de acción son dos de los factores que han impulsado el aumento del género femenino en la profesión, pero se encontraron niveles muy bajos de formación en la muestra consultada.
- Sugerir a la Universidad Libre seccional Pereira establecer dentro del pensum académico la obligatoriedad en la cátedra software contable, esto a fin de fortalecer las bases suministradas a los estudiantes para cuando inicien el mundo laboral. Es importante que los estudiantes Unilibristas desarrollen competencias y habilidades en este tema, porque de esta manera van a ampliar las posibilidades de escogencia por parte de las empresas en los procesos de elección y contratación del personal.

- Replantear en la Universidad Libre Seccional Pereira el Pensum académico de tal manera que se le dé un mayor número de créditos a las asignaturas que están directamente relacionadas con el área de estudio, así como también se sugiere se le dé un óptimo aprovechamiento a la cátedra práctica empresarial, debido a que los estudiantes esperan un mejor apoyo en esta asignatura el cual no se está viendo reflejado, todo esto en pro de que los estudiantes reciban y perciban unas bases lo suficientemente sólidas para enfrentarse al mercado laboral.
- Ahondar en la contabilidad ambiental ya que es un tema que toma importancia día a día, pero que en la actualidad es una área poco explorada y aprovechada, debido a que aún no se han fijado parámetros claros en cuanto a su aplicación e implementación, es por ello que se le expresa a la Universidad Libre seccional Pereira la necesidad de formar profesionales con conocimientos más amplios en este tema, observando con esto la posibilidad de ser pioneros en la región en la oferta de una especialización en contabilidad ambiental, o por lo menos que se busque la manera de ampliar cátedras que exploren e indaguen mas sobre el medio ambiente.

BIBLIOGRAFÍA

- Entre los Contadores Públicos crece la importancia de las mujeres. Página oficial de asficomasesorias 2012. [En línea]. <http://asficomasesorias.com/BOLETININFORMATIVO/CONTADORESYCONTADURIAENCOLOMBIA.aspx> consultado en 7 de junio de 2012
- LEY 1496 de 2011. Publicado en: 29/12/2011. [En línea]. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley149629122011.pdf>. Consultado en 7 de junio de 2012.
- Código sustantivo del trabajo. [En línea]. <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf>. Consultado en 7 de junio de 2012.
- Ley 823 de 2003. Publicado en: 10/07/2003. [En línea]. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley_0823_2003.html. Consultado en: 7 de junio de 2012.
- Derecho a la Igualdad para hombres y mujeres: Artículo 43. Página oficial de blogjus.wordpress 2012. Publicado en: 22/05/2007. [En línea]. <http://blogjus.wordpress.com/2007/05/22/derecho-a-la-igualdad-para-hombres-y-mujeres-articulo-43/>. Consultado en 10 de junio de 2012.


- La mujer y la familia. Hegemonía matriarcal o patriarcal. Página oficial tnrelaciones.com 2012. [En línea]. http://www.tnrelaciones.com/cm/preguntas_y_respuestas/content/182/864/es/la-mujer-y-la-familia-hegemon%EDa-matriarcal-o-patriarcal.html. Consultado en 20 de junio de 2012.
- Las raíces del machismo en la ideología judeo-cristiana de la mujer. Caponi, Orietta. Publicado en 1992. [En línea] <http://inif.ucr.ac.cr/recursos/docs/Revista%20de%20Filosof%C3%ADa%20UCR/Vol.%20XXX/No.%2071/Las%20Raices%20del%20Machismo%20en%20la%20Ideologia%20Judeo%20Cristiana%20de%20la%20Mujer.pdf>. Consultado en 25 de marzo de 2013
- El Rol De La Mujer Durante La Primera Guerra Mundial. Página oficial de BuenasTareas.com. 2012. [En línea] <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Rol-De-La-Mujer-Durante/343868.html>. Consultado en 25 de marzo de 2013.
- Igualdad y Diferencia: Dilemas de la ciudadanía de las mujeres en América Latina. Elizabeth Jelin. Universidad de Buenos Aires-CONICET. Consultado en 26 de marzo de 2013.
- Reseña histórica. Página oficial Universidad Libre Seccional Pereira 2013. [En línea] http://unilibrepereira.edu.co/ciencias/index.php?option=com_content&view=article&id=57&Itemid=54. Consultado en 4 de marzo de 2013.

