



Una aproximación reflexiva en las Firmas de Auditoría respecto a la proyección y progresión jerárquica de los profesionales contables

*The hierarchical progression of accounting professionals.
A reflective approach from the gender studies perspective*

Tatiana Marcela González Rojas¹
Katherine Restrepo Quintero²
Candy Chamorro González³

Resumen

La contabilidad y el género ha sido una temática muy investigada en los últimos 30 años, de ahí que quedan muchos asuntos por ser vistos a la luz de las dinámicas organizacionales dentro de las Firmas de Auditoría, pues, se evidencia que, aunque los modelos de gestión enfocados al desarrollo humano proponen unas condiciones de plan de carrera, no suelen surtir el efecto positivo que suscitó su institucionalización. Por ende, este estudio reflexiona sobre la proyección y progresión jerárquica de los profesionales contables en las firmas de auditoría desde la perspectiva del género. La reflexión permitió reconocer que, dentro de la escala jerárquica de las Firmas de Auditoría, se viven situaciones como el conflicto entre el trabajo y la familia que aún hoy en pleno siglo XXI, sigue provocando decisiones que limita a las mujeres a romper el techo de cristal y quienes deciden hacerlo deben seguir caminos masculinizados para llegar al éxito, lo que podría convertirse en líneas de investigación futuras.

Palabras clave: Contaduría Pública; Género; Firmas de Auditoría; Proyección profesional contable

Abstract

Gender studies in accounting opened a space to address the organizational dynamics within auditing firms, as it is evident that, although the management models focused on human development propose career plan conditions, they do not usually have the positive effect that their institutionalization has caused. Therefore, this qualitative study reflects on aspects of the projection and hierarchical progression of professionals considering gender roles. The paper identified that discussing motivation and professional projection within the hierarchical scale of the firms implies recognizing the variables beyond the scales of self-realization to focus on issues such as the conflict between work and family, which even today in the 21st century, continues to cause decisions that limit women from breaking the glass ceiling and those who decide to do so must follow masculinized paths to achieve success.

Keywords: Public Accounting; hierarchical progression; gender study, Auditing Firms.

¹Magister en Gestión de Organizaciones y Contadora Pública de la Universidad Central. Correo electrónico: tgonzalezr@ucentral.edu.co

²Magister en Gestión y Estudios del Desarrollo de la Universidad de la Salle, Contadora Pública del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. Profesora del Departamento de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Administración y Economía de la Universidad Santiago de Chile. Correo electrónico: katherine.restrepo@usach.cl - <https://orcid.org/0000-0002-5305-9992>

³Maestrante en Medio Ambiente y Desarrollo de la Universidad Nacional. Especialista en Contabilidad Internacional de la Universidad de Malta. Contadora Pública de la Universidad de la Costa. Profesora investigadora de tiempo completo de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo electrónico: candiilorena@gmail.com - <https://orcid.org/0000-0001-7332-8566>

1. Introducción

Parte esencial al momento de elegir cursar una carrera se basa en las expectativas y motivaciones que tienen las personas sobre su futuro, la variabilidad de esta decisión puede evidenciarse desde el mismo momento en el que muchos deciden no acceder, desertar o finalizarlo. Por consiguiente, independiente de la decisión tomada ésta siempre se debe encontrar fundamentada en los deseos, gustos y expectativas, base sobre la cual se mantendrá la persona motivada para sobrepasar las situaciones que suscita este reto profesional (González, 2002; Rivas & Perero, 2018). Así mismo, la vida profesional tiende a consolidarse en decisiones en pro del futuro esperado, por tanto, quienes opten desarrollarse en las diferentes industrias que ofrece el mercado laboral tendrán que construir su propio camino.

La Contaduría Pública está en constante crecimiento, por un lado, el mercado de servicios profesionales cada vez se expande más, gracias al establecimiento de estándares no solo de información financiera y de aseguramiento de la información, sino también, vinculando nuevas formas de revelar el papel de las corporaciones dentro de la sociedad dando cuenta de información no financiera a través de reportes integrados, informes GRI (Global Reporting Initiative), entre otros formatos del triple resultado. Es así, que no solo hay un mercado tradicional que responde a necesidades contables, tributarias y de control, ahora la dinámica empresarial refleja en una expansión en todos los niveles considerando las ambiciones profesionales de sus colaboradores (Kirkham & Loft, 1993; Whiting & Wright, 2001; Stedham, Yamamura & Satoh, 2006).

Ha sido notable que a medida que se ha consolidado la Contaduría Pública como una profesión bien remunerada en el mercado, esta se ha visto correlacionada con el aumento de la demanda en la formación de profesionales y un acceso mayor de mujeres dentro de la misma, por lo que se ha ido presentado una feminización y feminización que ha sido indicada en países como Nueva Zelanda, Irlanda, Ghana y Colombia (Bruce, 2013, Restrepo & Isaza, 2019, Valero, Patiño & Vargas, 2020; Rico 2020; Rico 2021), lo que evidencia cómo se ha potenciado la participación de mujeres que han ido escalando en los cargos directivos y que representan un bajo porcentaje del total que han roto el techo de cristal (Bruce, 2013; Abidun, Rashid, & Jusoff, 2009).

