



Socios y socias de las Big Four que han auditado empresas IPSA 2015-2022¹

Gabriela Alejandra González Valles²

Universidad de Santiago de Chile

Resumen

Desde el inicio de la profesión contable, las mujeres han tenido dificultades en la integración a esta y en ser consideradas profesionales calificadas para enfrentar cualquier reto en los negocios, lo cual evoca los límites establecidos por los estereotipos de género que aun persisten en la sociedad. A pesar de la femilización que ocurrió en la carrera de Contador Público y Auditor en pleno siglo XXI, se ha identificado que los altos cargos de las empresas siguen estando fuera de alcance para las mujeres. Este ejercicio de investigación revisó las memorias anuales y estados financieros de las empresas del IPSA entre 2015-2022 con el objetivo de identificar si las mujeres están participando de estos escenarios profesionales o siguen siendo excluidas. Se encontró que, si bien hay pocas mujeres auditando dichas empresas, estas se ubican en la industria retail, segmentando su participación dentro del mercado de servicios profesionales de contabilidad y auditoría en Chile.

Palabras clave: Socias Femeninas; Equidad de Género; Big Four; IPSA, CPA

Introducción

Kathryn Haynes (2017) llevó a cabo una revisión de 25 años de investigación contable crítica sobre género, en la cual toca temas de diferencias de género en el área contable, adentrándose en la criticidad y la distinción de género y feminismo, abordándola en distintas partes, estas siendo a) la contabilidad como una construcción política, la cual está implicada en la perpetuación de la desigualdad, b) en la historia de género en contabilidad en ámbitos de barreras de entrada, luchas individuales y también en contextos no occidentales, c) aborda y analiza la contabilidad como una institución de género en relación a jerarquías empresariales y profesionales, debates sobre la vida laboral, maternidad, la feminización y la segmentación y d) la evaluación de la contabilidad y su interacción con la identidad, encarnación y la sexualidad, tocando también el tema del rol del hombre en la literatura. Concluyendo que todavía queda un amplio camino para la contabilidad y el género, destacando la necesidad de un aumento de estudios feministas y de género en contabilidad.

Por su parte, Kirkham & Loft (1993) señalan que la profesión de Contador Público y Auditor nació a finales del siglo XIX gracias a las asociaciones profesionales en Reino Unido, donde principalmente eran hombres quienes ejercían el oficio relacionado con la contabilidad. Este comienzo se vio marcado por valores masculinos, debido a que ellos en su mayoría eran quienes participaban del mercado de servicios profesionales de contabilidad y auditoría en las primeras firmas.

¹ Este artículo hace parte de la tesis para optar al título de CPA de la Usach titulada "Influencia del género del socio auditor en la asignación de clientes en las Big Four en Chile".

² Contadora Pública y Auditora de la Universidad Santiago de Chile. Integrante del Semillero de Investigación Contable "Norma Peralta". Contacto: gabriela.gonzalez.v@usach.cl

La contabilidad ha sido considerada como una práctica masculina (Wescott & Seiler, 1986), hasta la segunda mitad del siglo XX, un ejemplo de esta alusión se reflejó en Kirkham & Loft (1993), quienes describieron que las cualidades necesarias para la profesión de contador se asemejaban directamente a las “masculinas” tales como: coraje, experiencia y condiciones intelectuales, las cuales no se encontraban en las mujeres, es decir, las cualidades femeninas se oponían directamente a las características requeridas para el perfil profesional del “*accountant*”.

De acuerdo con Cooper (2010) durante el siglo XIX y principios del siglo XX, los hombres consideraban que al permitir que las mujeres pudieran trabajar en el mundo comercial, haría que sus propios derechos corrieran peligro y disminuirían, sin dejar fuera el hecho de ser consideradas insuficientemente inteligentes y que ejercer prácticas o profesiones comerciales fuera considerado antinatural para su género. Cuando las mujeres entraron a la profesión fueron limitadas a trabajos en el área de oficina y contabilidad, practicando la contabilidad en zonas de trabajo ubicadas al borde del mundo público y privado, por ejemplo, en empresas de hotelería, familiares y comercio minorista. Las mujeres eran consideradas mano de obra barata y fueron creciendo en el mercado laboral por esta característica (Kirkham & Loft, 1993; Walker, 2003).

El periodo entre guerras requirió de personal masculino, por tanto, la oportunidad de que las mujeres reemplazaran a los hombres en diferentes oficios y profesiones fue perfecta para garantizar la normalidad de la sociedad en la provisión de bienes y servicios. Esto dio a las mujeres la oportunidad de desafiar los estereotipos limitantes que se les fueron impuestos y demostraron que eran capaces de llevar a cabo la profesión de contabilidad, aumentando la cantidad de mujeres que desempeñan la profesión contable a fines del siglo XX (Ikin, Johns & Hayes, 2012; Wootton & Kemmerer, 2000; Ciancanelli, Gallhofer, Humphrey & Kirkham, 1990).

