



Liderazgo femenino en la carrera CPA en las universidades chilenas¹

Belén Andrea Valdivia Soto²

Universidad de Santiago de Chile

Resumen

Mediante la presente investigación se buscó analizar la vinculación de las mujeres CPA a los cargos directivos de la carrera en las universidades chilenas, mediante de la recolección de datos cualitativos a través de entrevistas, para mostrar el panorama de participación de ellas en pleno siglo XXI. Se identificaron las mujeres que en la actualidad se encuentran en cargos de dirección de la carrera CPA en las universidades chilenas, de tal modo, que se construyó una matriz de trabajo, la que posteriormente sirvió para agrupar y el perfil de las decanas de facultad, directoras de departamento, directoras de escuelas y jefas de carrera de las universidades chilenas a la carrera CPA en las universidades chilenas. Lo anterior, se logró mediante la aplicación de entrevistas semiestructuradas donde presentaron sus contribuciones a la educación superior. Del mismo modo se narró las experiencias de estas académicas contables y se relacionó sus relatos a las distintas teorías sobre este contenido, tomando como referencia las fuentes primarias y secundarias recopiladas en la investigación. Así, los principales hallazgos mantienen relación con la experiencia requerida para optar a cargos de liderazgo, como también, el importante camino de decisiones que deben tomar estas profesionales para convalidar sus desafíos académicos como personales.

Palabras clave: CPA; Liderazgo femenino; Universidades; Chile; Feminización.

Introducción

La carrera de Contador Público y Auditor (CPA) ha tenido mayor acogida en el sexo femenino, lo que ha llevado a argumentar que es una profesión que se está feminizando debido al ingreso cada vez más frecuente de las mujeres a estudiar este pregrado, algunos de los trabajos que aportan evidencia para este tipo de afirmaciones son Roberts & Coutts (1992); Whiting & Wright (2001), Stedham, Yamamura & Satoh (2006), Bruce (2013), Lemos, Barufaldi & Paulo (2015); Restrepo & Isaza (2019); Valero, Patiño & Valero, (2020). Aunque las mujeres han terminado teniendo mayor participación en esta profesión, aún ellas no logran visibilizarse en los cargos más relevantes y con poder de decisión, por ejemplo, en las mismas Big Four o Firmas de Auditoría, entonces que pasa en el ámbito de la educación, en las universidades en qué puestos de trabajo se están desempeñando.

En consecuencia, este trabajo de investigación buscará dar respuesta al interrogante ¿Cómo ha sido la evolución de la participación de la mujer en los cargos de dirección de la carrera CPA en las universidades chilenas?, considerando que

¹ Este artículo hace parte de la tesis para optar al título de CPA de la Usach titulada "Participación de las mujeres con cargos directivos de la carrera de CPA en las universidades chilenas".

² Contadora Pública y Auditora de la Universidad Santiago de Chile. Contacto: belen.valdivia@usach.cl

es importante reconocer si ellas, se han vinculado a este espacio laboral que por sus características resulta ser menos discriminatorio que otros escenarios del mercado laboral de servicios profesionales contables y de auditoría. Para esto se identificará los cargos de dirección a nivel de departamento, escuela y decanatura, para así poder evidenciar los aportes de las decanas de facultad, las directoras de departamento, las directoras de escuelas y las jefas de carrera, teniendo presente que es relevante conocer sus experiencias para revelar las oportunidades, desafíos y logros de estas mujeres contables en estos escenarios que tienen incidencia en la formación de futuros profesionales.

Es importante resaltar, que esta investigación se vio motivada por la idea de evidenciar la contribución de la mujer a los cargos directivos de las universidades chilenas, para así, lograr dimensionar el aporte que ha representado el papel femenino en las esferas directivas, con la intención de mirar si el proceso de feminilización (Yannoulas, 2011) que se ha ido desarrollando, también ha generado cambios en la dirección de dichos departamentos de modo que se vincule su participación y la influencia que ellas generan para el entorno y más aún, para sus estudiantes. Además, de abrir espacio a los investigadores contables para abordar este tipo de temáticas que se inscriben el campo de la perspectiva crítica de la contabilidad, específicamente en los estudios de género en contabilidad.

Metodología

La investigación en curso es de carácter cualitativo, "Este enfoque se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados" (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pág. 358). La presente investigación busca entregar presentar el panorama que se ha abierto en el mercado laboral de la educación superior para las mujeres CPA, para mejorar la comprensión del contexto en que se desenvuelven las mujeres CPA en el área directiva en las universidades chilenas y, por ende, describe la realidad como es percibida y vivida por las involucradas.

"El estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conductas y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación" (Méndez, 1998, pág. 126). Por lo tanto, se pretende dar cuenta de la vinculación de las CPA en cargos de liderazgo de las universidades chilenas, evidenciar sus aportes y narrar sus experiencias, otorgando mayor énfasis en los procesos que han participado para transformar la apuesta institucional educativa. Entonces, para lograr los objetivos, se tendrán en cuenta las fuentes primarias, a través de entrevistas semiestructuradas y secundarias, artículos científicos, informes, páginas web, redes sociales y publicaciones que recopilan datos sobre el contexto y las participantes, entregando antecedentes necesarios en la investigación.

Para la recolección de información, inicialmente, se revisaron las páginas web de las universidades que tienen el pregrado de Contador Público y/o Auditor, de ellas se extrajo información en torno a las mujeres que se han desempeñado como directoras de departamento, directoras de escuelas y jefas de carrera a la carrera CPA en las universidades chilenas que presentan participación femenina. De allí, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a 14 mujeres CPA que han estado en alguno de los cargos indicados anteriormente para conocer de primera mano su experiencia en estos puestos de liderazgo dentro de sector de la educación superior en Chile; esto entregó información valiosa para analizar el papel de las CPA.

Resultados

En Chile, la carrera de Contador Público y Auditor tuvo sus inicios a mediados del siglo XX, siendo la Escuela de Contadores Auditores, en la Universidad de Chile, la primera institución en impartir esta carrera en el país, en el año 1958 (Universidad de Chile, 2022), para la época, era común que la carrera se centrará en un ambiente más masculino dado el rol de proveedor que estaba determinado para los hombres y las responsabilidades podían desempeñar en las diferentes áreas del mercado laboral; en cambio, las mujeres su desarrollo estaba focalizado en valores en torno a la familia y la administración del hogar, por lo cual ubicar mujer en los distintos escenarios directivos, resultaba una excepción a la regla.