Dentro de las Firmas de Auditoría o *Big Four*, estos cargos directivos reflejan la participación femenina y masculina, se debe mencionar, que llegar a estos niveles jerárquicos, implica unos sacrificios que derivan en el crecimiento, a partir de años de trabajo (longevidad en una compañía), que tienen unas condiciones para ir avanzando y que a su vez es el reflejo del crecimiento mismo de las Firmas de Auditoría (Chamorro, Jacinto & Peñaloza, 2020; Chamorro, 2019, Chamorro, 2015). Es allí, que el modelo de gestión y la cultura organizacional se convierten en instrumentos para interiorizar los deseos, los principios, las prácticas e inclusive la visión del negocio, que estará comprometida en la proyección profesional de un profesional contable. Sale a relucir entonces, el “plan carrera” como proyecto de crecimiento y ascenso, en este se evalúa constantemente al profesional en torno a: nivel de educación, desempeño de sus labores, capacidad de afrontar nuevos retos, preparación en habilidades blandas y cognitivas, entre otras.

Sin embargo, todo tiene un lado positivo y negativo, la proyección y progresión profesional dentro de las Firmas de Auditoría, requiere ser repensada a la luz de asuntos tales como: la motivación, la proyección profesional, el conflicto trabajo - familia y el síndrome de *Burnout*, aspectos claves para reflexionar la participación de mujeres en altos los cargos directivos. Por ello, el objetivo de este artículo es reflexionar y describir algunos aspectos principales que ayudan a repensar la proyección y progresión jerárquica de las mujeres en las Firmas de Auditoría.

Metodológicamente el artículo fue abordado bajo una modalidad de investigación documental de tipo hermenéutico, esto quiere decir que presta atención a la interpretación de datos, en este caso de documentos relacionados con la proyección y progresión jerárquica de las mujeres. La revisión documental fue realizada desde diferentes textos (artículos resultados de investigación, informes, actas, entre otros) los cuales se recopilaron mediante el uso de palabras clave que contribuyeron con la selección del material de estudio en el ámbito nacional e internacional. Para el momento de la organización de la información, se utilizó una matriz de revisión bibliográfica en la que se sistematizaron las referencias y se tematizaron según las categorías de análisis que fueron (1) progresión jerárquica, (2) proyección profesional, (3) conflicto familia – trabajo y síndrome de *burnout* y (4) la satisfacción laboral desde la perspectiva de género. En este sentido, los documentos permitieron dar respuesta a ¿Cómo se desarrolla la proyección y progresión jerárquica de las mujeres en las Firmas de Auditoría?

De acuerdo a ello, la estructura del presente documento fue abordada según los siguientes acápite: inicialmente se explora de manera descriptiva la motivación que tienen los profesionales ante los niveles de progresión jerárquica. Posteriormente, se emiten unas reflexiones sobre la proyección profesional. Luego, se describen aspectos relevantes sobre los conflictos de familia y el trabajo acerca del síndrome de *Burnout*; y finalmente, se explica el elemento de la satisfacción laboral desde la perspectiva de género. Por último, las conclusiones emiten unas apreciaciones de discusión en donde se plantean unas posibles líneas de trabajo y recomendaciones para futuras investigaciones.

2. Motivación en la Progresión Jerárquica

El trabajo visto más que como un derecho fundamental en el que hombres y mujeres se emplean para atender sus necesidades básicas, sino en la búsqueda del cumplimiento de un objetivo natural, como lo es la autorrealización, evaluada desde un plano profesional y laboral. En este proceso, hombres y mujeres se enfrentan con obstáculos para su consecución; a medida que se logra alcanzar la satisfacción con la labor, cada persona le irá atribuyendo un grado de realización a sus sueños, motivaciones e incluso proyecciones, por ende, aumentará sus esfuerzos para continuar en el proceso de crecimiento.

Las mujeres y los hombres, sin distinción, poseen diferencias en sus gustos, ambiciones y deseos, por mencionar algunos puntos de disyunción, que son generadas en primer medida, como resultado de la naturaleza de la persona y, en segunda medida, porque culturalmente se le ha transferido deseos y se le ha proyectado a tener un objetivo o fin determinado; la relevancia de la motivación y la multiplicidad de factores pueden llevar a que una persona se sienta satisfecha o inclusive decepcionada al realizar una labor. Chiavenato (2007) afirma que “la motivación funciona en términos de fuerzas activas e impulsoras que se traducen en palabras como deseo y recelo (...) la conducta entonces no es esporádica ni está exenta de finalidad” (p. 48), es de esta manera como se reconoce que los comportamientos no son aleatorios, sino que por medio de símbolos y comportamientos reaccionan ante la necesidad en que hombres y mujeres dan respuesta a los estímulos que tendrán impacto en los resultados organizacionales.