En concordancia con la historia de las Grandes Auditoras (Stevens, 1982) que han pasado de las *Big Eighth* a las *Big Four*, donde se concentra la contabilidad de las empresas multinacionales más relevantes de los países, se ha evidenciado que tienen un modelo jerárquico y de avance determinado por la competencia, el liderazgo y el éxito en los negocios. Esta mirada del ascenso y promoción profesional lleva consigo una carga invisible para las mujeres conocida como laberinto de cristal (Eagly & Carli, 2007) que dificulta de sobremanera el avance de las mujeres a los cargos más altos como socias, ya que no se adapta al estilo de vida ni a la flexibilidad que estas necesitan.

La profesión de contador y auditor en las *Big Four* y el éxito en estas va de la mano con una estructura de avance profesional masculino, basado en autogestión, cuyo propósito es la demostración de contribución individual en la empresa y la necesidad de encajar en esta, el cual complica conseguir el éxito en estas empresas como mujer (Kumra y Vinnicombe, 2008). La evaluación de oportunidades de avance y promoción considera no solo las habilidades técnicas como liderazgo y trabajo en equipo, sino que también son consideradas aptitudes como compromiso con la empresa, estilo de vida conforme con la empresa, voluntad y disponibilidad, además de largas horas, viajes y priorización de atención inmediata al cliente (Lupu & Empson, 2015; Kornberger et. al, 2010).

Para complementar lo anterior, Abidin et. al (2009) lograron observar a través de encuestas que existen cinco factores que dificultan el avance profesional o jerárquico de las mujeres en estas empresas, estos son: estructura, tarea, compromiso, percepción social y cultura. Conforme a estos, la mujer se comporta acorde al modelo propuesto por la empresa, en el cual se indican las actividades específicas de su labor. Sin embargo, es importante señalar que su compromiso estará determinado por las oportunidades brindadas en la empresa para que así pueda desarrollarse personal y profesionalmente, lo que construye una cultura organizacional que considera la percepción de la mujer en la sociedad. Estos mismos factores son los que provocan que el porcentaje de mujeres en cargos altos de auditoría sean menores en comparación a sus contrapartes.

De acuerdo con el *American Institute of CPAs* (2021) en Estados Unidos, dentro de los profesionales que entraron con el cargo de “*staff*” a las firmas de contabilidad durante el año 2016, 54% fueron hombres y 46% mujeres. En cambio, el cargo de socio obtuvo una cifra de 77% de profesionales masculinos y 23% femenino. Durante el año 2020, el cargo de “*staff*” obtuvo un 56% de hombres, mientras que 44% fueron mujeres. Por otro lado, los socios llegaron a una cifra de 61%, mientras que las socias obtuvieron solo un 39%. En comparación al año 2016, hubo una clara disminución de mujeres en el cargo de *staff* y un aumento en el cargo de socio/a.

En un artículo reciente publicado por el Diario Financiero (2023), un estudio realizado por el *Instituto Chartered Financial Analyst*, el cual es una institución a nivel global que ayuda a profesionales del área financiera a educarse y perfeccionarse en distintas áreas a través de cursos y certificaciones, también proporciona un código de ética para que los profesionales puedan regirse a través de este, Kagan (2022) menciona que las mujeres componen solo el 20% de los socios principales de compromisos en las empresas que forman parte de S&P 500. De acuerdo con los resultados de este estudio, esto puede ser consecuencia de la existencia de fuga de personal en las *Big Four*, ya que el tiempo en llegar al cargo de socio es de alrededor de 15 años, en el cual la mayoría de las mujeres desiste, convirtiéndose en minorías en estas empresas.

En la actualidad las mujeres son socias principales y realizan más auditorías de clientes importantes que hace cuatro años, este número aumentando de 73 a 102 socias principales. Teniendo en consideración que el panorama profesional ha cambiado en el siglo XXI, donde se observa un proceso de feminización de la profesión contable en países como Colombia, Nueva Zelanda e Irlanda (Valero, Patiño & Vargas, 2020; Restrepo & Isaza, 2019) al identificarse un acceso masivo de las mujeres tanto a la formación universitaria del área contable como su participación dentro del mercado profesional. En este sentido, cobra relevancia preguntarse, ¿Cuál ha sido la asignación por género de socios y socias que han auditado las empresas del IPSA en Chile entre 2015-2022?

Aspectos relevantes de la profesión

Es de suma importancia tener en consideración la “evolución de la profesión contable”, la cual nace a finales del siglo dieciocho en Inglaterra y Gales (Kirkham & Loft, 1993). Originaria de trabajos comerciales carentemente delimitados, la profesión de contador evoluciona a “bookkeeper” durante el siglo diecinueve, siendo una labor exclusivamente masculina (Chatfield, 1977). Desde los años 1840 a 1870 la profesión de contador empezó tomar fuerza y relevancia, esto dándose a conocer en el censo, pasando de 5.000 a 10.000 contadores durante estos años (Jones, 1981). Era inimaginable considerar a una mujer como “accountant” a lo largo de los años 1861 a 1871. No quiere decir que las mujeres no intentaban abrir camino a estas profesiones tradicionales e insertarse en ellas, esto con presencia de barreras y limitantes, ya que existía una fuerte tendencia a excluirlas del mundo profesional (Kirkham & Loft, 1993).

