



Estereotipos de género en el liderazgo femenino contable. Reflexión sobre el entorno laboral¹

Pamela Carolina Durán Arriagada²

Universidad de Santiago de Chile

Resumen

Este trabajo de investigación examina la influencia del empoderamiento femenino en el liderazgo en la carrera de contabilidad a través de la identificación de los estereotipos que se originan en el entorno laboral que afectan a las mujeres contadoras públicas y auditoras en puestos de liderazgo, para ello, se realizará una revisión exhaustiva de la literatura científica existente, abordando los asuntos que sobresalen en esta para relacionarlo con el problema de investigación. El estudio se fundamenta en teorías de género como el “techo de cristal” y el “laberinto”, que contextualizan los obstáculos que las mujeres han enfrentado en su desarrollo profesional. La revisión de literatura ha permitido profundizar en los desafíos que enfrentan las mujeres en la profesión contable, donde los estereotipos de género y la feminización han configurado un entorno laboral que limita su avance hacia posiciones de liderazgo. Asimismo, la carga asociada a la maternidad y las expectativas familiares siguen condicionando sus trayectorias profesionales.

Palabras clave: empoderamiento, liderazgo, género, mujer, Contadora Pública Auditora

Introducción

La participación de las mujeres en la profesión de Contador Público y Auditor (CPA) en Chile ha sido históricamente limitada, especialmente en puestos de liderazgo como gerencias y directorios. Este problema se ha identificado principalmente en las grandes empresas del país, donde solo el 24% de los cargos gerenciales son ocupados por mujeres, y de estas, una proporción mínima corresponde a Contadoras Públicas y Auditoras. Según el estudio realizado por Castillo & Mendoza (2022), la maternidad y las responsabilidades familiares son factores críticos que frenan la carrera profesional de las mujeres. Muchas veces, las mujeres deben enfrentar decisiones difíciles entre avanzar en sus carreras o atender las demandas familiares, lo que genera una interrupción en su trayectoria laboral.

Además, persisten barreras culturales y organizacionales que refuerzan la desigualdad de género. En muchas empresas, existe una tendencia a favorecer la contratación de hombres para roles de alta responsabilidad debido a prejuicios y estereotipos de género que consideran a los hombres más aptos para estos puestos. Esta cultura organizacional no solo limita las oportunidades de ascenso para las mujeres, sino que también contribuye a una brecha salarial significativa. En 2018, la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector alcanzó el 27.2%, lo que indica que las mujeres, incluso en los mismos roles, ganan menos que sus colegas masculinos. A pesar de algunos avances, como el aumento

¹ Este artículo hace parte de la tesis para optar al título de CPA de la Usach titulada “Empoderamiento femenino y barreras en el ascenso: Análisis sobre el liderazgo de las mujeres de la carrera Contador Público y Auditor”.

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

del número de mujeres tituladas en contabilidad y auditoría, estos cambios no han sido suficientes para cerrar la brecha de género en posiciones de liderazgo. Las mujeres Contadoras Públicas y Auditoras siguen enfrentando menos oportunidades de progreso en comparación con los hombres, quienes dominan el 75% de las posiciones directivas. Esta disparidad no solo es un problema de equidad y justicia, sino que también tiene implicaciones económicas, ya que la subutilización del talento femenino en roles de liderazgo puede afectar negativamente la competitividad y el desarrollo económico del país (Castillo & Mendoza, 2022).

La construcción del género se ha arraigado en la sociedad a través de estereotipos y roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres, persistiendo en el ámbito laboral. En Chile, esta cultura laboral masculinizada se manifiesta en diversas formas, como el rol social asignado a la mujer como jefa de hogar. Este rol conlleva expectativas y responsabilidades adicionales que pueden dificultar su participación activa en el mercado laboral y limitar su ascenso a roles directivos, generando un conflicto entre las responsabilidades familiares y sus carreras profesionales. La imposición del rol de madre por parte de la sociedad y la cultura, especialmente en hogares de bajos recursos, refuerza la desigualdad de oportunidades y contribuye a la dependencia económica de las mujeres. Además, la falta de recursos educativos, oportunidades de formación y acceso a financiamiento constituyen obstáculos significativos en la búsqueda de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral (Aredo, 2020; Ibarra & Jaimes, 2021; Horbath & Gracia, 2014; Castillo & Mendoza, 2022).

Además de las barreras estructurales mencionadas, persisten roles laborales tradicionalmente asociados a un género específico, enraizados en estereotipos sociales. Por ejemplo, ciertas ocupaciones en campos como la construcción o el sector marítimo suelen etiquetarse como "masculinas", mientras que profesiones como educador de párvulos o recepcionista se consideran "femeninas". Esta distinción de género en el ámbito laboral conlleva una serie de implicancias sociales, como la infravaloración y falta de reconocimiento de las profesiones feminizadas, incluso cuando las mujeres ocupan roles de responsabilidad. Por ello, persiste la discriminación de género, limitando las opciones laborales de las mujeres y reforzando estereotipos que influyen en las decisiones de contratación y promoción en el ámbito empresarial, lo que resulta en un sistema empresarial sesgado y poco inclusivo (Castro, 2001; Morcillo et al., 2023; Horbath & Gracia, 2014).

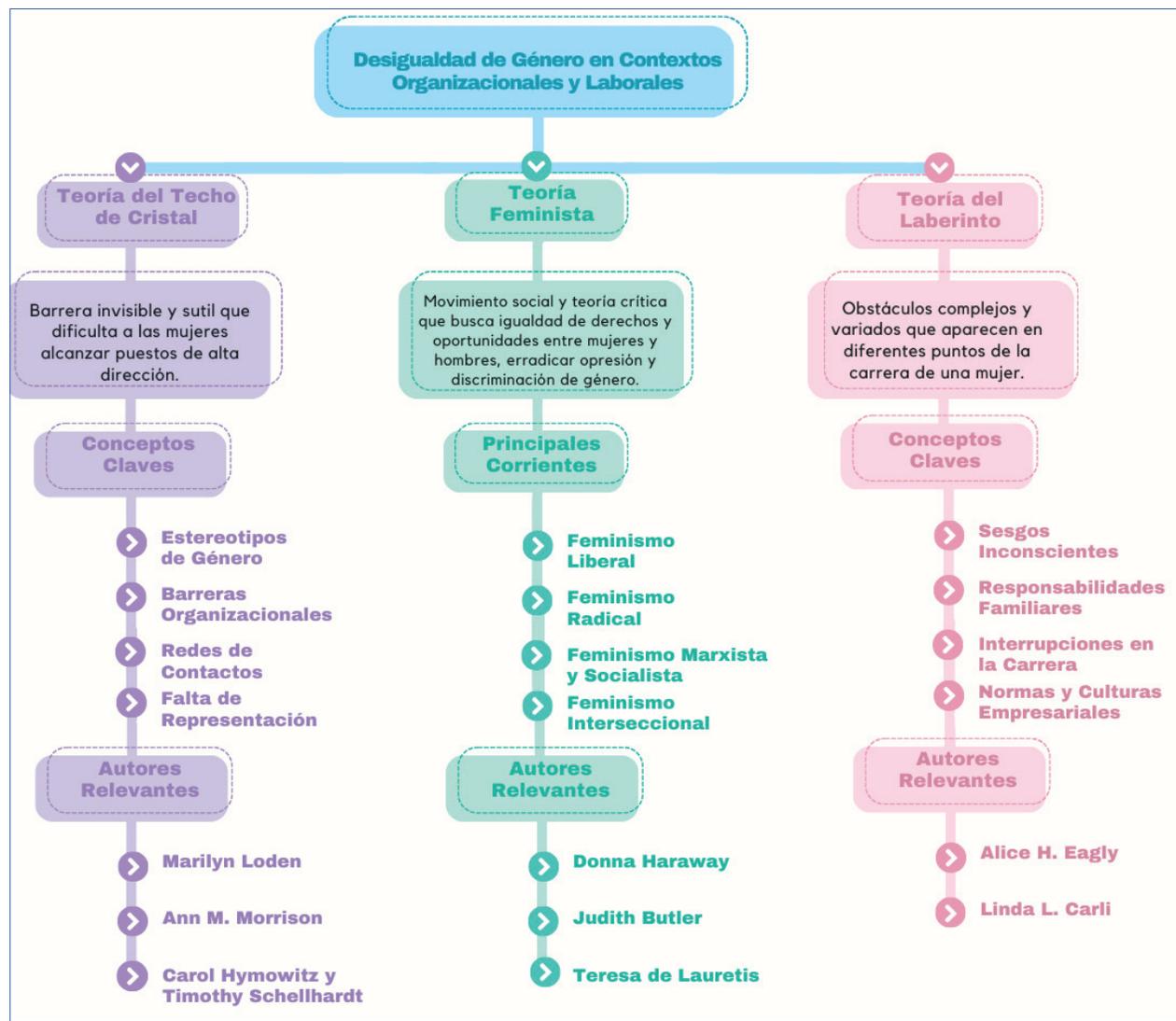
El liderazgo se ha asociado históricamente a características masculinas como autoridad y control, lo que ha generado una predominancia de hombres en roles directivos. Esto se puede evidenciar en diversos países. Por ejemplo, en Chile, en 2007, solo el 7,1% de los puestos de liderazgo en empresas eran ocupados por mujeres, apenas el 1% en grandes empresas. En Ecuador, el porcentaje es inferior al 4%, mientras que en México es menos del 12% y en Brasil alcanza solo el 8%. Aunque en España el 34% de los puestos directivos son ocupados por mujeres en 2021, persiste una brecha salarial significativa, donde los hombres ganan un 14,4% más por el mismo trabajo. Además, según la Oficina Estadística de la Unión Europea, el 33% de los directivos de la Unión Europea en 2019 eran mujeres y en ninguno de los Estados miembros llegó a ser el 50%. Esta resistencia al cambio obstaculiza los esfuerzos por promover la igualdad de género, desperdiciando el potencial femenino y perpetuando la brecha económica y de oportunidades (Tellaache, 2019; Debeljuh & Las Heras, 2010; Morcillo et al., 2023; Ibarra & Jaimes, 2021; Aredo, 2020).