Entonces, para la década del 50 se creó el Colegio de Contadores de Chile A. (1958) y con el paso del tiempo la carrera de CPA fue ganando espacio en las universidades chilenas, hasta llegar a la actualidad, en donde la carrera es impartida en 33 de las 45 universidades en Chile, representando un 73.33% del total de instituciones que se encuentran adheridas al Sistema de Acceso a la Admisión Universitario del DEMRE en Chile y que se detallan a continuación:

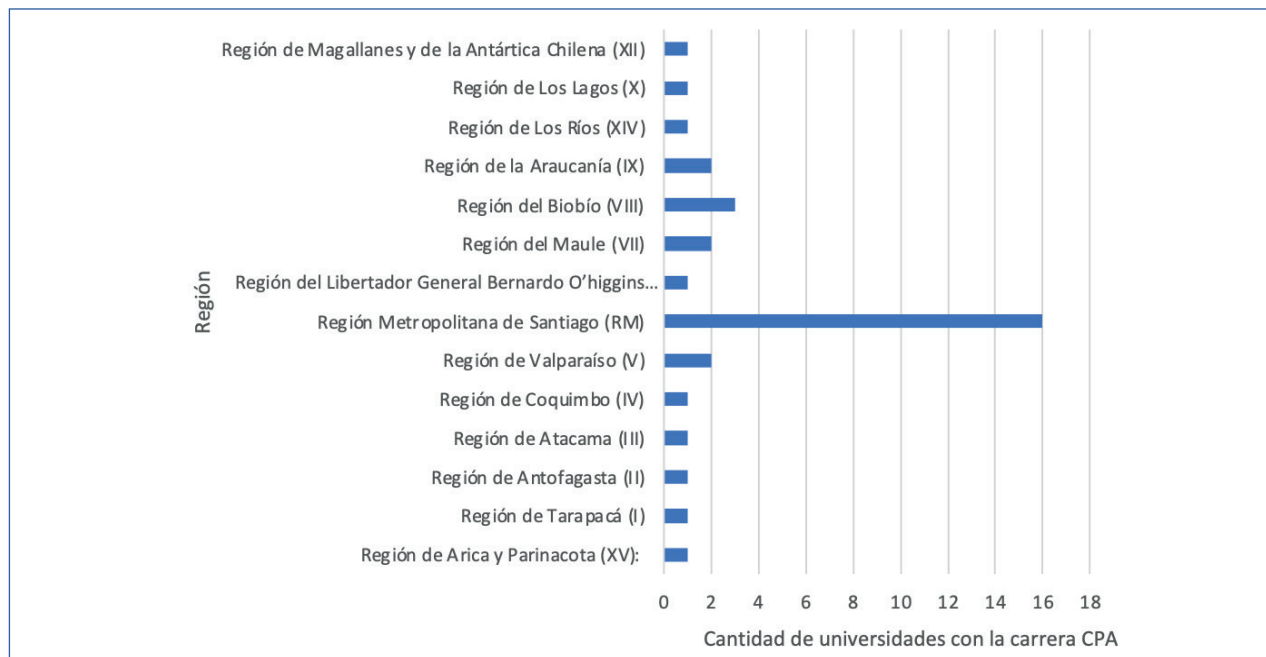
Tabla 1. Universidades chilenas que imparten la carrera CPA

UNIVERSIDAD	CIUDAD	REGIÓN	NOMBRE PROGRAMA
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Valparaíso	V	Contador Auditor
Universidad de Chile	Santiago	RM	Contador Auditor
Universidad Católica del Norte	Antofagasta	II	Contador Auditor – Contador Público
Universidad de Concepción	Concepción	VIII	Auditoría
Universidad Austral de Chile	Valdivia	XIV	Auditoría
Universidad de Santiago de Chile	Santiago	RM	Contador Público y Auditor
Universidad de Valparaíso	Valparaíso	V	Auditoría
Universidad de Talca	Talca	VII	Contador Público y Auditor
Universidad Tecnológica Metropolitana	Santiago	RM	Contador Público y Auditor
Universidad Central	Santiago	RM	Contador Auditor
Universidad Católica de la Santísima Concepción	Concepción	VIII	Contador Auditor
Universidad de los Lagos	Osorno	X	Contador Público y Auditor
Universidad Autónoma de Chile	Santiago	RM	Auditoría e Ingeniería en Control de Gestión
Universidad Mayor	Santiago	RM	Contador Público y Auditor
Universidad de O'Higgins	Rancagua	VI	Contador Auditor
Universidad de la Frontera	Temuco	IX	Contador Público y Auditor
Universidad de La Serena	Serena	IV	Auditoría
Universidad de Las Américas	Santiago	RM	Contador Auditor
Universidad de Tarapacá	Arica	XV	Contador Auditor – Contador Público
Universidad Alberto Hurtado	Santiago	RM	Contador Público y Auditor
Universidad Andrés Bello	Santiago – Viña del Mar	RM - V	Contador Auditor
Universidad Arturo Prat	Iquique	I	Contador Público y Auditor
Universidad Bernardo O'Higgins	Santiago	RM	Contador Auditor
Universidad Católica Silva Henríquez	Santiago	RM	Contador Público y Auditor
Universidad Católica de Temuco	Temuco	IX	Contador Auditor
Universidad del Bío Bío	Talca	VII	Contador Público y Auditor
Universidad Católica del Maule	Talca	VII	Contador Público y Auditor
Universidad de Magallanes	Punta Arenas	XII	Auditoría
Universidad Diego Portales	Santiago	RM	Contador Auditor – Contador Público
Universidad Finis Terrae	Santiago	RM	Auditoría
Universidad Miguel de Cervantes	Santiago	RM	Contador Auditor
Universidad San Sebastián	Santiago	RM	Contador Auditor (Advance)
Universidad Santo Tomás	Santiago	RM	Contador Público y Auditor

Fuente: elaboración propia a partir web DEMRE (2022)

En la tabla 1, se puede ver que la carrera Contador Público y Auditor (y las otras denominaciones) está representada a través de casi la totalidad del país, teniendo mayor oferta, en la Región Metropolitana (RM) con 16 universidades de un total de 33 instituciones en donde se imparte. Este 73,33% representa un gran avance para la carrera CPA en Chile, ya que su cobertura nacional es representada desde Arica a Punta Arenas y detallada a continuación:

Gráfico 1. Universidades por región con la carrera CPA

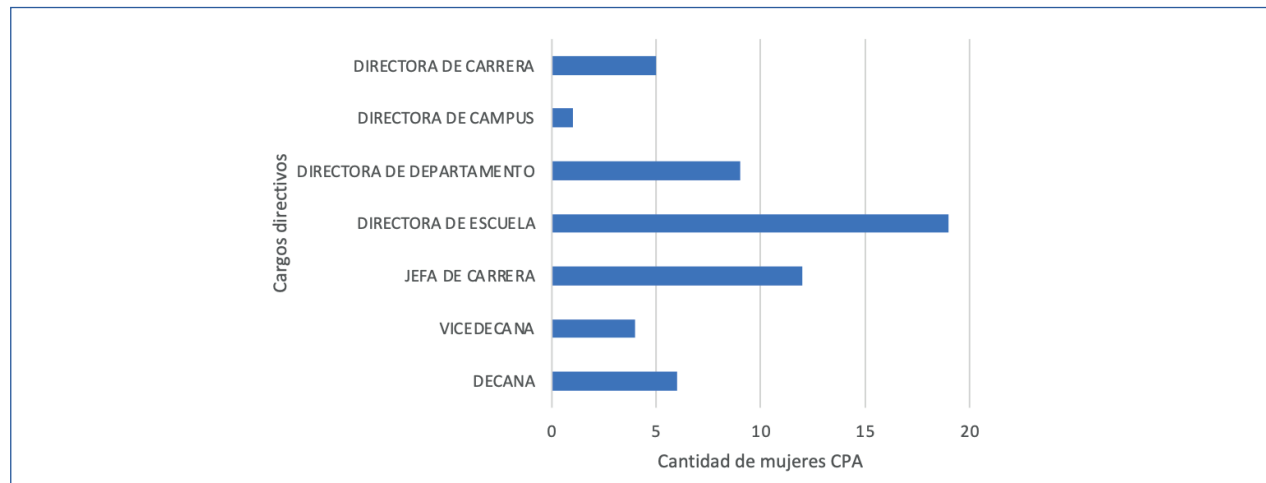


Fuente: Elaboración propia

En el Gráfico 1 se observa que de las 15 regiones en que se encuentra dividida políticamente el territorio chileno, 1. la Región de Atacama (III) y la Región de Aysén del G. Carlos Ibáñez del Campo (XI) no cuentan con universidades que impartan el pregrado de CPA; 2. Que ocho de las quince regiones cuenta con al menos un programa de CPA ofertado; 3. que, de las 33 universidades, 14 son universidades estatales y 19 instituciones son privadas, de ellas también 30 son los establecimientos que integran el Consejo de Rectores (CRUCH), es decir, universidades tradicionales. La mayor oferta académica se concentra en la Región Metropolitana de Santiago, con 16 programas formativos de CPA, comenzando sus orígenes en el año 1958 en la Universidad de Chile.

La gran acogida que ha tenido el pregrado de CPA en la oferta de educación superior muestra una oportunidad para ampliar el panorama del mercado laboral contable en la academia e investigación. Por ello, considerando el contexto descrito anteriormente, se realizó una revisión de la información disponible en las páginas web y documentos de acceso abierto para identificar cómo ha sido la participación de las mujeres CPA dentro de los cargos de dirección. En tanto, se encontró que ha habido 56 mujeres en cargos de dirección dentro de las universidades objeto de estudio de esta investigación:

Gráfico 2. Cantidad de mujeres CPA en cargos directivos



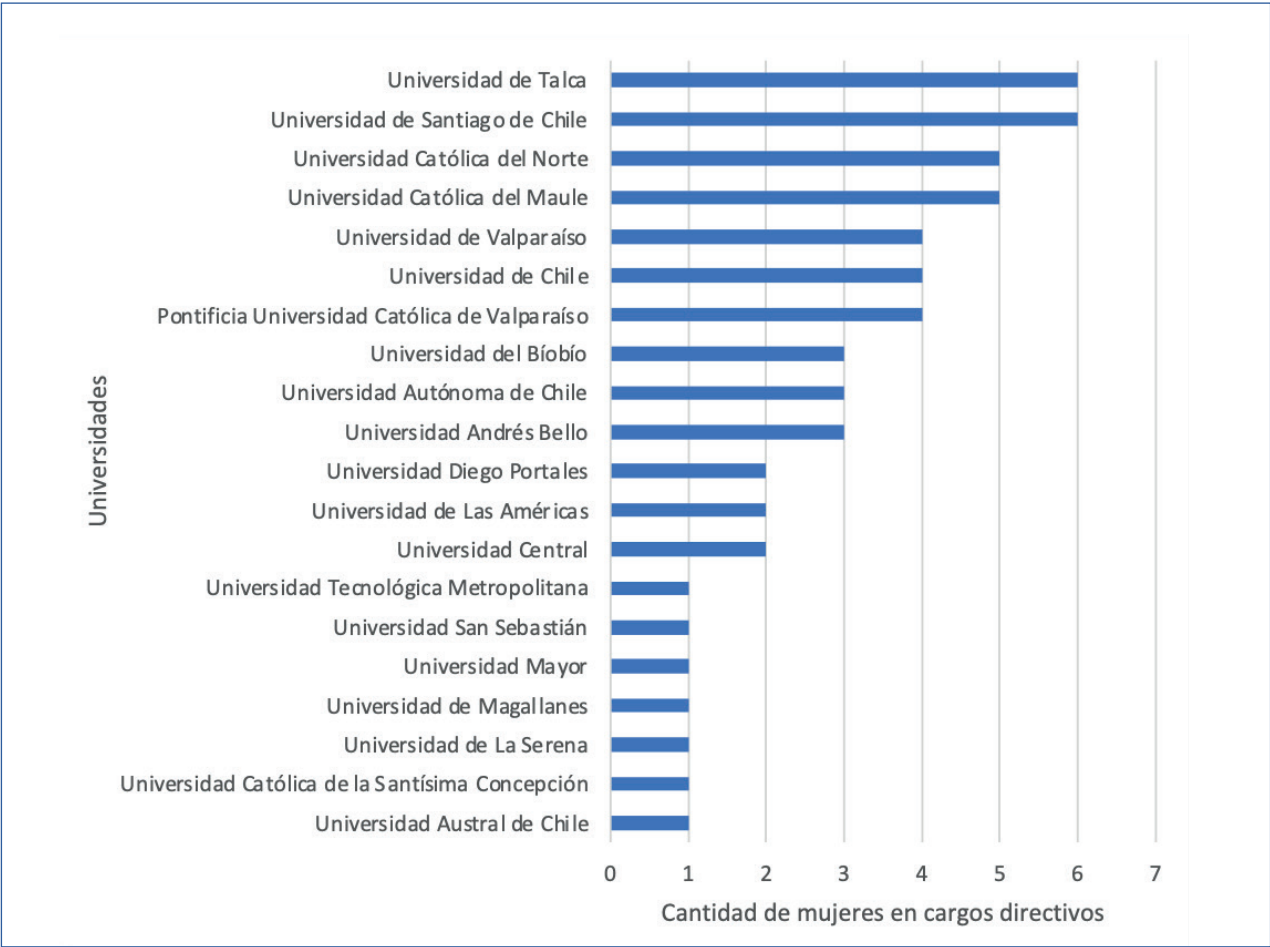
Fuente: Elaboración propia.