La exclusión de las mujeres era justificada con el argumento de que, al dejarlas ser parte de estas profesiones tradicionales, serían consideradas “sin género”, “poco mujeres” y “no queridas” (Murray, 1913). Esto no fue distinto en el área contable, ya que las mujeres no eran “accountant” y no tenían permitido formar parte de las asociaciones de contadores, suceso que continuó hasta la Primera Guerra Mundial. Este hecho repercutió en gran escala el mundo laboral británico, con la ausencia de 5 millones de hombres las mujeres tuvieron que tomar sus lugares en fábricas y oficinas. Este déficit de hombres abrió una puerta para las mujeres en la contabilidad, tomando sus puestos de trabajo de forma temporal para luego ser permanente, evitando la falta de personal. A partir de este acontecimiento, el término “*accountant*” inevitablemente tuvo que incluir a las mujeres (Kirkham & Loft, 1993).

Sería para inicios del siglo XXI que se tienen datos sobre el acceso masivo de las mujeres a la profesión, producto de su incursión progresiva y gradual desde inicios del siglo XX a las actividades como propias de la contabilidad. Este fenómeno, en términos académicos, es llamado feminización. La feminización es un suceso que ocurre cuando las mujeres entran a una cierta profesión, generando cambios y transformaciones en esta y en los espacios laborales en donde se lleva a cabo dicha profesión y la “feminización”, el cual es un aumento en forma masiva de mujeres en una profesión determinada, causante del fenómeno de feminización. Ambos términos son utilizados como sinónimos, ya que son básicamente la consecuencia el uno del otro (Valero et. al, 2020). Por un lado, la feminización se centra en lo cuantitativo, ya que su objetivo es medir el aumento de mujeres observado en la profesión. En cambio, la feminización es cualitativa, ya que su principal objetivo es explicar la entrada y aumento de mujeres a la profesión, buscando el por qué y la explicación al fenómeno (Yannoulas, 2011).

Las mujeres han ganado un lugar dentro de la profesión contable, el cual ha estado determinado por una lucha silenciosa acorde a las condiciones de cada época, lo cual conlleva a considerar la “discriminación” que subyace a su participación en la profesión contable. La discriminación es considerada como cualquier trato, acción o comportamiento negativo o perjudicial

hacia un grupo determinado, influyendo en los juicios y decisiones que se toman con respecto a estas personas (Al Ramiah et al., 2010). Complementariamente, cuando una persona del grupo "minoritario" o "débil" participa en un escenario donde hay prejuicios sobre su comportamiento, se puede presentar un trato injusto por el mero hecho de pertenecer a ese grupo, sin tener en consideración a la persona. En palabras de Goosby et al. (2018) la discriminación afecta perjudicialmente a cierto tipo de personas, de manera completamente injusta.

La discriminación está también presente en el ámbito laboral, afectando directamente a empleados de distintas empresas y organizaciones. Para Webb (2017), dentro de esta, se encuentran distintos tipos de discriminación, las cuales son abordadas a continuación:

Tabla 1. Tipos de discriminación

Tipo de Discriminación	Descripción
Por edad	Trato injusto debido a la edad del individuo, ocurre cuando el individuo posee una edad de 40 años en adelante.
Por discapacidad	Trato injusto debido a la discapacidad que posee un individuo.
Por origen nacional	Trato injusto hacia un individuo debido a su origen
Por religión	Trato injusto debido a la religión o afiliación religiosa de un individuo.
Por género	Trato injusto debido al sexo, identidad de género u orientación sexual.

Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de Webb (2017)

No solo es una variable presente socialmente, sino que, también se da económicamente. Los contadores públicos y auditores no son inmunes a la discriminación y a conductas discriminatorias, ya que estas pueden darse en distintas áreas de desarrollo de la profesión de contador. Entre ellas, están las firmas de auditoría, donde se encuentran las más reconocidas de este rubro, mejor conocidas como *Big Four*.

Inicialmente, las *Big Four* eran conocidas como las *Big Eight*, empresas de gran magnitud y multinacionales, conformadas por Arthur Andersen, Arthur Young, Coopers & Lybrand, Deloitte Haskins & Sells, Ernst & Whinney, Peat, Marwick, Mitchell, Price Waterhouse y Touche Rosson.

A pesar de que su origen inicio en contabilidad, estas firmas expandieron su alcance de servicios a otras áreas como auditoría, asesoría, actividades relacionadas a impuestos y planeadores financieros. Siendo estos donde obtuvieron una mayor cantidad de ingresos. Con el pasar de los años, esta agrupación de auditoras sufrió fusiones y cambios, siendo las más importantes en la actualidad Deloitte, PricewaterhouseCoopers, KPMG y EY, denominadas *Big Four* (Stevens, 1982; Murphy & Stausholm, 2017). La popularidad y prestigio de las *Big Four* se hace notar en las ganancias, número de empleados y clientes que estas poseen, en 2011 las ganancias totales fueron alrededor de US \$100 billones, sobrepasando esta marca en 2016, obteniendo US \$130 billones.