El rendimiento, la satisfacción y el compromiso son medidos en algunos casos indirectamente, por medio de evaluaciones de desempeño que no evidencian estos conceptos, demostrando vacíos en el reconocimiento del significado; limitándose a ser calificados por variables basadas en la efectividad dirigiendo la atención a resultados financieros (Roncancio & Carmargo, 2016). Es importante, aclarar que los objetivos organizacionales se enfocan en el cumplimiento de indicadores de productividad sin distinguir género, por lo cual las evaluaciones o las herramientas usadas para la medición del desempeño que un trabajador puede tener y los factores que intervienen han sido formulados basados en aspectos que se reflejan en el resultado esperado; las motivaciones, pueden presentarse entonces, como una diferencia de alto impacto en los productos obtenidos de cada uno de los integrantes de la organización.

La pirámide de necesidades de Maslow como la primera aproximación a los niveles de autorrealización, de ahí que Chivanenato (2007) indique que “las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto a la conducta humana” (p. 50), serán alcanzadas bajo un proceso de escala, en el que el tope se enfocará en el mayor logro. El éxito de una persona, recae directamente en sus motivaciones, sueños y expectativas que se reflejan en la compañía que trabaja, de esta manera: las oportunidades, el acompañamiento, el reconocimiento e incluso, los beneficios son decisivos en los procesos de cada integrante y en el mayor valor de las organizaciones. Por su parte, Herzberg representa las necesidades en una escala similar, pero, hace énfasis en la relevancia que tiene el trabajo en el logro de esta satisfacción, la producción en el sentido de compromiso se impone al trabajo y trae consigo el logro satisfactorio de su autorrealización, más esto no es sinónimo de un equilibrio en todos los factores de su vida.

Frente a lo anterior, Blanas, Kakkos, Santouridis, & Trivellas (2015) establecen “la satisfacción en tres grupos de necesidades básicas a saber las necesidades de existencia, relación y crecimiento, es lo que motiva a las personas a desempeñarse bien en su trabajo” (p. 470), la permanencia y posible explotación de estos motivantes serán los determinantes de éxito y ventaja competitiva dentro de las organizaciones. Aunque, existe una dificultad en determinar en qué manera estos motivantes podrán mantenerse y prevalecer, no solo por la multiplicidad de cambios que se dan en el mercado, sino que adicional a ello se suman la diversidad en las maneras de pensar y los deseos que se desarrollan entre quienes pertenecen a las organizaciones.

Bajo este contexto, se destaca que en el ejercicio contable profesional unas de las condiciones que pocas veces pueden favorecer la motivación de los empleados en las Firmas de Auditoría, que están dadas por trabajar por encargos, ya que requieren de todo su conocimiento, tiempo y compromiso, esto hace que sea una tarea ardua, con horas extra, sin límite de tiempo en la oficina, lo que acarrea situaciones de altos niveles de estrés, disminuye su calidad de vida y tiempo en familia.

Según Ramos (2018) la falta de motivación de los profesionales contables depende en muchas ocasiones de las organizaciones, ya que estas deben liderar campañas de sensibilización y automotivación para ascender a un nivel jerárquico mayor, dentro de la compañía. Bajo el mismo enfoque, García & Mayorga (2016) mencionan que las prácticas contables en una gran escala laboral afectan y además modifican la conducta y el comportamiento de los profesionales, por ejemplo, el desarrollo de informes ineficientes por el exceso de trabajo, la ejecución de actividades anti éticas por la presión de la administración, poca amistad con los empleados por el poder que ha adquirido, son aspectos que continuamente desmotivan a los contables a querer tener una mejor posición dentro de las Firmas de Auditoría. Por tanto, la progresión jerárquica dentro de la escala laboral, hace que sea importante preguntarse ¿Cuáles son las motivaciones de los empleados para ir avanzando en estas organizaciones?, pues en este proceso de valoración de metas alcanzadas y de mejora continua proyectada por medio de diferentes enfoques en la gestión, se han utilizado metodologías enfocadas en maximizar los resultados y potencializar a los empleados en sus capacidades.

3. Proyección Profesional

La importancia atribuible a la motivación, se relaciona con la satisfacción, que es un factor determinante para que hombres y mujeres demuestren sus capacidades y competencias para desarrollar sus labores y es que como menciona Blanas et al (2015) “la motivación del proceso ve cómo a medida que avanza la teoría de la expectativa, las recompensas atractivas estimulan los esfuerzos por lograr niveles de desempeño más altos, que, a su vez, conducen a resultados de segundo nivel” (p. 474). La determinación de cómo las personas se van a desempeñar y proyectar en un cargo es una característica íntima, donde las organizaciones pueden encontrar un lucro o por el contrario solo una estancia temporal a la que los empleados le sacarán provecho en su proceso de formación.

Desde los cargos iniciales, a las personas que acceden a este tipo de organizaciones se les infunde la opción de ascender, es de esta manera como se crea una expectativa, es de esperar que esta se fundamente de maneras variables por la particularidad de cada uno de los integrantes. Sin embargo, hay factores que reúnen características en la decisión de permanecer en estos procesos, como lo es el género, Chia (2003) menciona la relación que existe en el deseo de cambio y la satisfacción en la decisión de hacer de la profesión contable una carrera basada en motivaciones, sobre los cuales recaen unos impulsores que difieren entre hombres y mujeres, es por ello que se destaca que “las opciones de carrera están guiadas por la propia conciencia y los valores en lugar de la presión de terceros externos para conformarse” (Chia, 2003, p. 101).