El presente trabajo de investigación propone identificar los estereotipos que se originan en el entorno laboral que afectan a las mujeres contadoras públicas y auditoras en puestos de liderazgo, para ello, se realizará una revisión exhaustiva de la literatura científica existente, enfocada en los temas clave relacionados con el liderazgo femenino y las barreras de género en el ámbito profesional, con especial atención en la profesión contable. El objetivo es comprender las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en su ascenso a roles directivos en el campo contable.

Marco teórico – conceptual

Este trabajo de investigación se basa en tres teorías principales: los fundamentos de la teoría feminista, la teoría del techo de cristal y la teoría del laberinto, las cuales son esenciales para comprender la desigualdad de género en contextos organizacionales y laborales.

Gráfico 1. Esquema conceptual del marco teórico



Fuente: Elaboración propia

Teoría feminista

El feminismo es un movimiento social y una teoría crítica que buscan alcanzar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, además de erradicar la opresión y discriminación basada en el género. Desde sus orígenes, el feminismo ha cuestionado las estructuras patriarcales que perpetúan la subordinación de las mujeres y ha denunciado la misoginia sistemática en diversas figuras e instituciones a lo largo de la historia. Las primeras teóricas feministas argumentaron que la definición tradicional de humanidad estaba sesgada por una perspectiva masculina que excluía a las mujeres, posicionando a los hombres como el estándar universal. Este cuestionamiento ha sido fundamental para exponer cómo los hombres han sido definidos y moldeados por ideales culturales y estructuras sociales que sirven a sus propios intereses (Viveros, 2007).

Las autoras Judith Butler, Donna Haraway y Teresa de Lauretis han sido influyentes en la crítica de la naturalización de las identidades de género. Butler, por ejemplo, argumenta que las categorías de género y sexo no son realidades biológicas fijas, sino construcciones sociales que se producen y reproducen a través de actos performativos. Su concepto de la performatividad del género sugiere que el género es una serie de actos repetitivos que consolidan una identidad percibida, en lugar de una esencia innata. Por su parte, Donna Haraway ha contribuido significativamente al debate con su concepto de los

“cyborgs,” donde fusiona lo humano y lo tecnológico para cuestionar las dualidades rígidas de género, sexo, y otras identidades. Haraway propone una visión en la que las identidades son híbridas y cambiantes, desafiando las nociones tradicionales de lo que significa ser hombre o mujer. Teresa de Lauretis, en su trabajo, ha explorado cómo las narrativas culturales y los discursos influyen en la construcción de las identidades de género. Su enfoque destaca la importancia de las representaciones culturales en la formación de las subjetividades de género y cómo estas representaciones pueden ser transformadas para subvertir las normas hegemónicas. Promoviendo una visión antiesencialista de la identidad y el género, estas autoras ayudan a dismantelar las construcciones sociales y culturales que definen y limitan los roles de género (Duque, 2010; Castro & Bronfman, 1993; Tosold, 2012).

Otra definición de este movimiento es el feminismo cultural, que sostiene la existencia de una esencia femenina que debe ser reconocida, revalorizada y protegida. Este enfoque busca redefinir y celebrar cualidades asociadas con la feminidad, como la pasividad y la emocionalidad, transformándolas en atributos positivos como la tranquilidad y la inclinación a la crianza. Se contrapone a las definiciones masculinas tradicionales que devalúan estas características femeninas, proponiendo una corrección de la distorsión cultural impuesta por el patriarcado (Alcoff, 2002).

En contraste, el feminismo post-estructuralista se apoya en teorías francesas para deconstruir las categorías de género y promover una comprensión más diversa y compleja de las identidades. Este enfoque rechaza cualquier definición esencialista de la mujer, argumentando que intentar definir a la mujer, ya sea desde una perspectiva feminista o misógina, es limitante y políticamente reaccionario. Propone, en cambio, una concepción plural de la diferencia en la que el género no tenga la trascendencia que actualmente se le otorga. Desde esta perspectiva, la categoría de “mujer” es vista como una ficción que el feminismo debe dismantelar para avanzar. A través de la crítica de estas corrientes, el feminismo post-estructuralista resalta las tensiones internas y los desafíos teóricos del feminismo actual, subrayando la necesidad de nuevas vías que superen las limitaciones de los enfoques existentes (Alcoff, 2002).

Existen cuatro corrientes teóricas principales que han aportado perspectivas únicas sobre cómo lograr la igualdad de género y dismantelar las estructuras de opresión:

Feminismo liberal: Busca la igualdad de género a través de reformas legales y políticas dentro del sistema existente, promoviendo la igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres. Surgió con fuerza en la década de 1960, con representantes como Betty Friedan y organizaciones como la Organización Nacional para las Mujeres (NOW) en Estados Unidos. Este enfoque lucha por la igualdad en el acceso a derechos y oportunidades, enfocándose en modificar leyes promoviendo reformas legislativas y políticas. Además, se esfuerza por cambiar los patrones de socialización para asegurar una medida equitativa entre hombres y mujeres en diversas áreas de la vida social, económica y política (Viveros, 2007).

Feminismo radical: Se centra en criticar las estructuras de poder que perpetúan la opresión de las mujeres, considerando esta opresión como la más fundamental de todas las formas de opresión. Representado por autoras como Catharine MacKinnon y Andrea Dworkin, este enfoque adopta una postura esencialista, argumentando que el patriarcado es una estructura de poder que debe ser dismantelada para lograr la liberación de las mujeres. El feminismo radical denuncia prácticas sociales como la pornografía, la violación y la prostitución como institucionalizaciones de la supremacía masculina. Para estas feministas, la masculinidad es intrínsecamente perjudicial, y la solución efectiva es la abolición del género. Este enfoque busca eliminar las bases del sexismo y transformar radicalmente las estructuras de poder de la sociedad para permitir la emergencia de identidades múltiples y cambiantes (Castro & Bronfman, 1993; Duque, 2010; Viveros, 2007).

Feminismo marxista y socialista: Combina las críticas del marxismo y el feminismo radical para desarrollar una teoría que articule las dinámicas de explotación y opresión. Este enfoque considera la interacción entre clase, género y raza, y cómo estas categorías contribuyen a la situación de las mujeres trabajadoras en la sociedad capitalista contemporánea. La teoría de la reproducción social, desarrollada por autoras como Lise Vogel, enfatiza que la opresión de las mujeres está profundamente arraigada en su rol dentro de los procesos de producción y reproducción de la fuerza de trabajo. Esta teoría sostiene que las tareas domésticas y el trabajo no remunerado, fundamentales para la economía capitalista, perpetúan la subordinación de las mujeres. Al integrar estos aspectos, el feminismo marxista y socialista propone una comprensión más completa de las relaciones de género y promueve la transformación de las estructuras sociales y económicas para alcanzar una verdadera igualdad (Pantanalí, 2022).

Feminismo interseccional: Promovido por teóricas como Kimberlé Crenshaw, analiza cómo diferentes formas de opresión, como el racismo, el clasismo y el sexismo, se entrelazan y afectan a las mujeres de manera compleja y múltiple. Feministas de color y teóricas como Patricia Hill Collins y Bell Hooks, han examinado críticamente las experiencias de opresión vividas por las mujeres negras y las dificultades que enfrentan los hombres negros en el contexto de las normas hegemónicas de masculinidad. Este enfoque rechaza el universalismo etnocéntrico de algunos análisis feministas occidentales y aboga por una interpretación de la violencia y la opresión dentro de los parámetros específicos de cada sociedad, buscando desmantelar las estructuras opresivas considerando la pluralidad y complejidad de las identidades y experiencias de las mujeres en diversos contextos (Viveros, 2007).