Son unos de los mayores empleadores del mundo, con más de un millón de personal a nivel global, sin contar los trabajadores que previamente trabajaron en estas, los cuales obtienen reconocimiento y experiencia laboral, permitiéndoles desempeñarse en cargos de alto rango en una variedad de empresas. Las *Big Four*, son las principales reclutadoras de Contadores Públicos y Auditores, ofreciéndoles oportunidades cuando aún siguen siendo estudiantes. En estas firmas, los profesionales contables están dispuestos a hacer carrera, pasando por todos los cargos o niveles, para finalmente ser recompensados por su trabajo y desempeño a lo largo de los años con el cargo de socio o socia, siendo este, el cargo más alto. Estas firmas destacan por los clientes con los que trabajan, estos siendo de gran importancia. En Estados Unidos, por ejemplo, de 500 compañías que forman parte del S&P 500, 497 fueron clientes de las *Big Four* en 2017 (Gow & Kells, 2018).

En Chile, esto no es diferente, ya que las *Big Four* son las principales escogidas para prestar servicio a las empresas más importantes y de mayor volumen del país.

Metodología

Para exhibir la existencia de una relación entre la discriminación y el género de los socios de auditoría con respecto a las asignaciones de empresas del Índice Selectivo de Precio de Acciones (IPSA), inicialmente se identifica y recopila información de las empresas del IPSA durante el periodo 2015-2022. A su vez, a través de sus Estados Financieros (EEFF), se determinan los socios de las *Big Four* que llevaron a cabo las auditorías de estas. Luego, se realiza un análisis de la información recopilada, llevando un conteo y comparación entre la cantidad de socios y socias asignadas a auditar las empresas del IPSA durante este periodo. Por último, con la información obtenida permiten describir la asignación de los socios y socias de las *Big Four* con encargos a una empresa del IPSA reflexionando si hay un trato discriminatorio, basado en preferencias del género.

Resultados

El ejercicio profesional ha estado marcado a lo largo de su existencia por una diferenciación sexual, la cual se debe a constructos biológicos, sociales y culturales, influenciando directamente las relaciones laborales, basándolas en jerarquía, influencia y dominio (Lemos et al., 2015). Estos aspectos han sido reflejados en la segmentación de trabajo, determinando que hay trabajos más adecuados para hombres que para mujeres. Incluido a esto, se encuentra una disparidad de género en los cargos de responsabilidad, generando un muro de cristal, el cual favorece a los hombres en su posición laboral y económica, justificado netamente por estereotipos y generalizaciones implementadas por la sociedad y el papel de la mujer en esta (Giraldo et al., 2011; Scott, 2008). Esta situación favorable para los hombres con respecto a la posición laboral y económica se puede dar por una discriminación por gusto, como se explica en la teoría de “*The Economics of Discrimination*” de Gary Becker (1957).

La profesión contable también está expuesta a esta clase de prejuicios y diferenciación sexual. Lupu (2012) en su estudio realizado en un contexto francés, destaca que, en comparación a otras profesiones, la feminización en la profesión contable está muy retrasada. Relaciona que la escasez de mujeres en la profesión contable va de la mano con la falta de mujeres en altos cargos en empresas contables, como lo son las *Big Four*. La tasa de feminización de socias dentro de las *Big Four* en Francia varía entre un 10% a 18%. Kanter (1977) para explicar este fenómeno, hace la comparación de que las mujeres intercambiaron el estatus de amuleto de la empresa al estatus de minoría. Este nuevo estatus les proporciona ventajas que antes no poseían, como formar coaliciones e influenciar en la cultura de grupo. A pesar de esto, pareciera que los puestos altos, de mayor responsabilidad y poder, aún están cerrados para las mujeres en las *Big Four* (Dambrin & Lambert, 2008; Dirsmith et al., 1997).

Complementando lo anterior, Almer et al. (2020) determinaron en un estudio realizado en Estados Unidos, que se asignaban mayoritariamente socios a auditorías de empresas importantes y de mayor riesgo, estas siendo empresas de carácter público. Por otro lado, las socias eran asignadas a auditorías de empresas con menor prestigio e importancia, como lo son los fondos de inversión, planes de beneficios y auditorías individuales. Este estudio fue llevado a cabo con el objetivo de determinar la existencia de alguna clase de sesgo, específicamente de género, en el prestigio del cliente asignado para auditar. Los resultados que obtuvieron indicaban que las socias atendían una cantidad desproporcionada de clientes con menor prestigio, esto debiéndose a que buscan flexibilidad en los clientes que atienden desde el principio de su carrera profesional y al momento de llegar al cargo de socia, ya poseen bastante experiencia en estas industrias de menos prestigio. Por otro lado, no logran encontrar sesgo en las socias que auditan empresas públicas y de mayor prestigio, pero sí consideran y concluyen que esto se debe a que estas socias tuvieron que navegar por el laberinto de cristal (Eagly & Carli, 2007), su éxito en este se debió a que tuvieron que adoptar las características del empleado sin género que en realidad posee características masculinas, que se ha mencionado anteriormente (Acker, 1990).

