

SEGMENTACIÓN LABORAL DE LOS MERCADOS DE TRABAJO PARA LAS MUJERES CONTABLES

Tatiana Lasprilla Betancur - Leidy Muñoz Rendon - Vanessa Hoyos Montoya

Estudiantes Programa de Contaduría Pública - Monografía 2022-1



Uno de los contextos en donde se pueden observar de forma generalizada las brechas de género es el mercado laboral. De acuerdo con Rembeza y Radlińska (2021) en el mercado laboral las barreras son constantes y potencialmente discriminatorias pues, si bien tanto hombres como mujeres pueden poseer el mismo tipo de competencias, algunas empresas consideran que la mujer posee menos tiempo de trabajo y menos habilidades profesionales y de gestión (Vogt et al,2020), bajo el supuesto de que estas tienen mayor rotación e interrupciones pro-

fesionales al priorizar la familia.

Por ende, este tipo de segmentación laboral es latente en diversas industrias y profesiones (Fernández, 2010), máxime en aquellas que tradicionalmente han sido imperadas por el género masculino, como es el caso de la industria manufacturera o de profesiones como la contaduría pública. En concordancia con lo precedente, la segmentación de trabajo hacia las mujeres contables genera diversas problemáticas, entre las cuales se encuentran: que los profesionales se insertan en sectores



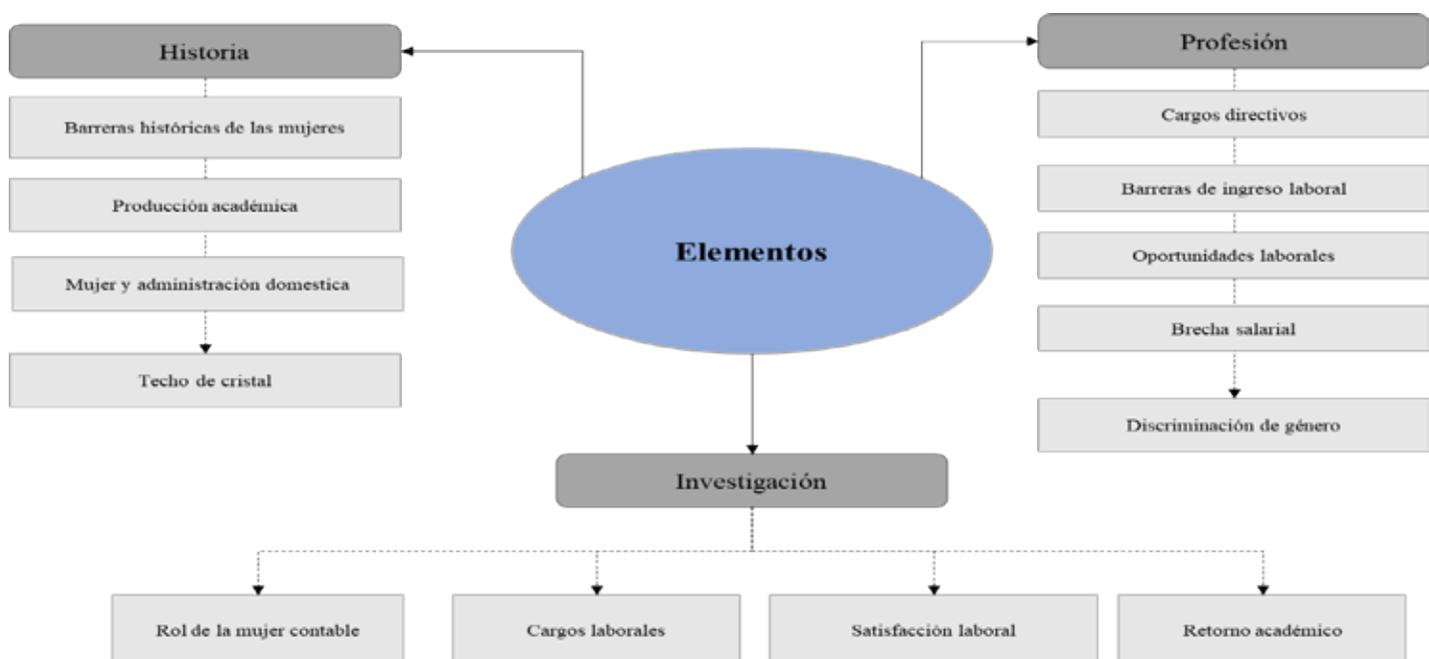
menos dinámicos de la economía, con menos posibilidades de desarrollo y crecimiento. Así mismo, se refleja que las mujeres tienen menor acceso a los puestos de dirección, poseen menor remuneración; tienen mayores barreras de entrada al mercado, solo por mencionar algunas (Díaz, 2020).