Para entrar en mayor detalle, se explorará algunos conceptos clave de esta teoría:

Según Castro & Bronfman (1993), el género es una definición cultural que permea todas las dimensiones de la vida social y privada, determinando la identidad genérica de los individuos a través de la socialización, mientras que el sexo se refiere a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Judith Butler, en su teoría de la performatividad, lleva esta idea más lejos al afirmar que tanto el género como el sexo son construcciones sociales y culturales. Según Butler (2007), las categorías de masculino y femenino no son biológicas innatas sino efectos de actos performativos repetidos que crean la ilusión de una esencia fija. Estos actos ritualizados producen la ilusión de una esencia biológica, pero en realidad, lo que se considera como natural es una construcción cultural creada por una red de dispositivos de poder y saber.

El patriarcado es un sistema social y político en el cual los hombres dominan y ejercen poder sobre las mujeres y otras identidades de género no normativas. Este sistema se manifiesta tanto en las relaciones interpersonales y familiares como en las instituciones y prácticas sociales, perpetuando la desigualdad de género a través de normas culturales. Este concepto es central en la teoría feminista y se refiere a una forma de poder universal que resulta en la subyugación de las mujeres por los hombres. La dominación masculina ha sido observable en prácticamente todos los períodos de la historia y ha sido naturalizada en las ciencias sociales, lo que ha impedido su problematización y estudio adecuado (Viveros, 2007; Duque, 2010; Castro & Bronfman, 1993; Tosold, 2012). Un ejemplo de esta dinámica es el uso del género masculino como neutro en el lenguaje, así como las representaciones simbólicas de las mujeres en la literatura y los medios de comunicación. Estas prácticas son formas en las que el patriarcado opera para mantener el status quo. La crítica feminista postula que para desmantelar el patriarcado es necesario cuestionar y reconfigurar las representaciones de género y las relaciones de poder que las sostienen (Golubov, 2011).

A pesar de los avances generados por el movimiento feminista, existen desafíos actuales y futuros, los cuales incluyen abordar la interseccionalidad y cómo género, raza, clase y otras formas de opresión se entrelazan y afectan a las mujeres de manera compleja, destacando la necesidad de desarrollar una teoría y práctica feminista inclusivas. Además, debe resistir las resistencias reaccionarias al cambio social y la persistencia del patriarcado, integrando una perspectiva global e inclusiva en un mundo en constante cambio. Entre otros desafíos enfrenta el de desmantelar las categorías binarias de género y sexo para promover una mayor libertad y equidad, y de politizar y movilizar al sector LGTBQI+ para construir una democracia radical que celebre la diversidad. Es crucial cuestionar la epistemología patriarcal y desarrollar una nueva forma de conocimiento feminista que desafíe las dicotomías tradicionales, así como combatir la despolitización de las emociones y reconocer cómo las percepciones sobre el cuerpo y las emociones están mediadas por las estructuras de poder. Estos desafíos reflejan la necesidad de que el feminismo continúe evolucionando, abordando las múltiples formas de opresión y promoviendo una comprensión inclusiva y diversa de la justicia social y la equidad de género (Viveros, 2007; Tosold, 2012; Duque, 2010; Castro & Bronfman, 1993).

Teoría del techo de cristal

El término "techo de cristal" fue introducido en 1978 por la consultora Marilyn Loden durante una conversación sobre la desigualdad de género en el trabajo. Posteriormente, en 1986, Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt lo popularizaron en su artículo "The Glass Ceiling - Special Report on the Corporate Woman" publicado en el Wall Street Journal, donde describen las barreras invisibles que impedían a las mujeres alcanzar posiciones de liderazgo en el ámbito corporativo. En 1987, Ann

M. Morrison publicó su obra "Rompiendo el techo de cristal: ¿Pueden las mujeres alcanzar la cima de las más grandes corporaciones?", definiendo el "techo de cristal" como una barrera sutil pero fuerte que frena el ascenso de las mujeres en los distintos niveles de una compañía. Este concepto ganó mayor popularidad en la década de los noventa, representando las modalidades de discriminación que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, limitándolas y estableciendo un tope difícil de superar (Reyes, 2022; Franco, 2018; Heredia et al., 2002).

Una definición precisa del término "techo de cristal" es la de una barrera invisible y sutil que dificulta a las mujeres ascender a puestos de alta dirección en sus carreras profesionales. Este fenómeno se observa cuando, a pesar de tener las habilidades y competencias necesarias, las mujeres enfrentan obstáculos basados en prejuicios actitudinales u organizativos. Estas barreras incluyen estereotipos negativos hacia las mujeres, como la percepción de que son menos capaces de liderar o tomar decisiones importantes, y son especialmente evidentes en sectores altamente masculinizados y en los niveles más altos de la jerarquía organizacional. Ejemplos de esto son la escasa representación de mujeres en los puestos ejecutivos y en los consejos de administración, incluso en sectores donde ellas constituyen una parte significativa de la fuerza laboral, como la educación, la salud, la tecnología, la ingeniería y las finanzas. Estas barreras no son explícitas ni legales, sino que están arraigadas en las prácticas y culturas organizacionales, lo que hace que su identificación y superación sea compleja (Camarena & Saavedra, 2018; Reyes, 2022; Franco, 2018; Heredia et al., 2002).

Los estereotipos de género son percepciones y expectativas tradicionales que asignan ciertas conductas y habilidades a un grupo específico. Estos estereotipos juegan un papel crucial en la limitación de las oportunidades para las mujeres. Por ejemplo, se asocia a las mujeres con roles de cuidado, como madre o educadora infantil, y a los hombres con roles más técnicos o de liderazgo, como ingenieros en obras públicas. Esto perpetúa la concentración de mujeres en profesiones feminizadas y en niveles más bajos de la jerarquía laboral. En el ámbito laboral, estos prejuicios dificultan que las mujeres accedan a puestos directivos, devaluando sus logros y atribuyendo su éxito a la suerte en lugar de reconocer sus habilidades. Las mujeres enfrentan estereotipos negativos que las perciben como menos adecuadas para roles de liderazgo, asociándolas con características pasivas y tímidas. En contraste, a los hombres se les atribuyen características como la agresividad y la competitividad, consideradas cualidades masculinas que favorecen su ascenso profesional. Esto lleva a que las mujeres sean vistas como menos competentes o comprometidas con sus carreras, especialmente si tienen responsabilidades familiares, contribuyendo a la percepción de que el trabajo de las mujeres es complementario y de menor valor, lo que refuerza la discriminación (Franco, 2018; Heredia et al., 2002; Gaete-Quezada, 2015; Reyes, 2022).

Las estadísticas recientes evidencian la persistente desigualdad de género en posiciones de liderazgo a nivel global y regional. En las empresas del IBEX 35 en España, solo el 20.31% de los miembros de los consejos de administración son mujeres, situando al país por debajo del promedio europeo del 23.3% y destacando la necesidad de medidas efectivas para promover la igualdad de género en los niveles más altos de las organizaciones. A nivel mundial, el promedio de mujeres en puestos directivos es del 32%, mientras que en España esta cifra se sitúa en el 36%. Sectores altamente masculinizados como la tecnología y las finanzas muestran cifras aún más bajas, subrayando la magnitud del problema. En el sector tecnológico, las mujeres representan solo el 5% de los roles de liderazgo en empresas globales, a pesar de constituir más del 20% de la fuerza laboral en este campo. Empresas como Google y Facebook han sido criticadas por su falta de diversidad de género en sus altos mandos, a pesar de sus esfuerzos públicos por mejorar la igualdad de oportunidades. De manera similar, en el sector financiero, compañías como Goldman Sachs y JPMorgan Chase han enfrentado escrutinio por sus desbalances de género en cargos directivos (Franco, 2018; Reyes, 2022).

En México, la brecha de género es particularmente pronunciada en las estadísticas laborales, con solo el 4.56% de los consejeros en empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores siendo mujeres. De las 500 mejores empresas para trabajar en México, solo 16 están dirigidas por mujeres, lo que representa apenas el 3.2%, demostrando claramente la subrepresentación de mujeres en posiciones de liderazgo (Camarena & Saavedra, 2018). En Chile, las universidades estatales muestran una marcada desigualdad en la distribución de cargos académicos y administrativos. El 100% de los rectores de estas universidades son hombres, y solo el 56% cuenta con al menos una mujer en el cargo de vicerrector, mientras que solo el 25% tienen a una mujer como secretaria general (Gaete-Quezada, 2015).