Entre los impulsores, Chia (2003) hace mención a 9 “recompensas materiales, poder, influencia, búsqueda de sentido, experiencia, creatividad, afiliación, autonomía, seguridad y estatus” (p. 101), factores que en su medida actúan sobre las decisiones de los empleados de diferentes maneras, y reflejan disparidad en la forma que cada individuo desarrollará su profesión. Inicialmente, se evidencia que los hombres toman la decisión de crecer en las organizaciones pensando en el valor que tiene la experiencia o en torno a la recompensa monetaria, no obstante, este objetivo se sustenta bajo una premisa cultural, en la cual se resalta que “el hombre es el principal sostén de la familia, por lo cual se da una mayor proyección en mayores recompensas materiales” (Chia, 2003, p. 106).

No es de sorprenderse, que estas concepciones del todo culturales difundidas tras el paso de los años han determinado el rol de los hombres y las mujeres a nivel de estructuras sociales (Restrepo & Isaza, 2019), “situando a los hombres en los negocios y a la mujer en tareas hogareñas; de ahí que la mujer le dé una mayor importancia a la afiliación dentro de las organizaciones” Chia, 2003, p. 104). El reconocimiento se vuelve un determinante en el desarrollo de las mujeres, pues éstas han tenido que transitar dentro de las compañías comportándose con valores masculinos para sobrepasar los obstáculos impuestos (Méndez, 2010). Se reconoce que las mujeres trabajan para alcanzar su realización profesional, pero a pesar de que este objetivo es homogéneo en las mujeres, la realización profesional es variable en los deseos de cada una de ellas.

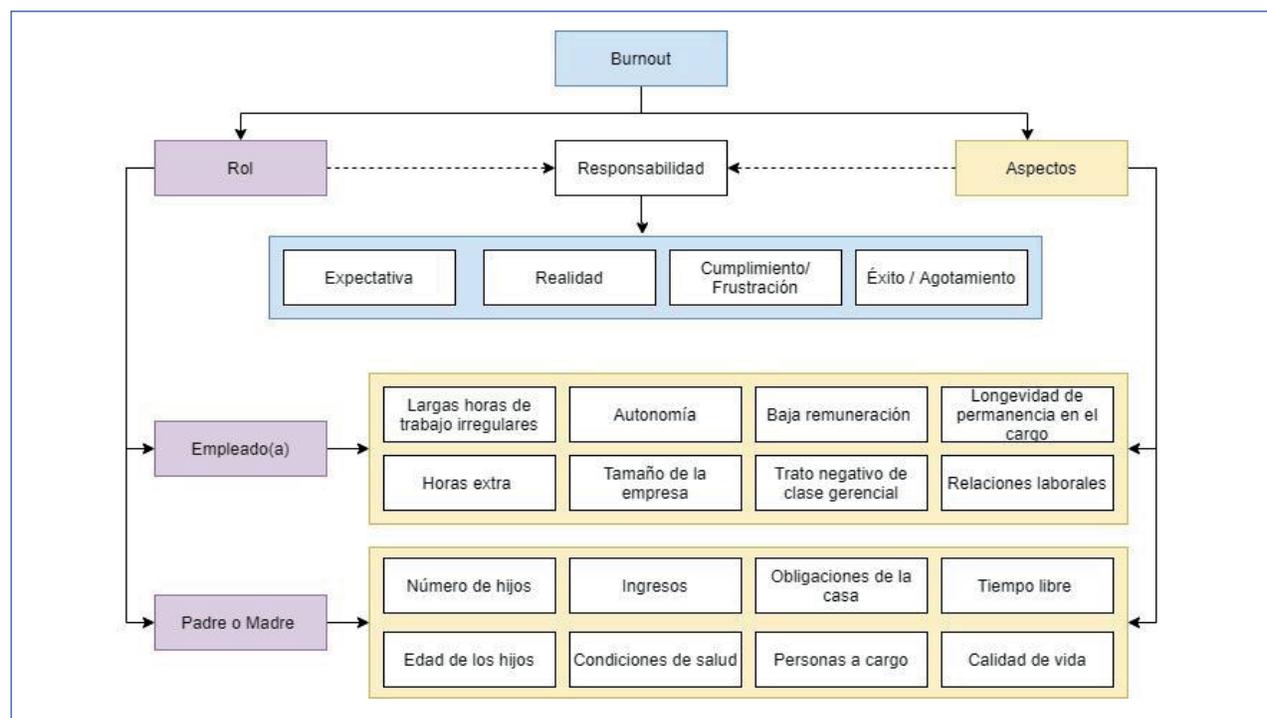
Otra variable que toma relevancia para las mujeres dentro de las Firmas de Auditoría está dada por la necesidad de desarrollar su autonomía, de obtener la confianza para construir sus proyectos y metas. De esta manera, gestionar el crecimiento de quienes la rodean y destacar la importancia que tienen las habilidades comunicativas, en el cual el género femenino ha desarrollado de manera óptima sus relaciones interpersonales, esto llama la atención al estatus que podrán conseguir en estas organizaciones (Jacinto, Novoa y González, 2022; Casteñada et al, 2021).