Según se detalla en el Gráfico 2, primero, el cargo directivo que ha tenido mayor participación femenina ha sido el cargo de “directora de escuela” con 19 directivas en el cargo. De igual modo hay que mencionar que de las 33 universidades que imparten la carrera, 17 cuentan con una escuela, ya sea de Auditoría, de Contabilidad, de Comercio, o similares, lo que se ve representado con lo señalado anteriormente. Segundo, 12 mujeres han sido jefas de carrera, siendo este, el cargo de entrada para optar a mayores responsabilidades en los cargos superiores; tercero, el cargo más alto dentro de la carrera CPA fue o está conformado por 6 mujeres decanas de facultad.

Ligado a lo anterior, es que existe la idea preconcebida que “Las responsabilidades domésticas, que suelen ser mayores para las mujeres que para los hombres, pueden aumentar la prominencia de los estereotipos femeninos y, por lo tanto, aumentar la incongruencia percibida entre las profesoras y los decanos.” (Henningesen, Eagly & Jonas, 2022, pág. 605), lo que puede entrar en discusión contra lo evidenciado por las académicas señaladas en el Gráfico 2, donde si pueden cumplir con un liderazgo directivo y posicionarse en cargos que requieran un alto nivel de compromiso, atención, coordinación y toma de decisiones, y en paralelo seguir atendiendo a las responsabilidades domésticas que tengan en sus vidas.

También, se hace necesario mostrar, que la mayor presencia femenina en los cargos de dirección de la carrera CPA en las universidades chilenas, ha sido la Universidad de Santiago de Chile, con 6 mujeres en cargos directivos y en paralelo la Universidad de Talca con la misma cantidad de mujeres, según la información disponible en las fuentes, las que a su vez se detallan a continuación:

Gráfico 3. Cantidad de mujeres CPA en cargos directivos por universidad



Fuente: Elaboración propia

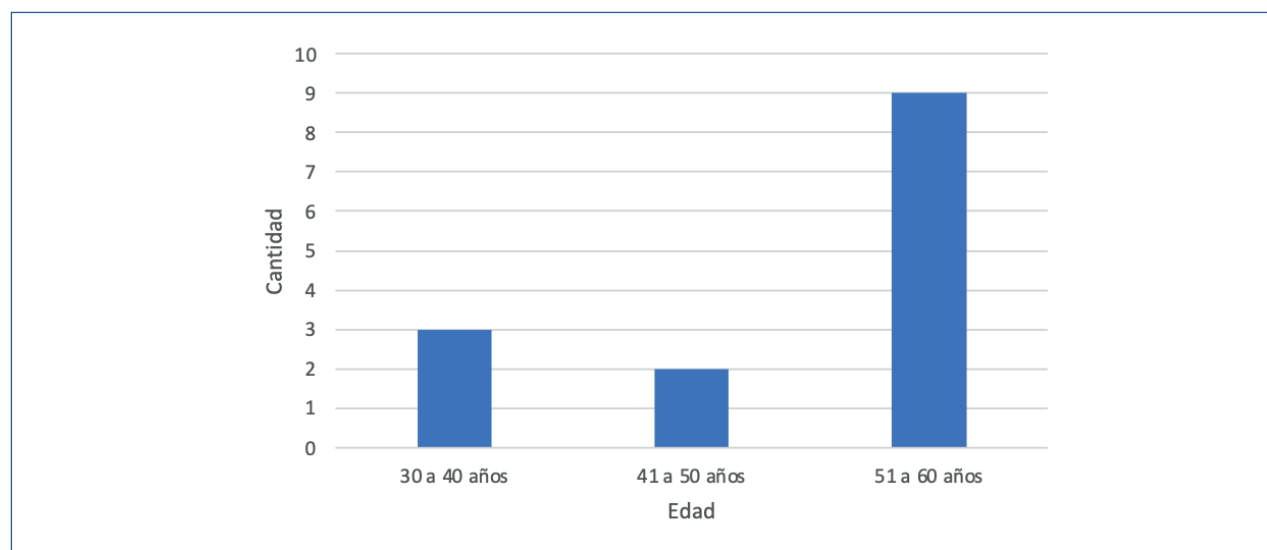
Otro dato importante para considerar es que, en 12 universidades, no hay mujeres en cargos de dirección en la actualidad y son dirigidas únicamente por hombres, lo que representa un 39,39% de las instituciones que cuentan con la carrera CPA. Esto último, es sin duda un factor importante a tener en consideración, ya que, al consultar a estas casas de estudios, tampoco se obtuvo respuesta si en ellas hubo directivas femeninas en el pasado. Señalar, que esta información fue obtenida a través de la revisión de las páginas web institucionales de cada universidad y en algunos casos, a través de la confirmación vía correo electrónico de los actuales directivos de la carrera en las distintas universidades, y a partir de eso, se tomó en consideración la participación de las mujeres en la profesión contable.

Perfil de la CPA en la dirección

Considerando que hay un grupo significativo de mujeres que han estado en cargos de dirección relacionados con el pregrado de Contador Público y Auditor y las facultades en que se encuentra dicho programa. Se realizó contacto con las mujeres CPA que han estado en estos cargos durante los últimos años del siglo XXI. Algunas de las entrevistadas actualmente están ocupando estos puestos y otras han continuado vinculadas a las universidades con dedicación a otras actividades de la academia y la investigación. Para el ejercicio de la selección de la muestra se contactó a las entrevistadas por vía correo electrónico para la disponibilidad de participar en este ejercicio de investigación.

En esta primera instancia, fue necesario recoger información personal de mujeres en cargos directivos de la carrera CPA en las universidades chilenas a partir de un formulario de Google donde se relacionó variables como: edad, estado civil, nivel educacional y grado académico, cargo desempeñado, universidad, periodo en el cargo, tamaño familiar. Los datos permitieron visualizar las características de las entrevistadas para presentar su perfil dentro de la academia, el muestreo por conveniencia fue conformado por mujeres de las universidades chilenas públicas y privadas que se encuentren adscritas al Sistema de Acceso a la Admisión Universitaria y estuviesen dispuestas a contestar las preguntas de la entrevista en un lapso de 30 a 45 minutos aproximadamente, facilitando además su correo personal, de las cuales el 100% ingresaron su nombre y apellidos.