Las comparaciones internacionales revelan variaciones significativas en la manifestación del techo de cristal. En los países nórdicos, donde existen políticas de igualdad de género más avanzadas y cuotas obligatorias para la representación femenina en consejos de administración, las mujeres tienen una mayor presencia en roles de liderazgo. En contraste, en países como Japón, las barreras culturales y organizacionales limitan significativamente el avance de las mujeres en el ámbito laboral. En los países desarrollados de Europa y América del Norte, la discriminación de género se manifiesta tanto a nivel horizontal como vertical, presentando barreras significativas que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo. En comparación, en muchas naciones emergentes, la brecha de género es aún más pronunciada debido a factores culturales y socioeconómicos que perpetúan la desigualdad. En México, la brecha de género es particularmente pronunciada, situándose en el lugar 120 de 142 países según el World Economic Forum, lo que refleja una significativa desigualdad económica y en el acceso a puestos de liderazgo (Heredia et al., 2002; Franco, 2018; Gaete-Quezada, 2015; Camarena & Saavedra, 2018). Estas comparaciones demuestran que, aunque se han realizado avances en igualdad de género en algunos lugares, las mujeres en todo el mundo aún enfrentan barreras significativas para acceder a posiciones de liderazgo.

La subrepresentación de mujeres en posiciones de liderazgo tiene un impacto económico significativo. Estudios como los de McKinsey & Company (2020), Catalyst (2004) y Lorenzo & Reeves (2018) han demostrado que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos directivos tienden a ser más rentables y a tener mejores resultados financieros. La discriminación de género en el mercado laboral reduce la eficiencia y la competitividad de las empresas, ya que no se aprovechan plenamente las habilidades y talentos de las mujeres. La falta de mujeres en estos roles limita el potencial de innovación y crecimiento de las empresas. Además, la inclusión de mujeres en roles directivos puede mejorar la calidad de la gestión y la toma de decisiones, incrementando la competitividad y el rendimiento financiero de las empresas (Reyes, 2022; Camarena & Saavedra, 2018).

Teoría del laberinto

La teoría del laberinto, desarrollada por Alice H. Eagly y Linda L. Carli y popularizada en su libro "Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders" en 2007, propone una visión más compleja y matizada de los obstáculos que enfrentan las mujeres en su camino hacia el liderazgo. Eagly y Carli argumentan que el concepto del "techo de cristal" no captura adecuadamente la diversidad y complejidad de las barreras que deben superar las mujeres en sus trayectorias profesionales. A diferencia del techo de cristal, que sugiere una barrera única y definitiva en niveles altos de una organización, el laberinto representa una serie de obstáculos complejos y variados que aparecen en diferentes puntos de la carrera de una mujer (Lupano, 2009; Eagly & Carli, 2007).

Las mujeres enfrentan una serie de desafíos que impactan negativamente sus evaluaciones de desempeño y oportunidades de promoción, incluyendo sesgos inconscientes, responsabilidades familiares desproporcionadas como el cuidado de los hijos y estereotipos de género. Estos factores no solo afectan su disponibilidad y percepción en el lugar de trabajo, sino que también provocan interrupciones en sus carreras, resultando en menos años de experiencia laboral continua y menores oportunidades de ascenso. Como consecuencia, las mujeres a menudo tardan más en ser promovidas y reciben salarios inferiores a los de sus colegas masculinos, perpetuando una brecha salarial persistente. Esta disparidad no solo perjudica a las mujeres individualmente, sino que también afecta a las organizaciones y a la economía en general al limitar la diversidad de contribuciones valiosas que las mujeres pueden ofrecer (Lupano, 2009).

Asimismo, las culturas empresariales y las políticas organizacionales a menudo crean laberintos para las mujeres. Las normas y expectativas sobre el trabajo y la vida personal están sesgadas hacia un modelo masculino de carrera continua y dedicada, desfavoreciendo a las mujeres que buscan un equilibrio entre trabajo y vida personal. Las prácticas de contratación y promoción basadas en redes informales pueden excluir a las mujeres, especialmente en industrias dominadas por hombres. La falta de apoyo y reconocimiento, junto con culturas corporativas hostiles, desincentivan el desarrollo profesional de las mujeres (Lupano, 2009).

Según un estudio del Gobierno de EE. UU., las mujeres ganan, en promedio, un 44% menos que los hombres en puestos similares, aun considerando variables como la educación y la experiencia laboral (Lupano, 2009). Este fenómeno se reproduce internacionalmente, destacando la persistencia de la brecha salarial y la discriminación de género. Además, las mujeres ocupan solo el 6% de los puestos ejecutivos mejor pagados en las empresas de la lista Fortune 500 y representan solo el 15% de los miembros de los consejos de administración (Eagly & Carli, 2007).

Estas estadísticas subrayan la necesidad de una acción sostenida para abordar las múltiples barreras que enfrentan las mujeres en su trayectoria hacia posiciones de liderazgo. Es esencial que las organizaciones implementen políticas inclusivas y de apoyo para promover la equidad de género, eliminando así las barreras que limitan el potencial de liderazgo de las mujeres y beneficiando a toda la sociedad.

Estas tres teorías subrayan las múltiples y complejas barreras que impiden a las mujeres alcanzar posiciones de liderazgo. Revelan cómo los estereotipos de género y las prácticas organizacionales perpetúan la desigualdad, limitando tanto el desarrollo profesional como personal de las mujeres. La evidencia empírica destaca la necesidad urgente de implementar políticas inclusivas y fomentar cambios culturales dentro de las organizaciones para superar estas barreras. Solo a través de un esfuerzo concertado y sostenido se podrá aprovechar plenamente el talento femenino, lo cual no solo mejorará la competitividad y el rendimiento financiero de las empresas, sino que también contribuirá a una sociedad más equitativa y justa.

Para abordar de manera efectiva esta investigación, es esencial comprender tres conceptos clave que permitirán una visión completa del problema expuesto.

El género, según los autores West y Zimmerman (1987), Simone De Beauvoir (1949) y Monique Wittig (1992), se refiere a cómo la sociedad moldea los roles, comportamientos, actividades y atributos que considera apropiados para mujeres y hombres. Este concepto trasciende las diferencias biológicas entre los sexos (femenino y masculino) y también implica la creación y mantenimiento de una identidad a través de normas, valores y expectativas sociales y culturales asignadas. Esta perspectiva parte de la premisa de que hombres y mujeres experimentan la realidad de manera distinta, lo que genera la formación de categorías que delimitan diferencias en la sociedad. Estas categorías surgen de percepciones individuales sobre el rol de hombres y mujeres, las cuales se ven influenciadas por filtros y sesgos hacia ciertos grupos, afectando así la percepción mutua. De este modo, se construye un criterio sociocultural compartido que influye en la representación colectiva de las características del género masculino y femenino.

El género, desde la perspectiva de las teorías queer de los años 90, se entiende como un concepto que desafía las normas tradicionales de género, rechazando la idea de que la identidad sexual se pueda reducir a categorías fijas y excluyentes como heterosexual, homosexual, masculino o femenino. En su lugar, el género se percibe como un componente fluido de la identidad personal y social, que puede no alinearse con el sexo biológico asignado al nacer. Esto da lugar a una amplia variedad de expresiones de género que van más allá de la dicotomía hombre/mujer biológica (Aguilar, 2008).

Junto con las distinciones previamente mencionadas, existe una tendencia a identificar el género dentro de la definición feminista. El feminismo, como posición política, reconoce la jerarquía social entre hombres y mujeres como históricamente determinada e injusta, buscando eliminarla. Desde esta perspectiva, el género se entiende como un indicador lingüístico y sociológico de la oposición política entre los sexos. Aunque inicialmente el término "género" se utilizó para describir las relaciones sociales entre hombres y mujeres, en realidad puede enmascarar las relaciones de opresión al minimizar la noción de "clases de sexos". Por lo tanto, el género se convierte en una construcción artificial, creada para sostener categorías políticas de opresión y dominación. En este sentido, el género no es una característica natural, sino un instrumento político que refuerza la dominación de las mujeres dentro del discurso político del contrato social heterosexual (Wittig, 1992; Castellanos, 2008).

Dentro de esta investigación, el concepto de discriminación se utiliza frecuentemente y tiene diferentes significados según la perspectiva teórica. Según Mutz & Goldman (2010) y Castro (2001), la discriminación es un comportamiento dirigido hacia los miembros de una categoría, no basado en sus méritos individuales, sino simplemente por pertenecer a esa categoría. Esta acción se manifiesta como hostilidad en las relaciones interpersonales contra un grupo o sus miembros, utilizando criterios arbitrarios o injustificados para diferenciar y tratar a las personas.