En Chile, el panorama no es distinto y también se da esta clase de comportamiento. Para poder ubicarlo en un contexto nacional, se consideró a las empresas del IPSA como las empresas de mayor prestigio y riesgosas. Estas no son permanentes, fluctuando a lo largo del periodo a investigar (2015-2022), siendo compuesta por alrededor de 30 a 40 empresas listadas a continuación:

Tabla 2. Empresas del IPSA durante el período 2015-2022

Empresa	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
AES GENER S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
AGUAS ANDINAS S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
ANTARCHILE S.A	X		X	X				
BANCO DE CHILE		X	X	X	X	X	X	X
BANCO DE CREDITO E INVERSIONES		X	X	X	X	X	X	X
BANCO SANTANDER-CHILE		X	X	X	X	X	X	X
BANMEDICA S.A	X	X	X					
BESALCO				X				
BUPA CHILE S.A	X							
CAP S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
CENCOSUD S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
CENCOSUD SHOPPING S.A							X	X
COCA COLA EMBONOR S.A	X	X	X	X				
COLBUN S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
COMPAÑÍA CERVECERIAS UNIDAS S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
COMPAÑÍA SUDAMERICANA DE VAPORES S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
E.CL S.A (ENGIE)	X	X	X	X	X	X	X	X
EMBOTELLADORA ANDINA S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD S.A (ENEL GENERACIÓN CHILE)	X	X	X	X	X	X		
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES (ENTEL)	X	X	X	X	X	X	X	X
EMPRESAS CMPC S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
EMPRESAS COPEC S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
ENEL CHILE S.A.			X	X	X	X	X	X
ENERSIS AMERICAS S.A (ENEL AMERICAS)	X	X	X	X	X	X	X	X
FORUS S.A	X	X	X	X				
GASCO S.A	X	X						
GRUPO SECURITY S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A (IAM)	X	X	X	X			X	X
INVERSIONES LA CONSTRUCCIÓN S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
ITAU CORPBANCA		X	X	X	X	X	X	X
LA POLAR				X				
LATAM AIRLINES GROUP S.A.		X	X	X	X	X		
MASISA S.A.			X	X				
PARQUE ARAUCO S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
PLAZA S.A.							X	X
QUIÑENCO S.A	X	X	X					
RIPLEY CORP S.A.		X	X	X	X	X	X	X
S.A.C.I FALABELLA	X	X	X	X	X	X	X	X
SALFACORP S.A	X	X	X	X	X	X		
SIGDO KOPPERS S.A	X	X	X	X				
SMU S.A							X	X
SOCIEDAD DE INVERSIONES ORO BLANCO S.A.			X	X				
SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A	X	X	X	X				
SOCIEDAD MATRIZ BANCO DE CHILE, SERIE B		X	X	X	X	X		
SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A (SOQUIMICH)	X	X	X	X	X	X	X	X
SONDA S.A	X	X	X	X	X	X	X	X
VIÑA CONCHA Y TORO S.A	X	X	X	X	X	X	X	X

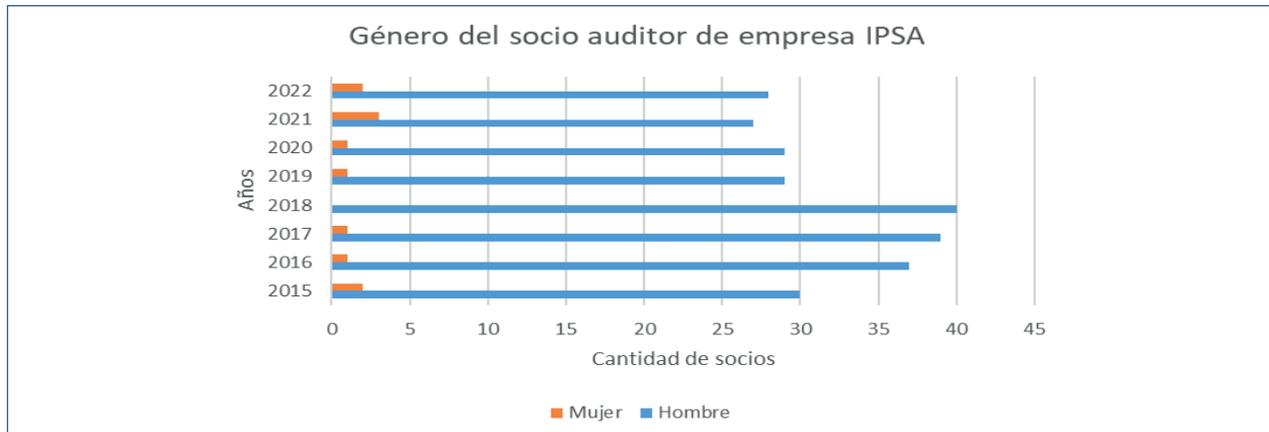
Fuente: Elaboración propia de la autora a partir de la Bolsa de Santiago (s/f) y la Comisión para el Mercado Financiero (s/f)

En la tabla anterior, se puede observar que ciertas empresas han estado presentes a lo largo de todo el periodo de estudio. Por otro lado, otras empresas han tenido permanencias muy pasajeras en la lista, como lo son Besalco, Bupa Chile y La Polar, las cuales solo pertenecieron al IPSA durante un año. Durante este periodo, las empresas del IPSA han sido auditadas por socios y socias de las *Big Four*. Al ser empresas con una larga permanencia en la lista, los socios y socias que fueron

responsables de las auditorías de estas entidades suelen ser los mismos y, por ende, tienen un patrón de repetición bastante grande. Los socios que más han sido asignados a la auditoría de empresas del IPSA han realizado 15 auditorías en total (2 socios); le sigue 1 socio con 11 auditorías, después otro socio con 9 auditorías, 4 socios y una socia con 8 auditorías, y finalmente, 4 socios con 7 auditorías en total durante el periodo de estudio.