Gráfico 4. Edad de las entrevistadas



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el Gráfico 4, en cuanto a los datos recolectados sobre la edad de las entrevistadas, se ingresaron un total de 14 datos diferentes, en el que encuentran un mayor número de mujeres en edad promedio de 51 a 60 equivalente al 64.3% de la muestra. Esto se traduce a que se necesita cierto grado de experiencia profesional y académica, educación posgradual

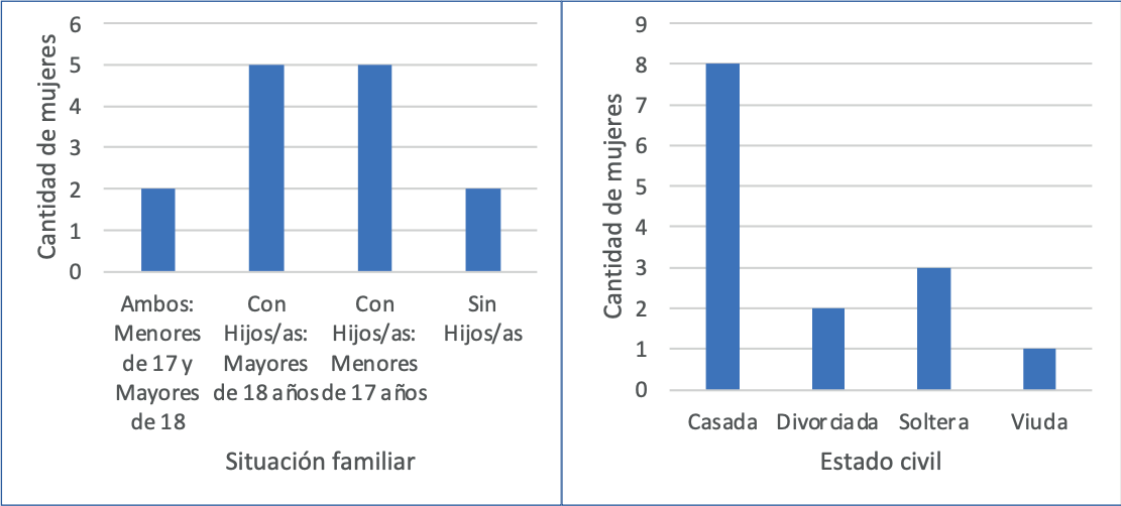
y tiempo de vinculación con la universidad lo que responde la trayectoria que ha recorrido la mujer durante su desarrollo profesional y la cual es adquirida conforme avanza el tiempo y es posible que algunas mujeres líderes sean mayores debido a que han trabajado más años y han adquirido más experiencia y conocimientos a lo largo de sus carreras. También podría ser que algunas mujeres tengan más dificultades para acceder a oportunidades de liderazgo debido a prejuicios o discriminación de género, y por lo tanto necesiten más tiempo para avanzar en sus carreras y alcanzar posiciones de liderazgo y es por eso que no se encuentran mujeres menores a 30 años en la presente investigación.

Considerando que la familia y los hijos juegan un punto de inflexión importante dentro de la carrera profesional de las mujeres se les preguntó sobre su estado civil actual, para conocer si esta variable tiene incidencia frente a la disponibilidad de ellas para hacer frente a los compromisos y responsabilidades que se vinculan a estos cargos de dirección. Se puede observar en el Gráfico 5. que 8 de las 14 entrevistadas se encuentran “Casadas” lo que representa un 57,1% del universo de las entrevistadas. “La vida familiar y el tiempo necesario para el cuidado de los niños, es considerado por un 70% de las mujeres ejecutivas como un gran costo personal o de vida” (Centro de estudios PwC Chile, 2016, pág. 3) esto debido a que “La prestación de cuidados (centrada en los niños, las personas mayores, las personas con discapacidad y las tareas domésticas) recae en las mujeres, estas tienen menos probabilidades de trabajar a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro” (Organización internacional del trabajo, 2019, pág. 39)

Con respecto a la maternidad de las mujeres directivas de la carrera CPA de las 14 entrevistadas, solo un 2 entrevistadas indicaron no tener hijos/as lo que representa un 14,3% y una de ellas manifestó estar soltera, echo que viene de la mano con que su estado de soltera le permite tener más tiempo y flexibilidad para enfocarse en sus metas y proyectos profesionales. El 85.7% logra evidenciar de manera preliminar que la relación entre maternidad y dirección es compatible en sí y es sustentado con lo señalado por Eagly y Carli (2007):

Las mujeres con carreras profesionales suelen tener unos ingresos superiores a la media, y a veces estratosféricos. Las mujeres con excelentes ingresos tienen opciones más fáciles para equilibrar la carrera y las exigencias familiares. Estas mujeres pueden delegar las tareas domésticas y pueden confiar en niñeras, niñeras y excelentes centros de cuidado de niños para que se encarguen de algunas de sus obligaciones. Sin embargo, dadas las expectativas contemporáneas de una crianza intensiva, incluso para estas mujeres el cuidado de los hijos sigue siendo una responsabilidad importante. (Eagly & Carli, 2007, pág. 175).