Desde una perspectiva económica, Cain (1984) define la discriminación como una persistente desigualdad en el bienestar económico entre individuos, influenciada por el color, género o etnia, manifestada en diferencias salariales entre grupos igualmente productivos. Esta definición se extiende al ámbito laboral, donde la discriminación implica una distinción, exclusión o preferencia en el trato basada en criterios como raza, color, sexo, religión, opinión política, entre otros, que resulta irracional o injustificada y tiene como efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Castro, 2001).

A nivel internacional, el primer tratado que aborda la definición de discriminación en el contexto laboral proviene de la Organización Internacional del Trabajo (2001). Este “se refiere expresamente a los siguientes siete motivos de discriminación: la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social”. En el contexto chileno, el Código del Trabajo en su Artículo 2 (1931), define la discriminación laboral como “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La discriminación también se manifiesta en forma de prejuicios, que son actitudes negativas y preconcepciones hacia personas o grupos. Socioculturalmente, los prejuicios se transmiten junto con normas y valores durante la socialización, y están influenciados por el etnocentrismo, que es la tendencia a valorar positivamente a su propio grupo y desvalorizar a otros, considerándolos inferiores. Cognitivamente, los prejuicios se forman como una manera de simplificar y categorizar la información social, permitiendo al cerebro manejar la diversidad de datos a los que se enfrenta. Además, los prejuicios funcionan como mecanismos de racionalización para justificar desigualdades y discriminaciones sociales (Prevert et al., 2012).

El sexismo, también conocido como prejuicio hacia las mujeres, es una actitud que se dirige hacia las personas en función de su pertenencia a grupos definidos por el sexo biológico, en este caso, las mujeres. Este prejuicio se origina tanto en las normas descriptivas de roles de género, que activan creencias sobre las características y cualidades estereotipadas de las mujeres, como en las normas imperativas de roles de género, que determinan cómo se espera que se comporten las mujeres (Eagly & Karau, 2002). Este prejuicio puede manifestarse tanto en actitudes negativas como en formas más sutiles y encubiertas.

Metodología

La investigación seguirá una metodología cualitativa, que abarca diversas técnicas interpretativas orientadas a describir, traducir, analizar e inferir los significados de eventos o fenómenos en el mundo social. Estas técnicas permiten que el contexto social impulse la investigación, en lugar de estar predeterminada por teorías preformuladas, permitiendo una descripción detallada de los procesos y estructuras sociales en uso. Los datos cualitativos son valiosos por ofrecer descripciones ricas del mundo social, especialmente los significados que los actores principales atribuyen a sus acciones y eventos. Además, facilitan la exploración de relaciones no previstas y reducen la distorsión retrospectiva y las inferencias no sustentadas. Este enfoque busca desarrollar mapas de los procesos y estructuras sociales para proporcionar una base sólida para la interpretación y el análisis posteriores (Campbell, 1986).

La investigación realiza una revisión de la literatura científica existente. Se llevará a cabo una búsqueda en bases de datos como Scopus, Web of Science (WOS) y Scientific Library Online (SCIELO), con la cual se identificará estudios previos, investigaciones y literatura académica relacionada con el liderazgo, la participación de mujeres en el campo de la contabilidad, así como los estereotipos de género en el entorno laboral. Esta revisión proporcionará una base para comprender mejor la problemática y las dinámicas subyacentes.

La revisión exhaustiva de la literatura examinará cómo los estereotipos de género han moldeado las percepciones y roles de hombres y mujeres, perpetuando desigualdades que limitan tanto la participación como el avance de las mujeres en el ámbito laboral. Se profundizará en temas como la división sexual del trabajo, la feminización de la profesión contable y las barreras que las mujeres encuentran, en especial en roles de liderazgo. Además, se abordarán las complejidades que la maternidad introduce en las trayectorias profesionales, impactando su desarrollo y consolidación en el mercado laboral.

Resultados

Esta revisión no solo contextualizará los estereotipos de género, sino que también sentará las bases para identificar los desafíos que enfrentan las mujeres líderes en contabilidad en su lucha por una mayor equidad de género.

Estereotipos de género

Los estereotipos de género son ideas preconcebidas que generalizan las características y roles de hombres y mujeres, presentándolas como verdades universales. Estos estereotipos influyen profundamente en la distribución de funciones en la sociedad, creando una desigualdad de poder. Se puede dividir en características descriptivas, que definen cómo se percibe a hombres y a mujeres, y en características prescriptivas, que dictan cómo deberían comportarse según su género (Heilman & Parks-Stamm, 2007, Restrepo et al. 2024). Históricamente, especialmente desde el siglo XIX, estos estereotipos han sido reforzados por discursos que asocian la identidad femenina con roles reproductivos y atributos negativos como la irracionalidad y la debilidad. Mientras tanto, la identidad masculina se ha construido sobre argumentos políticos relacionados con la función productiva y pública del hombre, naturalizando características dominantes como la fuerza, la inteligencia y la independencia. Estas concepciones han llevado a la discriminación de las mujeres en muchas profesiones, perpetuando una división sexual del trabajo que aún persiste (Yannoulas, 2011).

Los estereotipos de género no solo influyen en la participación y desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral, sino que también impactan significativamente en cómo se percibe y valoran su papel en contextos familiares y sociales. Desde una edad temprana, a las mujeres se les inculca la idea de que su rol principal debe centrarse en el hogar, cuidando de los niños y los ancianos, y realizando labores domésticas que, aunque esenciales, no reciben remuneración ni reconocimiento. Esta visión no solo limita su participación en la esfera pública, sino que también invisibiliza su contribución en otros aspectos de la vida. Este sesgo cultural perpetúa la noción de que las mujeres deben priorizar el bienestar de los demás sobre su propio desarrollo, lo que restringe sus oportunidades en el mercado laboral. Las responsabilidades domésticas a menudo las obligan a hacer concesiones en sus carreras profesionales, limitando su capacidad para asumir roles que requieren mayor dedicación y compromiso. Además, esta situación afecta su autoestima y la percepción de su propio potencial. La internalización de estas expectativas puede llevar a que muchas mujeres duden de su capacidad para asumir roles que desafían los estereotipos tradicionales, reforzando un ciclo de autolimitación difícil de romper (Castillo & Montes, 2014; Parra, 2017).

Estereotipos de género en la profesión contable

En las últimas décadas, la profesión contable ha experimentado cambios significativos en su composición de género. Mientras que en la década de 1970 solo el 25% de los contadores en Estados Unidos eran mujeres, reflejando una clara dominancia masculina, estudios más recientes en Colombia muestran un aumento significativo, con un 59% de mujeres ocupando roles en contabilidad y auditoría (White & White, 2006). Este cambio señala una feminización gradual de la profesión, respaldada por las estadísticas de la Junta de Central de Contadores (JAC) desde 2001. La feminización del área contable se refiere a la creciente presencia de mujeres en esta profesión y a la atribución de características que se consideran tradicionalmente femeninas, como la atención al detalle y la sensibilidad. Esta feminización influye directamente en el atractivo de la profesión, lo que puede llevar a una disminución del prestigio asociado y a una reducción en los salarios. Esta tendencia está estrechamente relacionada con la división sexual del trabajo, en la cual los hombres tienden a buscar áreas tradicionalmente masculinas y mejor remuneradas, como la ingeniería y la tecnología de la información, basados en la naturalización de las habilidades de género y en su rol tradicional como principales proveedores. De este modo, la contabilidad comienza a ser vista como una profesión femenina, mientras que los hombres optan por carreras percibidas como más adecuadas para su género y que ofrecen mayores recompensas económicas (Lemos et al., 2015; Parra, 2017).

A pesar del aumento numérico de mujeres en la contabilidad, esta profesión sigue siendo percibida implícitamente como masculina. Por un lado, la feminización sugiere una mayor presencia femenina, pero, por otro, los estereotipos de género continúan influyendo en cómo se perciben y desarrollan las oportunidades en el campo contable. En este contexto, las

mujeres, a menudo, son contratadas para ocupar roles de menor responsabilidad, como asistentes, analistas o auxiliares contables, donde se valoran cualidades tradicionalmente femeninas como la organización, la responsabilidad y la atención al detalle. Esta visión tradicional de las mujeres en el ámbito laboral, donde sus responsabilidades profesionales se ven como una extensión de sus tareas domésticas, limita su avance profesional y las mantiene en posiciones subordinadas, a pesar de su capacidad y competencia. Por otro lado, los hombres tienden a ocupar altos puestos de liderazgo, como gerencias de auditoría y posiciones ejecutivas, debido a la percepción de que poseen cualidades inherentes de liderazgo y autoridad, reforzando así la dominancia masculina en las esferas superiores de la profesión (Parra, 2017; Dambrin & Lambert, 2010; Gerónimo, 2022; Heilman & Parks-Stamm, 2007; Giraldo et al., 2011).