Se observó, la presencia de solamente una socia, que ha auditado empresas del IPSA de forma constante durante el periodo, todas sus otras contrapartes siendo masculinos. Esto se debe a que en general, en Chile, las empresas del IPSA son auditadas por hombres, dándose a conocer en la recopilación de información realizada a través de estados financieros y memorias de las empresas del IPSA. El contraste mencionado es evidenciado a continuación:

Gráfico 1. Género del socio auditor de empresa IPSA

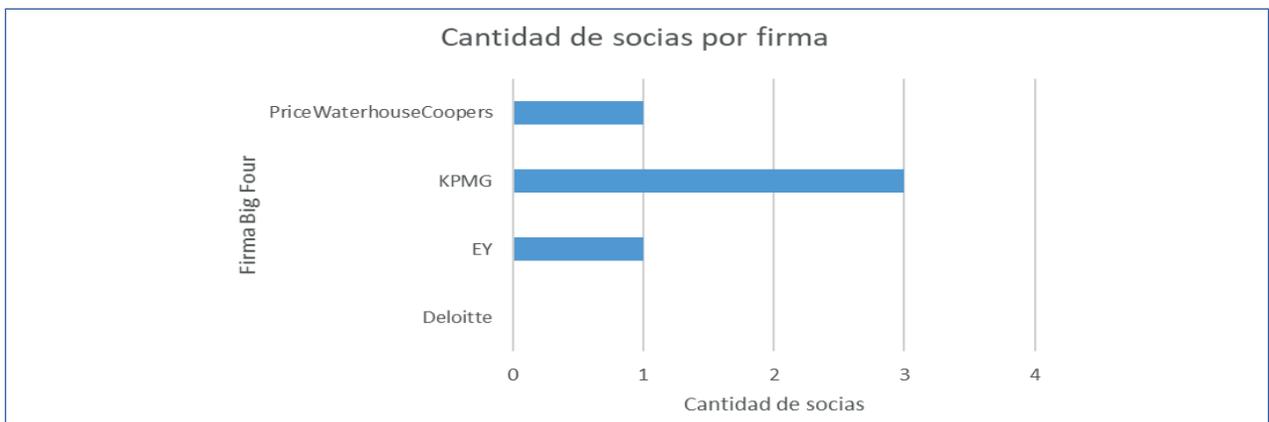


Fuente: Elaboración propia de la autora

En el Gráfico 1 se puede evidenciar la gran diferencia en la cantidad de socios y socias que auditan empresas del IPSA. Las socias encargadas de auditar empresas del IPSA en ningún periodo logran llegar a 5 auditorías por año. En el año 2018, ninguna socia fue encargada de auditar una de estas empresas, siendo auditadas 100% por sus colegas masculinos. La mayor cantidad de socias que auditaron empresas del IPSA son encontradas en el año 2021, con tres socias de auditoría. A partir de este comportamiento, la asignación de socios y socias en Chile siguen los mismos patrones identificados en Estados Unidos por Almer et al. (2020), ya que las auditorías de estas empresas prestigiosas y de mayor riesgo, que en un contexto nacional son las empresas del IPSA, son asignadas mayoritariamente a socios, identificando una cantidad pequeña de socias desempeñando esta labor.

En total, a lo largo del periodo estudiado, solo cinco mujeres con el cargo de socias han auditado empresas del IPSA. Existen firmas de auditoría que poseen una mayor cantidad de socias que su competencia. Dicho fenómeno se muestra a continuación:

Gráfico 2. Cantidad de socias por firma de auditoría Big Four

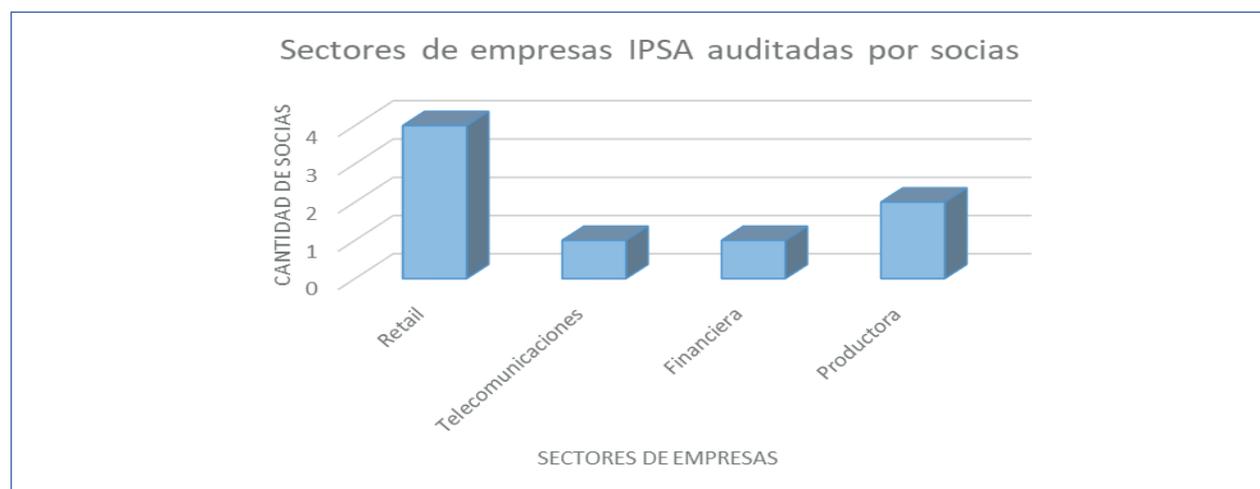


Fuente: Elaboración propia de la autora

La firma *KPMG* posee una mayor cantidad de socias que han auditado las empresas del IPSA durante el periodo estudiado, *KPMG* es seguida por *EY* y *PriceWaterhouseCoopers*, con una cantidad de una socia auditora por cada firma. La socia auditora de *EY* es la socia que ha auditado más empresas del IPSA durante este periodo. Por otro lado, *PriceWaterhouseCoopers* tuvo una socia de auditoría, la cual auditó empresas del IPSA durante el año 2022. En contraste a lo anterior, *Deloitte* a lo largo del periodo estudiado, no ha asignado a ninguna socia a la auditoría de empresas del IPSA.

Las socias han auditado empresas IPSA de distintos sectores, sin embargo, hay patrones de repetición como manufactura, retail, telecomunicaciones y servicios financieros. La repetición de sectores de las empresas auditadas por las socias se muestra a continuación:

Gráfico 3. Sectores de empresas IPSA auditadas por socias



Fuente: Elaboración propia de la autora

Se observa una clara tendencia a las empresas de retail por parte de las socias auditoras, ya que tres de estas se desempeñan en esta área. El sector de telecomunicaciones, financiero y producción no son asignados a socias con tanta frecuencia como lo son las empresas de *retail*. La baja cantidad de socias que han auditado empresas del IPSA se puede deber a la baja retención de mujeres que las *Big Four* poseen, como también que las mujeres decidan especializarse en sectores empresariales de menor prestigio o que en su mayoría no pertenecen a empresas del IPSA.

Existe una notoria segmentación en las áreas de servicio dentro de las *Big Four*. Las mujeres prefieren seguir su carrera profesional en otras áreas, dejando de lado el servicio de auditoría, como se expuso en los resultados, visibilizando que tienden a desarrollarse en el área de impuestos, por las alternativas y oportunidades de trabajo que esa área les brinda. Es por esto que en auditoría hay una baja cantidad de socias y muy pocas logran realizar auditorías del IPSA.

Es claro que la paridad de género es un tema recurrente en la sociedad, replicándose también en las distintas organizaciones y empresas. Se determinó que no existe paridad de género en las *Big Four* pero que se está trabajando para llegar a ella, ya que existe un desequilibrio notable en la cantidad de socios y socias, el cual favorece notoriamente a los profesionales masculinos por sobre las profesionales femeninas, no solo se vive en la industria de firmas de auditoría, si no, que en todas las áreas laborales y en la sociedad en general (Giraldo et al., 2011; Scott, 2008; Fagenson, 1993; Andersen, 1988).

Conclusiones

Se realizó un rastreo de información para identificar a las socias de las *Big Four* que han auditado empresas del IPSA en Chile durante el periodo 2015-2022, donde se demostró que solo cinco mujeres han auditado empresas del IPSA. De estas cinco mujeres, solo una ha realizado repetidas veces estas auditorías, con una cantidad de ocho auditorías a empresas del IPSA.

Las cinco mujeres que lograron continuar con su carrera profesional en las *Big Four*, llegando al cargo de socia y ser asignadas a una auditoría de una empresa de alto prestigio y mayor riesgo, para llegar a ese punto, debieron adquirir características del empleado neutro que a su vez posee únicamente cualidades consideradas masculinas, es decir, tuvieron que atravesar el laberinto de cristal (Eagly & Carli, 2007) además de pasar por un proceso de masculinización para encajar con la organización masculina de las Big Four (Acker, 1990). Estos procesos a los que fueron sometidas para encajar y perseverar en la carrera dentro de las *Big Four* son totalmente indirectos, ya que ocurre una masculinización pero las mismas socias no son conscientes de esto, describiendo que el poseer cualidades más sensibles y poseer el rol de esposa y madre, con las responsabilidades que esto conlleva, son problemas de “mujer” que no deberían llevarse a la oficina.

Se logró detectar un patrón en los socios, ya que estos a través de los años suelen repetirse bastante en la misma empresa e industria para realizar la auditoría, situación que no se repite con las socias, ya que estas tienen un rango de repetición de máximo 3 veces. En este sentido, los resultados obtenidos en esta investigación seguirían el mismo patrón que la investigación realizada en Estados Unidos por Almer et al. (2020), debido a que las socias en Chile también auditan empresas de menor prestigio en comparación a los socios, tal como paso en Estados Unidos.