Gráfico 5. Estado civil y tamaño familiar de las CPA entrevistadas

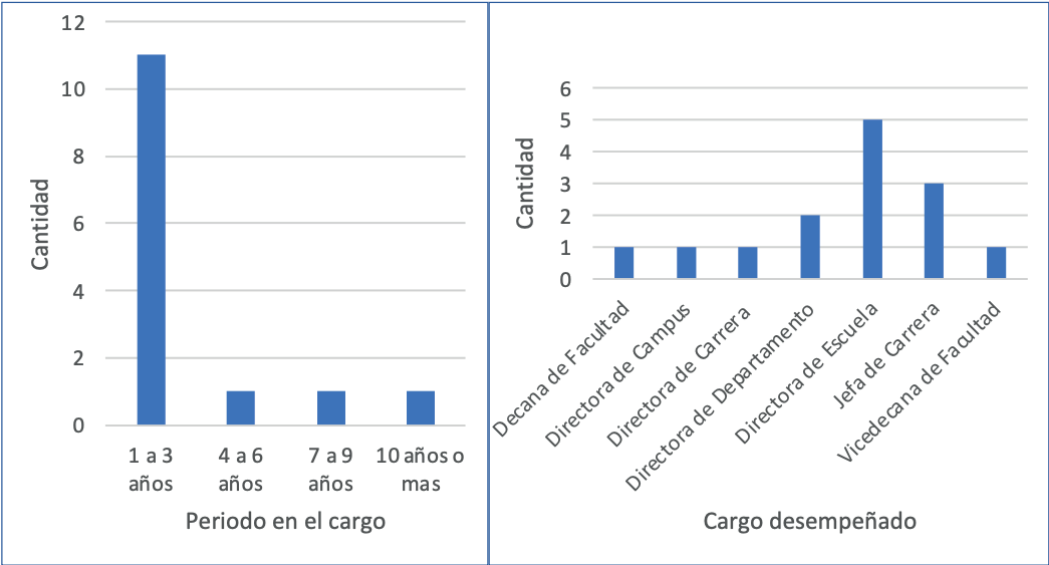


Fuente: Elaboración propia

La cualificación académica es importante dentro del perfil de las mujeres que se desempeñan en cargos directivos dentro de las universidades, debido a que las ubica dentro de la clasificación determinada para académicos y académicas de acuerdo con nivel de formación y su correspondiente remuneración. Por tanto, se interrogó en torno al nivel de educación que tienen las mujeres entrevistadas, lo que aporta a la construcción de un perfil cualificado sobre conocimientos propios del área contable y otras relacionadas. Los hallazgos dejan ver que el 50% de las entrevistadas han logrado obtener el grado académico máximo que entregan las universidades, como es el PhD o Doctorado, y el otro 50% restante han tienen su grado académico de Magister, estos datos permiten indicar que hay un preocupación de las mujeres por tener una cualificación académica superior al pregrado, lo que hace que su nivel de conocimiento contribuye a mejorar la educación contable en pro de necesidades actuales y futuras del profesional CPA.

Sobre los cargos desempeñados en ámbito directivo dentro de la universidad, centrado en la facultad, la escuela o el departamento, se halló que las mujeres entrevistadas, primero que solo 1 de ellas ha llegado al cargo de Decana de Facultad correspondiente al 7.4% de la muestra; una explicación para esta baja participación es que “La caracterización del decanato académico como un puesto de gran responsabilidad que requiere mucho tiempo y que es difícil de equilibrar con otras obligaciones” (Eagly, Henningsen & Jonas, 2022, pág. 605), segundo, el 35,7%, el 14.7%, el 21.4% han sido directoras de escuela, directoras de departamento y jefas de carrera respectivamente; tercero, aunque se ubicaron diferentes denominaciones de cargos de coordinación y dirección por la autonomía que tiene cada universidad en torno a los nombres de los cargos, solo en los mencionados se obtuvo respuesta.

Gráfico 6. Cargos desempeñados por las CPA entrevistadas y tiempo en el cargo



Fuente: Elaboración propia

Sobre el tiempo en el cargo, este dato contribuye identificar la experiencia de las entrevistadas en el cargo referido, para así relacionar su estadía en puesto con sus aportes y experiencias a la dirección y a la carrera CPA. Dentro de los resultados, se encontró que un 78,6% de las entrevistadas, declaran estar o haber estado al menos entre 1 a 3 años, el menor tiempo que ha ejercido ese cargo es de 1 año y el mayor tiempo que se llevaba en el cargo fue de 12 años como directora de escuela, luego de haber estado cerca de 10 años como académica, entendiendo la gestión de la escuela, comprendiendo el dominio de los distintos procesos curriculares y con una basta trayectoria laboral.

A partir de la información descrita en este apartado se puede ver que las mujeres presentan intenciones en realizar carrera en el ámbito directivo de las universidades involucrándose en la gestión del programa académico, actividades orientadas a la reforma curricular del plan de estudios y la administración de los recursos, además de todos los otros aspectos curriculares y extracurriculares que aportan a la acreditación del programa en los tiempos que corresponda para cada caso.

De modo que, a través de estos cargos directivos, estas mujeres logran influir de igual manera en la vida profesional y en algunos casos, personal, de los futuros profesionales CPA en su formación profesional.

Aportes de las mujeres CPA en la dirección de programas, escuelas y facultades

Se entrevistó a 14 mujeres CPA, a las cuales se le realizaron preguntas respecto a su vida profesional, además de pedirles narrar su experiencia sobre los aportes que han impactado en la formación de los estudiantes CPA y con la intención de guardar el anonimato de las entrevistadas se proporciona un seudónimo (Nombres de mujeres destacadas en Chile y el mundo).

Aportes curriculares de las mujeres CPA

Apoyar la transmisión de valores, conocimientos y lograr relacionar el mundo y sus ambientes con la institución, como también lo teórico y práctico, es la finalidad del currículo académico, y contribuir a ello es una de las misiones de las profesionales que participan en estos cargos directivos. Así lo demuestra Adelina Gutiérrez, quién señala haber liderado todos los procesos de renovación curricular de la carrera, para ir en beneficio de los alumnos y su adecuación a los programas de estudios, la actualización periódica de la bibliografía, la implementación de apoyos tecnológicos y el haber incorporado el grado de licenciado a la carrera CPA, del mismo modo, Elinor relata que le tocó liderar varios procesos de la carrera, su instalación, de hecho, el diseño del nuevo programa y proyecto formativo, también cuenta que fue parte de la creación de la carrera cuando era directora en vespertino, porque fue el mismo equipo de trabajo.

En la investigación realizada a las directivas de la carrera CPA en las universidades chilenas se encontró que hay un significativo aporte en términos curriculares especialmente en la actualización de los programas curricular, modificaciones curriculares y la malla de estudios (Marie, Amanda, Isidora, Rosa, Harris, Ethel, Justicia, Adelina y Virginia). Lo cual ha implicado, que ellas como directivas, hayan tenido que liderar dichos procesos. Por ejemplo, Marrie expresa que ha sido productivo su aporte a la comunidad CPA ya que:

“Hemos sido bien productivos porque ya llevamos dos modificaciones curriculares durante el periodo, hicimos la reforma al currículo escolar en el año 2009, nos acreditaron como escuela con la acreditación máxima de siete años. Luego vinimos con la segunda acreditación de siete años y actualmente en este semestre terminamos la modificación curricular para la promoción, que viene muy pensando en una formación continua, en una formación basada con un sello particular de nuestra universidad”.

Sin duda, el liderar un proceso tan importante como las modificaciones curriculares y las acreditaciones institucionales, representa un gran desafío para estas académicas, el proceso y la gestión realizada, no es algo que pueda suceder de un momento a otro, más bien, requiere de disciplina, rigor y compromiso por parte de ellas y queda evidenciado que llevar a cabo estos procesos son sin duda un gran aporte para la comunidad CPA. Por su parte Ethel comentaba que también se encontraba liderando y trabajando arduamente en la creación de la nueva malla curricular, la cual tendría su implementación inicial en 2023. Esto también viene de la mano con la correcta recepción de parte del claustro académico de la carrera, quienes, junto a la directiva académica, son los encargados de aprobar o modificar dichas creaciones, lo que significa a su vez, que Ethel, tenga que demostrar su capacidad de liderazgo y gestión frente ellos.