La asignación de estos roles dentro de la profesión contable no es aleatoria, sino que está profundamente influenciada por estereotipos de género. Las mujeres, al ser vistas como más organizadas, responsables, meticulosas y capaces de trabajar en equipo, suelen ser asignadas a tareas administrativas o de apoyo, donde estas cualidades son valoradas, en lugar de roles estratégicos. Sin embargo, cuando aspiran a roles de mayor responsabilidad, su idoneidad es cuestionada, no por falta de habilidades, sino por percepciones preconcebidas que sugieren que carecen de las características necesarias para el liderazgo, como la autoridad y la capacidad de tomar decisiones bajo presión. En contraste, los hombres son percibidos como naturalmente aptos para roles de liderazgo debido a estereotipos que los asocian con cualidades como firmeza, autoridad, manejo de situaciones complejas y poder de decisión. Estas características les otorgan una ventaja en el acceso a los altos cargos dentro de las organizaciones contables (Heilman & Parks-Stamm, 2007; Dambrin & Lambert, 2010; Giraldo et al., 2011).

En el ámbito de la contabilidad, que requiere largas horas de trabajo y un alto nivel de compromiso, las mujeres enfrentan desafíos adicionales, como la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. En muchas firmas contables, las prácticas organizacionales asumen que las mujeres deben priorizar sus responsabilidades familiares, lo que las relega a posiciones de menor visibilidad y limita sus oportunidades de ascenso. Para compensar estas expectativas, muchas mujeres se sienten obligadas a trabajar más horas para demostrar su competencia, especialmente cuando ocupan puestos de alta responsabilidad. Sin embargo, este esfuerzo adicional no siempre se traduce en reconocimiento, sino que, por el contrario, refuerza la percepción de que no están completamente comprometidas con su carrera debido a sus obligaciones familiares. Esta situación se ve agravada por la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidado, que sigue recayendo principalmente sobre las mujeres, lo que restringe su capacidad para avanzar profesionalmente. La necesidad de equilibrar las demandas del trabajo y el hogar provoca un desgaste constante y sentimientos de culpa, ya que muchas mujeres sienten que no pueden cumplir plenamente con ninguna de sus responsabilidades (Dambrin & Lambert, 2010; Parra, 2017; Ansoleaga & Godoy, 2013; Giraldo et al., 2011).

Liderazgo

El liderazgo es esencial en el trabajo de los directivos de una empresa. Henry Fayol introdujo las funciones clásicas de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Sin embargo, Mintzberg (1975) amplió esta visión, resaltando la importancia de desarrollar relaciones con los empleados, motivar al personal, resolver conflictos y tomar decisiones en condiciones de incertidumbre. Para ser un líder destacado, es crucial tener habilidades de comunicación efectiva y combinar características y habilidades gerenciales técnicas, humanas y conceptuales, que permitan establecer relaciones productivas con colegas y colaboradores (Acevedo Duque et al., 2021).

Por lo tanto, el liderazgo se puede entender como la capacidad de una persona para influir y motivar a otros con el fin de alcanzar objetivos organizacionales. Este proceso implica dirigir y movilizar las habilidades, talentos, pasiones y compromisos de un equipo hacia un objetivo común, logrando que trabajen con entusiasmo y de manera efectiva. Según diversas definiciones, el liderazgo no solo se basa en influir y dirigir, sino también en mantener un alto contenido moral, principios y valores que guíen las acciones del grupo hacia metas superiores. Es, en esencia, un arte que combina cualidades y hábitos positivos para conducir a un grupo hacia el éxito organizacional (House et al., 2002; Roza & Abaunza de González, 2010; Durán & Castañeda, 2015).

Rozo & Abaunza de González (2010), citando a Bass & Avolio (1994), identifican dos tipos de liderazgo el transformacional y el transaccional. El liderazgo transformacional se define como un enfoque que enfatiza la capacidad del líder para inspirar y motivar a sus seguidores, promoviendo cambios positivos y alcanzando altos niveles de desempeño. Los líderes transformacionales son conocidos por su carisma, ética y habilidad para generar un sentido de propósito y entusiasmo en su equipo. A través de la estimulación intelectual, estos líderes fomentan la creatividad y la innovación, alentando a los seguidores a replantear problemas antiguos y a proponer nuevas soluciones. Además, muestran una consideración individualizada, prestando especial atención a las necesidades de desarrollo personal de cada miembro del equipo, lo que fortalece la lealtad y el compromiso hacia los objetivos comunes.

En contraste, el liderazgo transaccional se centra en la gestión mediante intercambios claros y específicos entre el líder y sus seguidores. Este estilo de liderazgo se basa en un sistema de recompensas y sanciones para mantener la productividad y el cumplimiento de objetivos. Los líderes transaccionales utilizan recompensas contingentes para motivar a sus seguidores, ofreciendo incentivos por el cumplimiento de metas establecidas. Además, implementan una administración por excepción, supervisando y corrigiendo activamente cualquier desviación en el desempeño esperado. Mientras que el liderazgo transformacional busca transformar y elevar a los seguidores, el liderazgo transaccional se enfoca en mantener la estabilidad y la eficiencia a través de transacciones y supervisión constante (Bass & Avolio, 1994, como se citó en Rozo & Abaunza de González, 2010).

Estereotipos de género en el liderazgo

El liderazgo y el género han sido temas de creciente interés, especialmente en cuanto a las diferencias en estilos de liderazgo entre hombres y mujeres. Aunque ambos cuentan con igual nivel de preparación, la presencia de mujeres en cargos directivos sigue siendo limitada. Esto genera un punto de partida para muchas investigaciones, ya que las mujeres han tenido que incorporarse a estos roles de manera gradual y, a menudo, imitando modelos preexistentes. La insuficiente representación femenina en roles de toma de decisiones en grandes empresas subraya la persistente falta de equidad de género. Entre los obstáculos identificados se encuentran los estereotipos de género, que generan disparidades en los comportamientos laborales, restringiendo el avance profesional de las mujeres. Además, la falta de oportunidades y estímulos para la promoción, sumada a expectativas que cuestionan las capacidades de liderazgo de las mujeres, contribuye a mantener esta desigualdad (Rincón, González & Barrero, 2017; Tipán, 2019).

Los estereotipos de género y las expectativas sociales afectan particularmente al liderazgo femenino, imponiendo un dilema sobre cómo deben comportarse las mujeres en roles de autoridad. Socialmente, se espera que las mujeres adopten un estilo comunal, caracterizado por la cooperación, el cuidado y la amabilidad, lo que puede llevar a percibir un liderazgo más tradicionalmente femenino como débil o ineficaz. Por otro lado, si las mujeres optan por un estilo de liderazgo más masculino, asociado con la competencia directa y el autoritarismo, pueden ser criticadas por no ajustarse a las expectativas de género. Desviarse de estos roles tradicionales a menudo conlleva sanciones sociales, como ser vistas como menos agradables o ser rechazadas por su entorno laboral, lo que limita su capacidad para influir y liderar de manera efectiva. Este dilema coloca a las mujeres en una situación compleja, donde deben equilibrar su efectividad profesional con las expectativas de género, enfrentando una doble penalización si son percibidas como demasiado agresivas o ambiciosas (Parra, 2017; Giraldo et al., 2011; Heilman & Parks-Stamm, 2007).

El liderazgo femenino se ha asociado con un estilo conocido como "socioexpresivo", que se centra en el trabajo en equipo, la consecución de objetivos comunes y la creación de un ambiente de trabajo positivo, con una inclinación hacia un liderazgo democrático. Este estilo democrático, que promueve la participación y el consenso en la toma de decisiones, contrasta con el liderazgo autocrático, más comúnmente vinculado a los hombres. Las características del estilo socioexpresivo suelen ser valoradas en entornos colaborativos, ya que fomentan un ambiente inclusivo y armonioso (Parra, 2017; Giraldo et al., 2011).

A pesar de las ventajas que este estilo de liderazgo aporta, las mujeres enfrentan barreras significativas para acceder a roles tradicionalmente ocupados por hombres. Incluso cuando las mujeres logran superar estas barreras y demuestran éxito en roles tradicionalmente masculinos, a menudo se enfrentan a nuevas formas de discriminación. En lugar de ser reconocidas por su competencia, pueden ser percibidas como carentes de cualidades comunales, como la empatía y la calidez. Esta percepción de falta de "simpatía" no solo las hace menos atractivas en términos de relaciones interpersonales, sino que también puede limitar su acceso a redes sociales y oportunidades cruciales para su desarrollo profesional. Como resultado, el éxito en entornos dominados por hombres no garantiza que una mujer sea valorada o recompensada de manera justa, por el contrario, puede desencadenar una nueva serie de desafíos basados en estereotipos de género (Heilman & Parks-Stamm, 2007).