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139–158.
- Almer, E., Harris, M.K., Higgs, J. & Rakestraw, J. (2020). Partner Gendered Differences in Prestige of Clients Served at the Largest U.S Audit Firms. *Journal of Business Ethics*, 173, 401–402.
- Al Ramiah, A., Hewstone, M., Dovidio, J. F., & Penner, L. A. (2010). The social psychology of discrimination: Theory, measurement, and consequences. *Making Equality Count: Irish and International Approaches to Measuring Discrimination*.
- American Institute of Certified Public Accountants. (2021). *2021 Trends: A report on accounting education, the CPA exam and public accounting firms' hiring of recent graduates*. Association of International Certified Professional Accountants.
- Andersen, M. (1988). *Thinking about Women: Sociological Perspectives on Sex and Gender*. (2nd ed). Macmillan.
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2005). 'Helping Them to Forget': the organizational embedding of gender relations in public audit firms. *Accounting, Organizations and Society*, 30(5), 469–490.
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*.
- Bolsa de Santiago. (s/f). *Detalle Índices Bursátiles SP IPSA*. https://www.bolsadesantiago.com/detalle_indice/SP%20IPSA
- Ciancanelli, P., Gallhofer, S., Humphrey, C., & Kirkham, L. (1990). Gender and accountancy: some evidence from the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 1 (2), 117–144.
- Chatfield M. (1997). *A History of Accounting Thought*.
- Cooper, K. (2010). Accounting by women: fear, favour and the path to professional recognition for Australian women accountants. *Accounting History*, 15(3), 309–336.
- Dambrin, C. & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 21(4): 474-506.
- Dirsmith, M., Heian, J. & Covalleski, M. (1997). Structure and agency in an institutionalized setting: the application and social transformation of control in the Big Six. *Accounting, Organizations and Society* 22:1-27
- Eagly, A. & Carli, L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review* 85(9):62-71, 146.
- Fagenson, E. A. (1993). Diversity in management: Introduction and the importance of women in management. *Women and work: Vol. 4. Women in management: Trends, issues, and challenges in managerial diversity*.

- Giraldo, G., Jaramillo, E., Torres, Y. & Gómez, L. (2011). Influencia de los estereotipos de género en el área contable en las grandes empresas de Medellín. *Contaduría Universidad de Antioquia (58-59)*, 197-231.
- Goosby, B. J., Cheadle, J. E., & Mitchell, C. (2018). Stress-Related Biosocial Mechanisms of Discrimination and African American Health Inequities. *Annual Review of Sociology*, 44(1), 319–340.
- Gow, I. D., & Kells, S. (2018). *The Big Four: The curious past and perilous future of the global accounting monopoly*. Berret-Koehler Publishers.
- 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.
- Ikin, C., Johns, L., & Hayes, C. (2012). Field, capital and habitus: an oral history of women in accounting in Australia during WorldWar II. *Accounting History*, 17(2), 175–192.
- Jones, E. (1981). *Accountancy and the British Economy 1840-1980: The Evolution of Ernst & Whinney*.
- Kagan, J. (2022). *CFA Institute*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/c/cfainstitute.asp#:~:text=Founded%20in%201947%2C%20the%20CFA,%2C%20economics%2C%20and%20financial%20analysis>.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. 1993 edition Harper Collins Publishers.
- Kirkham, L., & Loft, A. (1993). Gender and the construction of the professional accountant. *Accounting, Organizations and Society*, 18(6), 507–558.
- Kornberger, M., Carter, C., & Ross-Smith, A. (2010). Changing gender domination in a big four accounting firm: flexibility, performance and client service in practice. *Accounting, Organizations and Society*, 35(8), 775–791.
- Kumra, S., & Vinnicombe, S. A. (2008). Study of the promotion to partner process in a professional services firm: how women are disadvantaged. *British Journal of Management*, 19(S1), S65–S74.
- Lemos, I., Barufaldi, R. & Paulo, N. (2015). La feminización del Área Contable: Un Estudio Cualitativo Básico. *Revista de la Academia Brasileña de Ciencias em Contabilidade*, 9(1), 64-84.
- Lupu, I. (2012). Approved routes and *alternative paths: The construction of women's careers in large accounting firms. Evidence from the French Big Four*. *Critical Perspectives of Accounting*, 23(4-5), 351-369.
- Lupu, I., & Empson, L. (2015). Illusion and overwork: Playing the game in the accounting field. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 28(8), 1310–1340.
- Murphy, R., & Stausholm, S.N. (2017). *The Big Four – A Study of Opacity*. Brussels, Belgium: GUE/NGL – European United Left/ Nordic Green Left.
- Murray, F. (1913). The Position of Women in Medicine and Surgery. *New Statesman: Supplement on the Awakening of Women*, pp. xvi-xvii.
- 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.
- Scott, J. (2008). *Género e Historia* (1ra edición ed.). (I. De Consol, Trad.) México, México: Fondo de Cultura Económica, Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Stevens, M. (1982). *Las ocho grandes*. Editorial Planeta.

Valero, G., Patiño, R., y Vargas, H. (2020). Feminilización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 76, 13-33.

Walker, S. P. (2003). Identifying the woman behind the railed-in desk. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 16(4), 606–639.

Webb, N.K. (2017). Beware These 5 Types of Workplace Discrimination. *Black Enterprise (Online)*, <https://www.proquest.com/magazines/beware-these-5-types-workplace-discrimination/docview/2755707711/se-2>

Westcott, S. H., & Seiler, R.E. (1986). *Women in the accounting profession*.

Wootton, C., & Kemmerer, B. (2000). The changing genderization of the accounting workforce in the us 1930–90. *Accounting, Business and Financial History*, 10 (2), 169–190.

Yannoulas, S. (2011). Feminização ou Feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis* (22), 271-292.