Finalmente, Abidun, Rashid, & Jusoff (2009) sugieren 5 principales factores que influyen en la progresión de carrera: 1) estructura (políticas formales), 2) tareas (competencias para llevar a cabo el encargo), 3) compromiso (depende del nivel de satisfacción y proyección que ofrece la compañía), 4) social (su círculo cercano y su percepción de la sociedad) y 5) cultura (los valores organizaciones y estructura de comportamiento dentro de ésta); estos se van vinculando a medida que participan de la Firma y se visualizan en peldaños con mayor poder y autonomía de decisión. Sin embargo, la progresión de las mujeres dentro de las Firmas de Auditoría es más baja de acuerdo con Bruce (2013) “solo el 5 % son gerentes, 75 % asistentes de gerencia y 20 % auditor sénior” (p. 60).

4. Conflicto familia – trabajo y síndrome de *Burnout*

El mercado de los servicios profesionales contables y de auditoría es de alta demanda por las corporaciones multinacionales y las empresas en sus diversos tamaños, puesto que se requiere de profesionales con un alto grado de productividad, eficiencia y eficacia, lo que hace que se desnaturalicen las relaciones humanas en dichas organizaciones; mostrándose como un lugar de trabajo que requiere de esfuerzos y sacrificios para avanzar en la escala de progresión jerárquica, es así que tienen jornadas largas de trabajo para cumplir con los encargos de sus clientes. Autores como Mete, Ünal & Bilen (2014) opinan que existe un conflicto entre la relación trabajo – familia que da cuenta del “conflicto de roles que se produce debido a la incompatibilidad de algunos aspectos de las demandas de roles derivadas del trabajo y entorno familiar” (Greenhaus et. al., 1989 citado por Mete, Ünal & Bilen, 2014, pág. 256), en cierta medida, este asunto puede explicar la incidencia del síndrome de *burnout* o del agotamiento de los empleados en las Firmas Auditoras, pues éste evidencia una disminución de su nivel de éxito.

Figura 1. Síndrome Burnout. Conflicto familia - trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de Mete, Ünal & Bilen (2014); Parasuraman & Simmers (2001); Frone & Rice (1997)

La figura 1. Plantea de manera precisa las variables que se ven implicadas en la ejecución de tareas tanto laborales como familiares, evaluando aspectos que pueden acarrear mayor responsabilidad y que su falta de cumplimiento obliga en cierta medida, a disponer de más tiempo o en su defecto a sacrificar éste para atender a los asuntos urgentes, habitualmente asociados al trabajo (Edwards & Rothbard, 2000; Goff, Mount & Jamison, 1990). La justificación de ubicar lo laboral por encima de la familia puede explicarse, porque, “los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo” (Otalora, 2007, p. 143) esto hace que hombres y mujeres valoren más sus actividades remuneradas, pues son la prioridad para mantener el estilo y la calidad de vida.

De otro lado, Dinc, et al (2020) y Gándara, et al (2020) agregan que tanto los hombres como las mujeres son afectados por el síndrome de *Burnout*; debido a que, las situaciones laborales caracterizadas por altas exigencias, un bajo grado de control y un escaso apoyo social provocan un estado de angustia psicofisiológica que puede tener consecuencias negativas para la salud de los profesionales contables. Maslach & Jackson (1981) conceptualizó el síndrome de *burnout* como una constelación de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal disminuida, predominante principalmente entre los empleados que hacen “trabajo de personas”. El agotamiento emocional es el elemento central del síndrome. Las características de personalidad, por ejemplo, dan cuenta de rasgos de ansiedad, que pueden facilitar la aparición del agotamiento, que, a su vez, se ha relacionado con un aumento de depresión, trastornos del sueño, síntomas somáticos y conductas de salud deterioradas. Conductas que también pueden ser adquiridas por los contables.

Sin alejarse de la realidad, es evidente que para el correcto desarrollo de la vida laboral como para la vida profesional es necesario contar con dos factores determinantes, el tiempo y la energía de ahí que “las exigencias de uno y otro puedan afectar negativamente la persona, ya que las demandas de uno no sean compatibles con las del otro” (Álvarez & Gómez, 2011, p. 94). Este tipo de disyuntivas no solo afectan el desempeño de la persona en la vida profesional y personal, sino que además se suman para que el horizonte se divise con dificultad, y que las brechas para un proceso de ascenso a cargos directivos sean más profundas. Pero, es de anotar, que la familia aún juega un papel importante en la progresión de la mujer, hay pocos casos en los que éstas logran romper el techo de cristal, pues se debaten entre la familia y el éxito profesional; por lo que se encontró que ser madre es un punto de inflexión en la profesión contable (Whiting & Wright, 2001; Bruce, 2013; Haynes & Jacobs, 2017, Restrepo & Isaza, 2019).