Mientras tanto, los hombres continúan siendo asociados con un estilo de liderazgo más autocrático, basado en la autoridad y el control, lo que los hace ser percibidos como más aptos para roles de alta responsabilidad. Este enfoque se ve fortalecido por cualidades como la asertividad, la confianza y la racionalidad, que les otorgan ventajas en entornos laborales que priorizan la toma de decisiones estratégicas (Parra, 2017; Giraldo et al., 2011).

Cuadrado, Molero y Navas (2003) indican que, a pesar de la percepción común de estilos de liderazgo similares, existen diferencias notables en cómo estos estilos se relacionan con el género. Si bien ambos géneros consideran que utilizan con frecuencia estilos tradicionalmente investigados, como la orientación a la "tarea", que se enfoca en la consecución de objetivos grupales a través de la planificación, la organización y la asignación de tareas y la orientación a las "relaciones", que pone énfasis en el bienestar y satisfacción de los miembros del equipo, su estudio destaca divergencias de género en relación con estilos considerados más transformacionales. En este estudio, las mujeres líderes se asocian en mayor medida con cualidades tradicionalmente consideradas masculinas, mientras que los hombres líderes mantienen una relación más estrecha entre la orientación a la "tarea" y ciertos aspectos del liderazgo transaccional. Estos hallazgos subrayan que, a pesar de las percepciones de similitud, persisten influencias de género en el liderazgo.

Debido a la incongruencia entre el rol de liderazgo y las expectativas de género, muchas mujeres ejecutivas han abandonado las expectativas tradicionales de su género y han adoptado cualidades del grupo dominante, es decir, de los hombres. Este proceso de legitimación lleva a que las mujeres líderes se identifiquen más con comportamientos tradicionalmente masculinos, como un estilo de liderazgo asertivo. Un estudio reveló que el 35% de las mujeres actúan de manera firme y decidida, mostrando cualidades de agencia como la asertividad y la competitividad. Sin embargo, lo que en un hombre sería considerado positivo, en las mujeres a menudo provoca reacciones negativas, como desagrado y desconfianza, un fenómeno conocido como "backlash". Este rechazo ocurre porque estas mujeres son vistas como transgresoras de las normas de género, que dictan que deben ser más cooperativas, sumisas o centradas en las relaciones. Como consecuencia, sus esfuerzos por liderar son recibidos con escepticismo, lo que reduce su eficacia y su capacidad para lograr el cumplimiento de sus directivas. Ante estos desafíos, muchas mujeres líderes han optado por estilos de liderazgo más transformacionales, que enfatizan la inspiración, la motivación y el desarrollo personal (Charlo & Núñez, 2012; Ridgeway, 2001).

A medida que las mujeres avanzan en la jerarquía organizacional, su progreso se ve obstaculizado por el "techo de cristal", una barrera invisible pero poderosa que limita su ascenso a los niveles más altos de liderazgo. A pesar de tener las calificaciones y habilidades necesarias, las mujeres a menudo encuentran que sus oportunidades de promoción son menores en comparación con las de sus colegas masculinos. Esto se debe en parte a los estereotipos de género que subestiman sus capacidades en roles de liderazgo. Por otro lado, en ocupaciones dominadas por mujeres, los hombres tienden a beneficiarse del fenómeno conocido como la "escalera de vidrio", donde reciben ascensos y oportunidades de desarrollo profesional más rápidamente que sus contrapartes femeninas, incluso cuando desempeñan roles que tradicionalmente se consideran femeninos. Esta dinámica destaca cómo los estereotipos de género pueden funcionar de manera diferente según el contexto laboral, favoreciendo a los hombres en ciertas situaciones mientras que perjudican a las mujeres en otras, perpetuando así las desigualdades de género dentro de las organizaciones (Heilman & Parks-Stamm, 2007).

Maternidad

La participación laboral femenina en Chile, a pesar de los avances en la educación y la creciente integración de las mujeres en el ámbito profesional, sigue siendo relativamente baja. En 2018, solo el 49,1% de las mujeres chilenas participaba activamente en el mercado laboral, una cifra que, aunque ha mejorado con el tiempo, aún se encuentra por debajo del promedio de América Latina. La maternidad juega un papel crucial en esta dinámica, ejerciendo un impacto significativo y prolongado sobre sus trayectorias profesionales. Tras convertirse en madres, muchas mujeres experimentan una reducción cercana al 17% en su tasa de empleo, una disminución que persiste incluso después de seis años desde el nacimiento de sus hijos (Dahuabe, 2020). Este fenómeno refuerza los roles tradicionales de género que asignan a las mujeres la responsabilidad principal de las tareas reproductivas y de cuidado no remunerado, mientras que los hombres continúan concentrándose en las tareas productivas remuneradas. Aunque las normas de protección a la maternidad son esenciales para garantizar los derechos de las trabajadoras, también pueden tener efectos adversos en su empleabilidad, ya que los empleadores a menudo perciben que la contratación de mujeres en edad fértil conlleva costos adicionales, como el mantenimiento de salas cunas o la concesión de licencias por enfermedad de hijos menores (Ansoleaga & Godoy, 2013; Giraldo et al., 2011). Esta percepción actúa como una barrera que reduce las oportunidades de empleo y promoción para las mujeres, especialmente aquellas con hijos, quienes tienen un 79% menos de probabilidades de ser contratadas en comparación con mujeres sin hijos (Williams & Cuddy, 2012). Estas dificultades, sumadas a las interrupciones en la carrera profesional debido a los permisos de maternidad, restringen su capacidad para avanzar y las relegan a roles con menor salario y escasas posibilidades de ascenso, atrapándolas en un ciclo de discriminación y subvaloración profesional (Ansoleaga & Godoy, 2013; Giraldo et al., 2011).

En este contexto, las grandes firmas de auditoría no son la excepción. Los estereotipos de género juegan un papel crucial en la manera en que se percibe y trata a las mujeres, especialmente cuando se enfrentan a la maternidad. A menudo, las mujeres son vistas a través de un lente que las asocia con roles comunales, como el cuidado y el apoyo, lo que contrasta con las características de liderazgo, poder y autoridad tradicionalmente atribuidas a los hombres. Estos estereotipos refuerzan la idea de que las mujeres son menos aptas para ocupar posiciones de liderazgo, lo cual se ve agravado cuando se convierten en madres. La maternidad se percibe como un factor que disminuye su compromiso y disponibilidad laboral, lo que lleva a que las mujeres enfrenten sanciones implícitas y explícitas dentro de la organización. Estas sanciones, que van desde la falta de promociones hasta la reducción de responsabilidades clave, refuerzan las barreras de género y restringen el avance profesional de las mujeres, consolidando así la presencia del "techo de cristal" en estas organizaciones (Dambrin & Lambert, 2010).

La tensión entre desarrollar una carrera exitosa y asumir responsabilidades familiares lleva a muchas mujeres a optar por roles con menos responsabilidad, alejándolas de posiciones de alta dirección. Esta situación se ve agravada por la falta de reconocimiento y prestigio en esos roles, lo que dificulta su avance hacia cargos de liderazgo. Además, las mujeres suelen enfrentarse a estándares más altos que los hombres para demostrar su competencia, lo que incrementa la probabilidad de que en competencias directas por puestos de alta gerencia en contabilidad se seleccione a un hombre, bajo la creencia de que su género le confiere mayor autoridad y capacidad de liderazgo. Este sesgo no solo impacta las interacciones cotidianas en el trabajo, sino que también refuerza el "techo de cristal", limitando las oportunidades de las mujeres para ascender a posiciones de liderazgo. Aunque se reconoce la capacidad de las mujeres para desempeñar roles directivos, su asociación con responsabilidades familiares y una supuesta mayor emotividad sigue influyendo negativamente en las decisiones de contratación y promoción en las firmas contables. Como consecuencia, la baja representación femenina en altos cargos de contabilidad y auditoría evidencia una resistencia persistente a modificar las percepciones de género, manteniéndolas alejadas de los puestos más influyentes dentro de las organizaciones (Giraldo et al., 2011; Parra, 2017; Ridgeway, 2001).

Conclusiones

La revisión de literatura ha permitido profundizar en los desafíos que enfrentan las mujeres en la profesión contable, donde los estereotipos de género y la feminización han configurado un entorno laboral que limita su avance hacia posiciones de liderazgo. Asimismo, la carga asociada a la maternidad y las expectativas familiares siguen condicionando sus trayectorias profesionales.