Proceso de internacionalización

En relación con los procesos de internacionalización, se evidencia que solo Eloísa considera que ha logrado tener aportes significativos, principalmente porque mantiene una visión más global, esto debido a que declara ser académica extranjera:

Tener una perspectiva internacional, y el tratar de traer esa visión que tengo del exterior a la carrera, ha sido muy bueno, de hecho hemos cambiado por completo algunos contenidos, hemos tratado de dirigir un poco a la actualidad algunos aspectos de la carrera que son importantes porque no hemos tenido rediseño, y el hecho de que yo haya venido de afuera, pues, eso ha contribuido a darle como un sentido más proactivo y más innovador a la carrera, o sea, se ha marcado ahí esa diferencia, eso hace también que se preparen como con una mira internacional de igual manera, de hecho el año pasado tuvimos un intercambio con una Universidad de México y vamos por el segundo intercambio, traemos especialistas en distintas áreas de Colombia, de Perú, de Brasil, de México y esto ha sido muy enriquecedor para los estudiantes y su formación. (Eloísa)

El contribuir a que los estudiantes puedan ir cumpliendo con sus avances curriculares y en paralelo, puedan ir desarrollándose con miras internacionales, sin duda marca un sello distintivo en la formación de los futuros profesionales contables. Hasta hace algunas décadas la educación superior se centraba en formar profesionales con capacidades técnicas y de conocimiento disciplinar concreto, ahora hay una intencionalidad de una formación integral que vincule diversas maneras de acercarse al conocimiento, entre estas se encuentra el intercambio con otros pares (estudiantes de intercambio) y docentes, por ello, los procesos de internacionalización permiten abrir más escenarios de participación activa de los estudiantes de su profesión, la investigación, la cultura y aprendizaje de idiomas.

Creación de nuevos programas

En torno a la formación de nuevos programas en la academia, es posible evidenciar que 6 directivas (Eloísa, Lucila, Elinor, Marie, Amanda y Ethel) coinciden en la importancia de una formación continua del estudiantado. Partiendo por Elinor, quien señala que le tocó liderar varios procesos de la carrera: su instalación, de hecho, el diseño de este nuevo programa, de este nuevo proyecto formativo, cuando era directora en la carrera CPA en modalidad vespertino, y eso impulso a que se mantuviera el equipo de trabajo con el que ya contaba, para poder llevar a cabo este nuevo programa formativo.

Por otro lado, y vinculado con el ítem anterior sobre la internacionalización, Eloísa evidencia la creación de programas de intercambios extranjeros de los estudiantes contables, con la finalidad de que estos alumnos, puedan ir desarrollando nuevas competencias y habilidades que contribuyan a su formación personal y profesional. Es importante señalar que, a través de la creación de nuevos programas formativos, las académicas, buscan agregar un valor a la formación de los futuros profesionales, de modo de marcar un sello diferenciador a la comunidad (Eloísa), y pensando en una formación continua en base a la disciplina, creando así una marca particular de la casa de estudios hacia en alumnado (Marie). En beneficio de mejores experiencias y certificaciones para los estudiantes, es que Ethel, mejoró la oferta de los electivos de la carrera, a modo de vincular estos con un Menor académico que permita ir en beneficio de los y las estudiantes, para así, mejorar las certificaciones de ellos y estar mejor capacitados, tanto en conocimientos técnico como también práctico.

De la mano, Amanda y Marie, coinciden en evidenciar sus aportes en educación continua, por una parte, Amanda señala “Aumentamos la oferta de diplomados que entrega la escuela, antes tenía un diplomado histórico que venía con la directora anterior, que era de gestión y planificación tributaria. Yo sumé un postítulo en Tributación y ahora un diplomado en Control de gestión y próximamente y un diplomado diferente”, mientras que Marie declara:

“Actualmente terminamos la modificación curricular para la promoción, que viene muy pensando en una formación continua, en una formación basada con un sello particular de nuestra universidad, hemos desarrollado un proyecto de formación continua. Vale decir que hemos creado en base a mi disciplina, la tributación y en base a las otras disciplinas, tres Magister, el de Tributación que nace creado por mí. El Magister de Tributación lo creamos después que yo hice el mío”.

Ambos relatos evidencian el significativo aporte de sus conocimientos para la formación de los programas mencionados anteriormente, lo que también intenta marcar un sello diferenciador en la comunidad educativa.

Formación profesional de los estudiantes CPA

El tomar el desafío de liderar y conducir la carrera Contador Público y Auditor, trae consigo, la participación en primera persona del desarrollo profesional de los alumnos de la profesión contable. Pues así lo relata Lucila, quien señala haberles entregado a los estudiantes las herramientas necesarias para tener una formación integral, que incluye, además del ámbito educativo, una característica especial que está en ella, la disciplina y el rigor. Ella narra lo siguiente “Yo me encuentro con mis egresados, me dice qué me odiaron cuando fueron mis alumnos y me amaron cuando egresaron. Ser disciplinada en el área contable. A la gente como que no le gusta mucho la disciplina, pero en esta carrera, en nuestra profesión, es el esqueleto de la contabilidad”.

Harris por su parte, expresa que a ella le preocupa mucho la “cuestión social”, esas instancias en donde ella puede ir más allá de tan solo una formación profesional, el crear personas integrales, donde el vínculo, no sea tan solo con lo profesional, sino más bien con la sociedad en su conjunto. Lo anterior es logrado a través de la cercanía con los estudiantes, generando preocupación hacia ellos, un ejemplo visible que Harris marcó, fue la comunicación entre ella y los delegados de cada generación, eso hacía que ella tuviera una cercanía más directa con los estudiantes.

Ethel, de la misma casa de estudios, relató que trabajó con alumnos en desventaja académica, creando talleres de reforzamiento, buscando así nivelar su condición académica con la de los demás estudiantes. Del mismo modo logró visibilizar a los estudiantes destacados por cada generación, esto con la finalidad de impulsar a más alumnos a tener un mejor desempeño académico y ser reconocidos por la institución como tal. Es importante señalar en este punto que las mujeres directivas tienden a tener mayor cercanía en los temas sociales y de carácter interpersonales en comparación con los hombres, esto debido a que está dentro de su carácter innato, evidenciando así, ese rol maternal y llevándolo a cabo en las diversas áreas de desarrollo profesional.