Ahora bien, a la hora de hablar de responsabilidades en el hogar se puede hallar que el cuidado de otras personas en la mayor parte de casos recae sobre el rol de la mujer, quien debe aprender a nivelar las responsabilidades laborales y personales (Méndez, 2010, Restrepo & Isaza, 2019), a esto se suma que, los estudios arrojan con mayor frecuencia “resultados en los que el conflicto trabajo - familia es mayor para las mujeres que para los hombres, en cuanto a sobrecarga en el cuidado de los hijos y de adultos mayores” (Otalora, 2007, p. 153). Una muestra aún mayor de las brechas presentadas en la cultura, en torno a las responsabilidades es la premisa de que la mujer debe asumir el rol de cuidadora, a pesar de que con el tiempo se ha luchado con un cambio de concepción, pues la mujer hace su aporte monetario igual que el hombre, pero, estos factores siguen retrasando el crecimiento de la mujer en roles directivos o gerenciales dentro de la organización.

A pesar, de que se ha adoptado una necesidad de que las tareas del hogar sean mejor distribuidas, la realidad es diferente, la repartición de éstas no es ecuanimes, adicional a estas obligaciones se suma el cumplimiento de las obligaciones dentro de los parámetros laborales, como lo son la forma vestir y relacionarse en el medio, de las cuales se evidencia que “las conductas éticas pueden nutrirse ampliamente de las aportaciones de la perspectiva de género” (López, 2018, p. 5). No obstante, la libertad de expresión al vestir no cumple con los códigos de vestimenta establecidas en las Firms Auditoras que contemplan prendas que pueden degradar la salud de las mujeres, a pesar de que estos paradigmas se han eliminado en muchas industrias, hay rezagos en algunas organizaciones.

5. La satisfacción laboral desde la perspectiva de género

La satisfacción laboral, vista como esa cúspide de logros que cualquier sujeto desea alcanzar y satisfacer dentro de los términos del logro personal, puede ser definida desde una infinidad de variantes, pero el logro de un ascenso, desde el cargo básico de una organización hasta la cima de la pirámide de cargos organizacionales, como lo es la gerencia y el rol de socio dentro de las Firms Auditoras. Los dilemas que deben afrontar las mujeres con los años radican en dos variables: familia

y escalafonamiento profesional, donde en algunas ocasiones el instinto maternal puede aparecer y convertirse en un arma de doble filo que guiará a las mujeres a alejarse de las estructuras organizacionales para acercarse al mantenimiento del hogar.

El trabajo como aspecto fundamental en la vida de los sujetos, tiende a ocupar una gran cantidad de su tiempo, es por ello que sus esfuerzos se caracterizan en accionar en torno a posicionarse, crecer, proyectarse e incluso dirigir; estos objetivos pueden ser variables aplicadas a todos los individuos. “Los estudios sobre las diferencias de género en satisfacción laboral han evidenciado que las mujeres informan de mayor satisfacción laboral que los hombres y ello a pesar que, según indicadores objetivos, sus trabajos son peores que los de los hombres (Clark, 1997 mencionado por Matud, 2016 p. 19), aunque el contexto les ofrece tanto a hombres como a mujeres los mismos insumos, la cultura moldea aspiraciones y deseos.

Como mencionan Mathieu & Zajaz al definir la satisfacción laboral como “un conjunto de actitudes hacia el trabajo, lo que desarrolla un comportamiento, una disposición psicológica favorable o desfavorable” (mencionado por Zurita, Ramírez, Quesada, Quesada, Ruíz, & Manzano 2014, p. 18), aquí no solo se evidencia el interés propio de una persona, sino el esfuerzo que ha generado la organización en este para que desee permanecer y se proyecte para crecer. La otra vía que se encuentra en este camino es el deseo de abandonar un cargo, es que se debe evidenciar que la satisfacción tiene una antítesis, que es la desmotivación, que de la misma forma permite que hombres y mujeres tomen decisiones y ejecuten acciones.

Según Chong y Monroe (2013) uno de los factores que provocan la rotación laboral es la satisfacción laboral. Algunas variables que afectan la satisfacción laboral son el agotamiento laboral, las largas horas de trabajo, el estrés, las tareas rutinarias, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la ambigüedad de roles. La “temporada alta” en la contabilidad pública implica largas horas (60 - 80 horas por semana) y numerosos plazos que contribuyen a una baja satisfacción laboral. Estos y otros desafíos de liderazgo del sector financiero brindan oportunidades específicas para el desarrollo y la implementación de prácticas de liderazgo basadas en valores, como el liderazgo transformacional y carismático, que tiene el potencial de aumentar la satisfacción laboral.

Adicionalmente, las necesidades de seguridad pueden incluir la idea de que el lugar de trabajo es seguro, pero, más allá de eso, puede incluir la idea de que el profesional contable tiene cierto grado de seguridad laboral. Si el contable cree que tiene un futuro en la organización, entonces el hacer buenos amigos en el trabajo se convierte en algo que el trabajador desea. Una vez que el profesional contable se sienta que encaja bien en la organización, es probable que desee sentirse empoderado y valorado por los demás. En última instancia, el trabajador puede querer sentir que está creciendo y volviéndose más autorrealizado a través del trabajo que realiza (Sun et al, 2016).