Particularmente, en la profesión contable, se identifica que si bien algunos autores han problematizado la brecha de género existente en el mercado de trabajo y resaltan la evidente desventaja de la mujer contable en relación con los hombres que ejercen esta profesión, en torno a asuntos como salario, posicionamiento, oportunidades de ascenso, cargos que ocupan, etc., el desarrollo de investigaciones de este tipo en Colombia, en concreto, en la ciudad de Medellín, no ha sido abordado de forma significativa. La siguiente figura categoriza los antecedentes de investigación concernientes a la variable segmentación laboral en las siguientes subcategorías: historia, profesión e investigación.

En consecuencia, dicha investigación, busca aportar al desarrollo del conocimiento contable y al de género, en la medida que, a través de los resultados, se pretende visibilizar la segmentación de los mercados de trabajo para las mujeres contables, lo cual sienta la base para abordar de forma crítica las relaciones de subordinación que producen el orden de género en el mercado laboral del profesional contable. Para ello, se aplicó un cuestionario virtual a 170 mujeres contables

Resultados

Los resultados iniciales identificaron que respecto a la caracterización de las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables, se considera que, en términos generales las mujeres contables tienen oportunidades de ascenso en las empresas, en relación con sus compañeros hombres. Así mismo se resalta que las mujeres poseen equidad económica, es decir, que su salario no depende de su sexo, sino del cargo que



ocupan en la empresa. Sin embargo, en el estudio de Restrepo (2019) se evidencia que, si existen diferencias a nivel salarial entre contadoras y contadores, siendo los segundos quienes tienen mejores retornos en sus ingresos.

Desde otras perspectivas, los resultados permitieron verificar que las empresas capacitan por igual a hombres y mujeres contables, este hallazgo es similar a Melo (2021) quien indica que las capacitaciones equitativas, además, fomentan la inclusión de mujeres en altos cargos directivos dentro de las organizaciones. Respecto a nivel de responsabilidades que tienen asignadas las mujeres contables se analizó que corresponden a su grado de autoridad, lo que indica que no existe un reducido campo de acción para la mujer contable.

No obstante, en las estructuras organizacionales en donde participan las mujeres contables existe una brecha entre su nivel jerárquico y el de sus compañeros (hombres), respecto a la toma de decisiones, en la medida que en algunas ocasiones las mujeres deben recurrir al visto bueno de sus compañeros, más aún si se trata de una decisión importante para la empresa. Así mismo, se logró concluir que las mujeres participantes generalmente no tienen un cargo que implique el manejo de personal; estos resultados son coherentes con la ocupación que afirmaron tener la mayor parte de las participantes el cual era de auxiliar.

Por otra parte, el estudio muestra que, si bien las empresas brindan posibilidades de ascenso a las mujeres contables, no les brinda el suficiente apoyo respecto a oportunidades de formación individual para su desarrollo profesional. Finalmente, respecto a las condiciones de participación de las mujeres contables en el mercado de trabajo, se puede concluir que las mujeres contables no reportan desequilibrio relevante en su vida laboral y vida social, pues más de la mitad de las participantes manifestó que no considera que su trabajo le impida tener una vida social activa e incluso, emprender nuevos procesos en la organización. De igual modo, se encontró que las mujeres contables encuestadas no sufren marcadas condiciones de exclusión laboral en el mercado laboral actual. Sin embargo, es importante mencionar que este resultado no representa a todas las mujeres debido a que varios estudios han identificado que el género femenino en contabilidad tiene múltiples roles en la organización lo que impacta su vida social, familiar y profesional.

Conclusión

En síntesis, la segmentación en el mercado laboral es una problemática que afecta la calidad del trabajo, fomenta la desigualdad y la discriminación entre colaboradores, máxime aquellos que, históricamente han sido foco de vulnerabilidad social, como es el caso de las mujeres. Si bien la segmentación del trabajo, específicamente del género femenino, puede ser una alternativa interiorizada por las organizaciones como eficiente, en realidad es subóptima ya que algunas organizaciones pueden perder o subestimar un capital de trabajo valioso que le aporta y genera valor agregado.