- Sigue creciendo el número de Mujeres Contadores Públicos. Página oficial actualícese.com. Publicado en 05/01/2012. [En línea]. <http://actualicese.com/opinion/editorial-sigue-creciendo-el-numero-de-mujeres-contadores-publicos/>. Consultado en 14 de julio de 2012.
- Contadores Públicos mujeres les siguen ganando a los hombres en número de matrículas. Página oficial de actualícese.com. Publicado en 26/07/2013. [En línea]. <http://actualicese.com/actualidad/2012/07/26/estadisticas-y-otros-temas-de-interes-para-la-profesion/>. Consultado en 14 de julio de 2012.
- El Mercado Laboral de los Contadores Públicos. Martínez Valencia Melissa, Cardona Castaño Víctor. Alejandro. Publicado en 2011. T. 331.11 M363 TESIS, 2011. Consultado en 21 de abril de 2012.
- Mujeres que dejan en alto el nombre de la profesión contable. Página oficial de actualícese.com. Publicado en 7 de marzo de 2012. [En línea]. <http://actualicese.com/actualidad/2012/03/07/mujeres-que-dejan-en-alto-el-nombre-de-la-profesion-contable/>. Consultado en 25 de marzo de 2013.
- Las mujeres ganan un 22,5% menos y tienen que trabajar 82 días más para cobrar como un hombre. Página oficial de rtve.es. Publicado en 18/02/2013. [en línea]. <http://www.rtve.es/noticias/20130218/mujeres-ganan-225-menos-tienen-trabajar-82-dias-mas-para-cobrar-como-hombre/609079.shtml>. Consultado en 26 de marzo de 2013.

- ¿Por qué las mujeres ganan menos que los hombres? Ximena Peña. Publicado en 22/05/2010. [En línea]. <http://www.elespectador.com/impreso/negocios/articuloimpreso-204473-mujeres-ganan-menos-los-hombres>. Consultado en 26 de marzo de 2013.
- Calculadora de salarios por profesión para graduados 2001-2011. Página oficial de finanzaspersonales.com.co 2013. [En línea]. <http://www.finanzaspersonales.com.co/calculadoras/articulo/salarios-profesion-para-graduados/45541>. Consultado en 15 de enero de 2013.
- Desempleo se mantiene intacto en Pereira. Página oficial de latarde.com. Publicado en 27/03/2013. [En línea]. <http://www.latarde.com/noticias/economica/111697-desempleo-se-mantiene-intacto-en-pereira>. Consultado en 26 de marzo de 2013.

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta



UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA

El objetivo de esta encuesta es establecer que aspectos son determinantes en el ambiente laboral para las mujeres en el ejercicio de la profesión.

I. ASPECTOS GENERALES

1. Nombre: _____

2. Tel: _____

II. ASPECTOS ESPECIFICOS:

3. ¿Hasta dónde llega su formación profesional?

a. Pregrado _____
b. Maestría _____
c. Especialización _____
d. Doctorado _____
e. Otro _____ ¿Cuál? _____

4. ¿Actualmente labora en alguna de las siguientes áreas?

a. Revisoría fiscal. _____
b. Auditoría. _____
c. Asesoría contable _____
d. Asesoría tributaria. _____
e. Dirección financiera o contable. _____
f. Gerencia general. _____
g. Sector Público _____
h. Otro _____ ¿Cuál? _____

5. ¿Considera que ha perdido grandes oportunidades laborales dentro de la profesión por el simple hecho de ser mujer? SI _____ NO _____

6. ¿Cuáles de estos aspectos cree que ha tenido mayor incidencia en el aumento de las mujeres en la profesión Contable?

a. Sienten la necesidad de contribuir y cuidar el patrimonio familiar. _____
b. Hay un compromiso por sobresalir y crecer profesionalmente. _____
c. Existe una perspectiva positiva de aceptación y participación de la mujer al ejercer la profesión contable. _____
d. Actualmente la Contaduría Pública cuenta con un amplio campo de acción y por ello se ha convertido en una buena alternativa. _____
e. Ejercer la profesión contable facilita y permite continuar con las labores del hogar. _____

7. En cuál de las siguientes instituciones culminó su carrera profesional?

a. Fundación Universitaria del Área Andina. _____
b. Universidad Libre Seccional Pereira. _____
c. Universidad Cooperativa de Colombia. _____
d. Universidad Antonio Nariño _____
e. Otros _____ ¿Cuál? _____

8. ¿La calidad de la educación superior para enfrentarse al mundo laboral es?

a. Excelente _____
b. Buena _____
c. Regular _____
d. Baja _____
e. Deficiente _____

9. Actualmente de cuanto es su Ingreso laboral?

- a. menos de \$1.000.000 _____
- b. entre \$1.000.000 y menos de \$ 1.400.000 _____
- c. entre \$ 1.400.000 y menos de 1.800.000 _____
- d. entre \$1.800.000 y menos de \$ 2.200.000 _____
- e. entre \$2.200.000 y menos de \$ 3.000.000 _____
- f. entre \$3.000.000 y menos de \$5.000.000 _____
- g. más de \$5.000.000 _____

10. ¿El nivel salarial al desempeñarse como Contadora Pública se ha visto afectado por la identidad de género?