Finalmente, se identificaron varias estrategias clave para promover la igualdad de género en el sector de contabilidad y auditoría. Entre ellas, destaca la necesidad de implementar políticas inclusivas que eliminen las barreras estructurales y culturales que afectan a las mujeres, particularmente aquellas relacionadas con la maternidad y las responsabilidades familiares. Además, se subrayó la importancia de fomentar la formación continua y el empoderamiento profesional, con el fin de garantizar que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo y ascenso que sus colegas masculinos. Estas estrategias resultan fundamentales para avanzar hacia un entorno laboral más equitativo y permitir que las mujeres desarrollen plenamente su potencial en roles de liderazgo.

En síntesis, el empoderamiento ha sido un factor decisivo en el liderazgo de las mujeres en contabilidad y auditoría, permitiéndoles superar barreras de género y estructurales. No obstante, persisten importantes desafíos relacionados con las responsabilidades familiares y los estereotipos de género, que limitan su progreso profesional. Para promover una mayor equidad de género en el sector, es necesario adoptar medidas inclusivas y fomentar un entorno laboral que valore el liderazgo femenino y su capacidad transformadora dentro de las organizaciones.

Referencias

- Acevedo Duque, A., Gonzalez Díaz, R., Cachicatari Vargas, E., Paz Marcano, A., Muller Pérez, S., Salazar Sepúlveda, G., D'Adamo, I. (2021). Resilience, Leadership and Female Entrepreneurship within the Context of SMEs: Evidence from Latin America. *Sustainability*, 13(15), 8129.
- Aguilar García, T. (2008). El sistema sexo-género en los movimientos feministas. *Amnis*(8).
- Alcoff, L. (2002). Feminismo cultural vs. Post-estructuralismo: la crisis de identidad de la teoría feminista. *Revista Debats*(76), 18-41.
- Ansoleaga, E., & Godoy, L. (2013). La maternidad y el trabajo en Chile: Discursos actuales de actores sociales. *Polis, Revista Latinoamericana*, 12(35), 337-356.
- Aredo Leal, L. E. (2020). Discriminación laboral en mujeres peruanas para ocupar altos cargos directivos. *Universidad César Vallejo, Administración de Negocios*, Lima.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós [1990].
- Cain, G. G. (1984). The economics of discrimination: Part 1. *Focus*, 7(2).
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana*(47), 312-347.
- Campbell, D. (1986). The use of qualitative research methods in accounting. In Z. Hoque, L. Parker, M. Covalesski, & K. Haynes (Eds.), *The Routledge companion to qualitative accounting research methods* (387-404). Routledge.
- Castellanos Llanos, G. (2008). Sexo, Género y Feminismo: Tres Categorías en Pugna. *Revista Género*, 8.
- Castillo Riveros, B., & Mendoza Venegas, C. (2022). Análisis generacional de la participación de la mujer CPA en cargos de gerencias y directorios en Chile. *Revista Summa de Arithmetica*(6).
- Castro Castro, J. (2001). Discriminación en las Relaciones Laborales. Algunos casos particulares. *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*(146).
- Catalyst. (2004). *The bottom line: Connecting corporate performance and gender diversity*.
- Charlo Molina, M., & Núñez Torrado, M. (2012). La mujer directiva en la gran empresa española: perfil, competencias y estilos de dirección. *Estudios Gerenciales*, 28(124), 87-105.
- Cuadrado, I., Molero, F., & Navas, M. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*, 2(2), 115-129.
- Dahuabe Osorio, A. (2020). *Impacto de la maternidad sobre la fuerza laboral femenina en Chile* (Tesis de magíster, Universidad de Chile, Postgrado Economía y Negocios). Universidad de Chile.

- Debeljuh, P. & Las Heras, M. (2010). *Mujer y liderazgo: construyendo desde la complementariedad*. México: LID Editorial Mexicana
- De Beauvoir, S. (2012). *El segundo sexo*. Buenos Aires: Random House Mondadori.
- Duque, C. (2010). Judith Butler y la teoría de la performatividad de género. *Revista de Educación & Pensamiento*, 85-95.
- Durán Gamba, M. G., & Castañeda Zapata, D. I. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Franco Giralt, I. M. (2018). Techos de Cristal: Los obstáculos en el acceso de las mujeres a puestos directivos en España. *Universidad Pontificia Comillas*.
- Gaete-Quezada, R. (2015). El techo de cristal en las universidades estatales chilenas. Un análisis exploratorio. *Universia*, 6(17), 3-20.
- Gerónimo Lara, L. I. (2022). La mujer como instrumento de producción del sistema capitalista: Una mirada a través de la profesión contable. *Adversia*, 29.
- Giraldo, D., 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.
- Golubov, N. (2011). La teoría literaria feminista y sus lectoras nómadas. *Discurso, teoría y análisis*, 31, 37-61.
- Heilman, M. E., & Parks-Stamm, E. J. (2007). Gender stereotypes in the workplace: Obstacles to women's career progress. *Journal of Social Issues*, 63(4), 657-674.
- Heredía, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.
- Horbath, J. E., & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14(45), 465-495.
- House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding cultures and implicit leadership theories across the globe: An introduction to project GLOBE. *Journal of World Business*, 37(1), 3-10.
- Ibarra Huerta, V., & Jaimes Mundarain, M. (2021). Condiciones que influyen en el liderazgo de las mujeres en el ámbito laboral en Chile. *Universidad de Chile, Economía y Negocios*, Santiago.
- Lemos Júnior, L. C., Barufaldi Santini, R., & Paulo da Silveira, N. S. (2015). La feminización del área contable: Un estudio cualitativo básico. *Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade*, 9(1), 64-84.
- Lorenzo, R., & Reeves, M. (2018). How and where diversity drives financial performance. *Harvard Business Review*.
- Lupano Perugini, M. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodébate. Psicología, Cultura y Sociedad*, 9, 65-80.
- McKinsey & Company. (2020). *Diversity Wins: How Inclusion Matters*.
- Morcillo Martínez, J. M., Martínez Salvador, I. M., & Ochando Ramírez, M. V. (2022). Gender perspective and access to positions of responsibility in social and health care institutions from the perspective of social work. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 12(1), 1-27.

- Mutz, D., & Goldman, S. (2010). Mass media. In *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, 241-258.
- Organización Internacional del Trabajo. (Diciembre de 2001). (OIT). Obtenido de <https://webapps.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch1.htm> [Consulta, Mayo 2024].
- Pantanalí, S. (2022). Feminismo marxista y Trabajo Social crítico: los aportes de la Teoría de la Reproducción Social. *Revista Plaza Pública*, 15(27), 151-156.
- Parra Ruiz, J. A. (2017). Segregación ocupacional de género en Contaduría Pública: ¿Existen razones medibles para pensar que existe una segregación ocupacional de género en la contaduría pública? *Red Latinoamericana de Contabilidad Social y Estudios de Género*.
- Prevert, A., Navarro Carrascal, O., & Bogalska-Martin, E. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicociológica. (U. d. Antioquia, Ed.) *Revista de Psicología*, 4(1).
- Restrepo, K.; Chamorro, C.; Patiño, R.A. & Haynes, K. (2024). Gender stereotypes of women accounting academics in Colombia. *Critical Perspectives on Accounting* (100)
- Reyes Carrasco, M. (2022). Las mujeres directivas: el techo de cristal y la igualdad efectiva. *Universidad Miguel Hernández*.
- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, status, and leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4), 637-655.
- Rincón, V., González, M., & Barrero, K. (2017). Women and leadership: Gender barriers to senior. *Intangible Capital*, 13, 319-386.
- Rozo Mogollón, S. M., & Abaunza de González, M. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *Avances en Enfermería*, 28(2), 62-72.
- Tellaeché García, S. B. (2019). *Liderazgo femenino y su impacto en los resultados empresariales*.
- Tipán Tapia, L. A. (2019). Estilos de liderazgo: Un enfoque de género. *Revista Electrónica TAMBARA*, 10(59), 849-862.
- Tosold, L. (2012). Emoções e performance: Contribuições da teoria feminista para o entendimento da ação coletiva.
- Viveros Vigoya, M. (Diciembre, de 2007). Teorías feministas y estudios sobre varones y masculinidades. Dilemas y desafíos recientes. *La manzana de la discordia*, 2(4), 25- 36.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (Junio de 1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.
- White, M. J., & White, G. B. (2006). Implicit and explicit occupational gender stereotypes. *Sex Roles*, 55(3-4), 259-266.
- Williams, J. C., & Cuddy, A. J. C. (2012). Will working mothers take your company to court? *Harvard Business Review*, 90(9), 94-100.
- Wittig, M. (1992). *El Pensamiento Heterosexual y Otros Ensayos*. Beacon Press, Boston.
- Yannoulas, S. (2011). Feminização ou feminilização? Apontamentos em torno de uma categoria. *Temporalis*, 11(22), 271-292.