Finalmente, no solo se puede hacer referencia a la satisfacción por la proyección o sentido de gratitud y pertenencia que pueden tener los empleados con una organización, adicional debe revisarse la perspectiva de la calidad de servicios que brindaran los empleados y el impacto que traerá para la organización en general, es así como “el talento humano en la organización, es el único factor de la producción, cuya diferenciación, que da ventaja competitiva, resulta ser difícil de ser imitado y alineado por las organizaciones” (Loli, Del Carpio, Vergara, Cuba, Morales, Flores, & Lamas, 2013, p.174). Es de esta manera, como la satisfacción realiza un ejercicio de holograma en el que la satisfacción de los empleados refleja una mejor prestación de servicios o excelencia en sus productos, de ahí que la satisfacción laboral no se tome como un concepto que se aleja de la misión de la organización. El poder direccionar los objetivos estratégicos, misión y visión de una organización con el ser de su empleado es más que un logro dado que en esta acción se conservan objetivos macro para que la organización sea eficiente y eficaz.

Las Firmas de Auditoría han desarrollado a través del plan carrera una estructura vertical de avanzar dentro de la compañía hasta llegar a cargos más relevantes en la dirección, sin embargo, los requisitos y tiempos se cumplen con facilidad, pero, las vacantes disponibles pocas veces permiten que hombres y mujeres lleguen tan lejos como sus expectativas y ambiciones profesionales les dirigen en su trabajo. Por ello, la consideración de rotación dentro de las firmas toma sentido, al no encontrarse con el reconocimiento esperado y por lo que los empleados deciden encontrar dentro del mismo sector otras oportunidades de avance o simplemente se vinculan a otros sectores del mercado donde ven mayor crecimiento en menor tiempo que las Firmas mismas.

6. Conclusiones

La progresión y proyección jerárquica en las Firms de Auditoría depende de muchos factores, sin embargo, a la luz de asuntos tales como: la motivación, la proyección profesional, el conflicto trabajo - familia y el síndrome de *Burnout*, es posible examinar, entender y reflexionar como estas influencias afectan las expectativas y la actitud de los contables, ante los compromisos organizacionales y profesionales, que a su vez mantienen una tendencia de alineación directa con el deseo y la oportunidad de escalar a otros puestos laborales con mayor remuneración y poder gerencial.

A pesar de que la profesión Contable ha abierto sus puertas a la mujer para que en ésta ella logre múltiples maneras de progreso, no se han cerrado en totalidad las brechas, aún se evidencian faltantes en la ecuanimidad de oportunidades, de progreso e inclusive de proyección hacia cargos cada vez con menos relevancia para alcanzar, y es que es de sopesar la importancia que se le brinda a ese rol maternal que juega en la cultura. Es así como, se encuentra en una posición que a pesar de poseer variabilidad en las rutas en las cuales puede dirigir sus caminos, los factores que le rodean han dificultado el deseo por trascender en las organizaciones.

Adicional, factores como la familia, los preceptos e inclusive las normas han delimitado el rol de las mujeres en las organizaciones, en el mundo de los negocios y la familia, este proceso de concepción cultural ha generado no solo una brecha con el género masculino, sino una constante lucha entre las mismas mujeres, quienes buscan un equilibrio, pero se encuentran con un mundo que les exige muchas veces renunciar a su lado maternal, como resultado a ello se evidencia, el fenómeno de proyectarse a vivir sola, o una disposición a entregar la totalidad de tiempo para su trabajo, siendo estas las rutas más concurridas para llegar a esa tan anhelada pero a la vez peleada autorrealización.

No obstante, es de resaltar que un empleado que encuentra el equilibrio entre su motivación y compromiso estará evidenciando un mayor enfoque en el deseo de satisfacción, y es que una primera mirada que puede observarse es el del reconocimiento siendo este una necesidad, es por ello la relevancia que se le da a este factor en el que se puede interpretar un sin número de características que llevan a las personas a realizar las acciones necesarias para alcanzar sus metas y deseos. Por último, futuras investigaciones deberían migrar a examinar otro conjunto de variables como oportunidades intra y extraorganizacionales, o intereses personales que han sido creados durante el empleo. Estos aspectos podrían contribuir en la búsqueda de otros elementos que impulsa a los hombres y en especial a las mujeres en la progresión jerárquica en las firmas de auditoría y en otro tipo de organizaciones.

Bibliografía

- Abidun, Z. Z., Rashid, A., & Jusoff, K. (2009). The 'glass ceiling' phenomenon for Malaysian women accountants. *Asian Culture and History*, 1(1), 38-44.
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo - familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89 - 106.
- Blanas, N., Kakkos, N., Santouridis, I., & Trivellas, P. (2015). El impacto de la satisfacción profesional en el desempeño laboral en firmas de contabilidad. El efecto mediador de las competencias generales. *Procedia Economía y Finanzas* (33), 468 - 476.
- Bruce, E. (2013). The accounting profession and the female gender in Ghana. *Accounting and Finance Research*, 2(1), 54-60.
- Dinc, M. S., Kuzey, C., Gungormus, A. H., & Atalay, B. (2020). Burnout among accountants: the role of organisational commitment components. *European Journal of International Management*, 14(3), 443-460.
- Castañeda, Y., Valero, G. M., & Patiño, R. A. (2021). Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la región Andina en Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 127-149.
- Chamorro, C. (2019). Inequidad de género en los rangos más altos de la profesión contable. Editorial. Boletín Ágora Contable. Recuperado de: https://www.funlam.edu.co/uploads/facultadciencias/757_Editorial.pdf
- Chamorro, C. (2015). La participación de la mujer en el desarrollo de la contaduría pública en Colombia. *Documento presentado en el XXVI Congreso Nacional de Estudiantes de Contaduría Pública de Colombia*. Florencia: Colectivo estudiantil CECAM/FENECOP.