- a. Muchas veces _____
- b. Regularmente _____
- c. Pocas veces _____
- d. Nunca _____

11. ¿Ha identificado al momento de la contratación preferencias por el hecho de ser mujer en algún cargo concerniente a la profesión?

- a. Muchas veces _____
- b. Casi siempre _____
- c. Regularmente _____
- e. Nunca _____

12. ¿Percebe desde su experiencia de vida que se presenta una diferencia salarial entre hombres y mujeres en la profesión contable? SI ___ NO ___

13. ¿Si en la pregunta anterior su respuesta fue afirmativa, piensa que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se está equilibrando a favor de las mujeres? SI ___ NO ___

14. ¿En qué área del conocimiento considera que las mujeres presentan ventaja para el ejercicio profesional?

- a. Auditoria _____
- b. Revisoría fiscal _____
- c. Asesoría contable _____
- d. Asesoría tributaria _____
- e. Asesoría financiera. _____
- f. Control interno. _____
- g. Sector Público _____

15. ¿La responsabilidad del hogar influye para que las mujeres sean menos productivas que los hombres? SI ___ NO ___

16. ¿El aumento de la inscripción de mujeres como Contadoras Públicas le ha dado un toque diferenciador a la profesión? SI ___ NO ___

¿Porque? _____

Realizado por _____ Revisado por _____

Anexo 2. Solicitud presentada a la Universidad Cooperativa de Pereira para obtención de información.

Pereira 27 de Febrero de 2013

Señores
FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA
Pereira



Ref: trabajo de grado

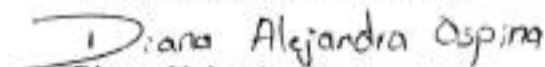
Cordial saludo

De acuerdo a la referencia, me permito solicitar a quien corresponda la colaboración concerniente a la consecución de información relevante para la realización del trabajo de grado titulado "Importancia del papel femenino en la profesión contable y su nivel de reconocimiento en la ciudad de Pereira"

Requerimos los siguientes datos:

1. Numero de Egresados discriminados por género de los años 2011 y 2012 del programa de contaduría pública.
2. Numero de contadores que formen parte del grupo de docentes del programa de contaduría pública, y de los mismos ¿cuantos son hombres y cuantos son mujeres?

Mil gracias por su colaboración


Diana Alejandra Ospina Alzate
Auxiliar de investigación
Universidad libre seccional Pereira

EMAIL: Alejaca19.24@hotmail.com
CEL: 3016671774- 3201608

Anexo 3. Solicitud presentada a la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira para obtención de información.

Pereira 27 de Febrero de 2013

Señores
FUNDACION UNIVERSITARIA DEL AREA ANDINA
Pereira

Ref: trabajo de grado

Cordial saludo

De acuerdo a la referencia, me permito solicitar a quien corresponda la colaboración concerniente a la consecución de información relevante para la realización del trabajo de grado titulado "Importancia del papel femenino en la profesión contable y su nivel de reconocimiento en la ciudad de Pereira"

Reguierimos los siguientes datos:

1. Numero de Egresados discriminados por género de los años 2011 y 2012 del programa de contaduría pública.
2. Numero de contadores que formen parte del grupo de docentes del programa de contaduría pública, y de los mismos ¿cuantos son hombres y cuantos son mujeres?

Mil gracias por su colaboración

Diana Alejandra Ospina
Diana Alejandra Ospina Alzate
Auxiliar de investigación
Universidad libre seccional Pereira

EMAIL: Alejaca19.24@hotmail.com
CEL: 3016671774- 3201608

FUNDACION UNIVERSITARIA
DEL AREA ANDINA
ADMINISTRACION DE
DOCUMENTOS
FECHA: 000487 FEB 27 '13 15:30
No. _____
RECIBIDO PARA VERIFICACION

Anexo 4. Solicitud presentada a la Universidad Remington de Pereira para obtención de información.

Pereira 27 de Febrero de 2013

Señores
COORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON
Pereira

Ref: trabajo de grado

Cordial saludo

De acuerdo a la referencia, me permito solicitar a quien corresponda la colaboración concerniente a la consecución de información relevante para la realización del trabajo de grado titulado "Importancia del papel femenino en la profesión contable y su nivel de reconocimiento en la ciudad de Pereira"

Requerimos los siguientes datos:

1. Numero de Egresados discriminados por género de los años 2011 y 2012 del programa de contaduría pública.
2. Numero de contadores que formen parte del grupo de docentes del programa de contaduría pública, y de los mismos ¿cuantos son hombres y cuantos son mujeres?

Mil gracias por su colaboración

Diana Alejandra Ospina Alzate
Auxiliar de investigación
Universidad libre seccional Pereira

EMAIL: Alejaca19.24@hotmail.com
CEL: 3016671774- 3201608


2do
Yolanda Ospina
27/02/13