Redes con el medio

En última instancia, pero no menos importante se puede evidenciar los aportes de las mujeres directivas a la carrera CPA, en su relación con el entorno que les rodea. Esto viene en conjunto con el fortalecimiento de los vínculos entre los egresados y la comunica CPA (Amanda), como también el compromiso con los distintos actores del medio (Harris). En este sentido, Virginia evidencia haber potenciado la vinculación con el medio, de manera especial con la oficina de Género y Diversidad Sexual, en ese entonces, dicha oficina comenzó su funcionamiento, y ella contribuyó a la creación de políticas públicas en pro de su robustecimiento, y de marcar un compromiso en estas materias.

Por otra parte, Rosa señaló que, en su proceso de modernización de la carrera, hizo participe al medio, a través de consultas a los empleadores y a los alumnos titulados de esa casa de estudios, con la finalidad de hacer un levantamiento de información al respecto de la actualización del nuevo perfil de egreso. De esa forma lograba hacer las modificaciones curriculares correspondientes, lo que a su vez generaba la participación del entorno. En la misma línea, Adelina, implementó un plan especial de titulación, que permitió que los egresados no titulados de la carrera CPA en su casa de estudios, lograrán terminar su formación profesional, logrando así que más o menos 100 estudiantes, que en los últimos 10 años no habían terminado su carrera, logran regularizar estudios superiores. Evidenciando a su vez, la preocupación de la académica hacia los estudiantes ya egresados.

Las académicas evidencian que su participación también involucra al desarrollo de sus pares académicas (María Teresa e Isidora), ambas crearon congresos en beneficio del conocimiento contable, en donde, los alumnos junto con las académicas han participado en distintas versiones de estos encuentros con la finalidad de generar una red de apoyo entre los distintos docentes y alumnos de las áreas impartidas, impulsando así, áreas como la investigación en los alumnos y el área de costos.

Conclusiones

Lo que llevó a realizar un rastreo e identificar a las mujeres que han ocupado esos cargos, donde se demostró que muchas de las mujeres académicas han ido haciendo carrera dentro del ámbito de la educación superior, lo que genera a su vez un gran desarrollo profesional y personal para ellas, pasando así, por los distintos procesos de selección para obtener el cargo de dirección que poseen y demostrando su capacidad de liderazgo en los desafíos que tienen por delante al asumir una responsabilidad grande, como lo es ser partícipe de los cargos de dirección de la carrera CPA en las universidades chilenas.

Otro dato importante para considerar es que la mayoría de las mujeres entrevistadas, presentan una edad aproximada entre los 51 a 60 años, lo que se traduce a que dichas mujeres, ingresan mayoritariamente a este ámbito directivo a una edad más desarrollada y con mayor experiencia profesional y académica, sin la preocupación de atender a la maternidad de infantes, entre las principales conclusiones. Así, se logra identificar a las mujeres que han estado en cargos de dirección de la carrera CPA en universidades chilenas, considerando el rastreo de información.

De esta forma, se pudieron documentar los diversos aportes que han entregado las decanas, vicedecanas, directoras de escuelas y jefas de carrera identificadas, evidenciando los importantes cambios a las mallas curriculares que impulsaron, las carreras que instalaron en sus casas de estudios, como también la orientación a ayudar en favor del alumnado que sirven

Si bien, por la contingencia de género que se vive en la actualidad, es importante recalcar que, de las casas de estudio investigadas, aún existen 13 instituciones que no cuentan con mujeres en cargos de dirección dentro de la carrera CPA, lo que significa que aún falta trabajo por realizar para que las mujeres logren ser más visibles en dichos establecimientos.

Hay poca investigación sobre la participación de las mujeres en cargos de liderazgos, menos sobre mujeres contables en cargos directivos de las universidades chilenas, por lo cual esta área de trabajo emergente en contabilidad y género, puede ser muy útil para ir trazando la realidad de los grupos dentro de las categorías sociales y a través de la investigación, darle relevancia a las mujeres que siguen siendo el pilar para una sociedad más avanzada, pero tullida en estructuras patriarcales y primarias sobre la diversidad y la igualdad.

Referencias

- Bruce, E. (2013). The accounting profession and the female gender in Ghana. *Accounting and Finance Research*, 2(1), 54-60.
- Centro de Estudios PwC Chile (2016). Encuesta de liderazgo femenino
- Consejo Nacional de Educación. (2021). Informe de tendencias de la matrícula de pregrado de educación superior. Chile.
- Consejo Nacional de Educación. (2022). Informe de tendencias de la matrícula de pregrado de educación superior. Chile.
- DEMRE. (2022). Universidades del Sistema de Acceso a la Admisión Universitaria. <https://portaldemre.demre.cl/proceso-admision/universidades-participantes/universidades-sistema-acceso>
- Eagly, A. H. & Carli, L., (2007) *Through the Labyrinth, the truth about how women become leaders*.
- Henningsen, L., Eagly, A. H., & Jonas, K. (2022). Where are the women deans? the importance of gender bias and self-selection processes for the deanship ambition of female and male professors. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(8), 602-622. <https://doi.org/10.1111/jasp.12780>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. (2014) *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V., 6ta edición.
- Lemos, I., Barufaldi, R. y Paulo, N. (2015). La feminización del Área Contable: Un Estudio Cualitativo Básico. *Revista de la Academia Brasileña de Ciencias em Contabilidade [REPeC]*, 9 (1), 64-84.
- Mendez, C. (2020). *Metodología De La Investigación* (Vol. quinta edición). ALPHAEDITORIAL.

- Organización internacional del trabajo, (2019). Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos.
- PwC, (2022). Women in work index 2022. Building an inclusive workplace in a net zero world
- Restrepo, K., & Isaza, J. G. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Revista Científica General José María Córdova, 17(27), 527-553. <https://doi.org/10.21830/19006586.385>
- Roberts, J. & Coutts, J.A. (1992). Feminization and professionalization: a emerging literature on the development in the united kingdom. Accounting, Organizations and Society, 17(314), págs. 379-395
- Stedham, Y., Yamamura, J. H., & Satoh, M. (2006). Gender and salary: A study of accountants in Japan. Asia Pacific Journal of Human Resources, 44(1), 46-66.
- Universidad de Chile (2022). Historia del Departamento Control de Gestión y Sistemas de Información. <https://dcs.uchile.cl/content/MjU=/Mw==/historia>
- Valero Zapata, G. M., Patiño Jacinto, R. A., & Vargas Toledo, H. (2020). Feminización y feminización de la profesión contable en Colombia. Contaduría Universidad De Antioquia, (76), 13-33. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.n76a01>
- Whiting, R. H., & Wright, C. (2001). Explaining gender inequity in the New Zealand accounting profession. British Accounting Review, 33, 191-222.
- Yannoulas, S. (2011). Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria, p.271-292, jul./dez. 2011.