- Chamorro, C., Patiño, R. A., & Vásquez, L. (2020). Women accountants in academic and research spaces in Colombia. En C. Lehman, *Resistance and accountability* (Vol. 22, págs. 23-34). Emerald Publishing
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chia, Y. (2003). Career drivers of junior auditors: an exploratory study. *Managerial Auditing Journal*, 18(2), 100-111. doi:10.1108/02686900310455083
- Chong, V y Monroe, G. (2013) El impacto de los antecedentes y las consecuencias del agotamiento laboral en las intenciones de rotación de los contadores jóvenes: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. *Contabilidad y finanzas*, 55, 105-132. Doi: 10.1111/acfi.12049
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Frone, M. R. and Rice R. W. (1987). Work Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8(1), 45-53.
- Gándara-Ramos, J. E., Rangel-Mijares, K. I., & Nieto-Hipólito, D. M. (2020). Estrés laboral y síndrome de burnout en empleados de despachos contables de ciudad Juárez. *Revista Turismo: Estudios e Prácticas*, (4).
- García, Á. D. R., & Mayorga, D. A. C. (2016). La motivación laboral contable: una genealogía para su análisis en el período 1960-1970. *Revista En-contexto*. 2346-3279, (4), 185-198.
- González Esquivel, D. A. (2002). *Motivación laboral* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León). Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. (1990). employer supported child care, work/ family conflict, and absenteeism: a field study. *personnel psychology*, 43(4), 793-809.
- Haynes, C., & Jacobs, K. (2017). The processes of inclusion and exclusion: The role of ethnicity and class in women's relation with the accounting profession. *Accounting, Auditing & Accountability*, 30(3), 565- 592.
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 43, 110-124
- Kirkham, L. M., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507-558.
- Jacinto, R. A. P., Novoa, Y. C., & González, C. C. (2022). Estado actual de la investigación sobre género y contabilidad en Colombia. *Aglala*, 13(1), 36-50
- Loli, A., Del Carpio, J., Vergara, A., Cuba, E., Morales, S., Flores, M. & Lamas, L. (2013) La satisfacción y la calidad de servicio en organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista IIPSI, Facultad de Psicología*. 15. 171-190.
- López, M. (2018). Código de ética institucional con enfoque de género. Programa de fortalecimiento a la transversalidad de la perspectiva de género, 01 – 36
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- Matud, P. (2016). Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres. *Salud trabajo*, 17 - 26.
- Méndez, M.T. (2010). De la contabilidad doméstica a la profesionalización contable de las mujeres en el siglo XIX. *Mujeres y Economía*, 852, 91-98
- Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and Burnout on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 264-270.
- Otalora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo - familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración*. 139 - 160.

- Parasuraman, S. & Simmers, C. (2001) Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Ramos, Y. (2018). *Ética, motivación y responsabilidad social en el desempeño profesional del contador público y sus efectos en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huanta*. (Tesis pregrado): Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Peru
- Restrepo, K., & Isaza, J. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 527-553. <http://dx.doi.org/10.21830/19006586.385>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.
- Rico, C. (2020). Making women visible in the (accounting) history of Colombia. *Accounting History Review*. <https://doi.org/10.1080/21552851.2020.1763410>
- Rico, C. O. (2021). Estudios históricos sobre mujeres y contabilidad. literatura internacional y perspectivas de investigación para el contexto colombiano.
- Roncancio García, Á. D., & Camargo Mayorga, D. A (2016). La motivación laboral contable: una genealogía para su análisis en el período 1960-1970. *En-Contexto*. 4(4). 185-193.
- Stedham, Y., Yamamura, J. H., & Satoh, M. (2006). Gender and salary: A study of accountants in Japan. *AsiaPacific Journal of Human Resources*, 44(1), 46-66.
- Sun, Y., Gergen, E., Avila, M., & Green, M. (2016). Leadership and job satisfaction: Implications for leaders of accountants. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(03), 268.
- Valero, G., Patiño, R., y Vargas, H. (2020), Feminilización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 76, 13-33. Doi:<https://doi.org/10.17533/udea.rc.n76a01>
- Yakin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.
- Whiting, R. H., & Wright, C. (2001). Explaining gender inequality in the New Zealand accounting profession. *British Accounting Review*, 33, 191-222.
- Zurita Alcarz, M., Ramírez del Castillo, M., Quesada Soto, J., Quesada Ronco, M., Ruíz Camacho, B. & Manzano Martínez, J., (2014) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de los juzgados de granada*. *Reidocrea*, 2014, Abril 11. Universidad de Granada.

