

El estereotipo de género asociado a los roles de poder y trabajo de la mujer en el ejercicio de la Contaduría Pública en MIPYMES

Gender Stereotypes Related to Women's Power and Work Roles in MSME Public Accounting

Recibido: 09/04/2024

Aceptado: 05/03/2025

Publicado: 08/04/2025

Saira Georgina Moctezuma Gaytán¹
María Sánchez Losoya²
Elkyn Rafael Lugo Arias³
Gilberto Herrera Delgado⁴
Héctor Eduardo Cárdenas Velasco⁵

<https://doi.org/10.53897/RevCommerP.2025.07.02>

Resumen

Introducción: Las mujeres identifican que cuentan con las mismas capacidades y habilidades para competir profesionalmente que los hombres, pero en la actualidad deben de continuar luchando contra los estereotipos y diferencias de género mediante la participación en actividades productivas y el posicionamiento en el mercado laboral. Objetivo: Conocer la relación entre la percepción que tienen las mujeres profesionistas y el estereotipo de género asociado a los roles de poder y trabajo de las mujeres que ejercen la contaduría pública. Métodos: Se realizó una encuesta con enfoque descriptivo a una muestra de 46 profesionistas del área de la contaduría, con la finalidad de contrastar y comparar la hipótesis definida con la percepción de las encuestadas. Resultados y discusión: En la percepción que tie-

1 Universidad Tecnológica de Manzanillo. Manzanillo, Colima, México. ORCID: 0000-0003-0951-799X Correo: saira-georgina@gmail.com

2 TecNM Campus Colima. Colima, Colima, México. ORCID: 0000-0002-0479-5029 Correo: cpmsanchezl@hotmail.com

3 Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO. Bogotá, Colombia. ORCID: 0000-0002-7049-4451 Correo: elkin.lugo@uniminuto.edu.co

4 TecNM Campus Colima. Colima, Colima, México. ORCID: 0009-0003-9454-4729 Correo: gherrera_3@hotmail.com

5 TecNM Campus Colima. Colima, Colima, México. ORCID: 0000-0003-1424-6637 Correo: hector.eduardo.cardenas.velasco@hotmail.com

nen las mujeres sobre el ejercicio de la contaduría pública intervienen el ambiente, es decir, se identificó que el área contable opera en equilibrio, lo que no clasifica la carrera como masculina o femenina. Conclusión. Las mujeres perciben que tienen las mismas capacidades y habilidades que los hombres, lo cual fomenta la competencia en el mercado laboral y facilita que las mujeres encabecen puestos directivos. Ellas han roto estereotipos que identifican su preferencia al desarrollo de su vida personal antes que la profesional. Sin embargo, continúan existiendo estereotipos y diferencias de género asociados a los roles de poder y trabajo. Las mujeres buscan participar cada vez más en actividades productivas para eliminar dichos estereotipos y posicionarse en el mercado laboral sin limitaciones para desarrollar su carrera profesional.

Palabras clave: Contaduría pública, estereotipo de género, igualdad, perspectivas de género, roles de poder.

Clasificación JEL: M1, M19

Summary

Introduction. While women are recognized as having the same abilities and skills to compete in the labor market as men, they continue to confront stereotypes and gender inequalities in their participation in productive activities and positioning in the labor market. Purpose. To understand the relationship between perceptions of women in the professional community and the gender stereotypes associated with the power and working roles in the public accounting field. Methods. To contrast and compare the defined hypothesis with the perceptions of the respondents, a descriptive survey was conducted using a sample of 46 accounting professionals. Results and Discussion. The environment plays a role in women's perceptions of the practice of public accounting, i.e., it was found that the accounting field operates in a balance that does not classify the career as masculine or feminine. Conclusion. Women's perception that they have the same skills and abilities as men is an important factor in promoting competition in the labor market and in women's access to leadership positions. They have broken stereotypes that identify them as preferring to develop their personal before their professional lives. However, stereotypes and gender differences in terms of power and work roles continue to exist. In order to eliminate these stereotypes and position themselves in the labor market without restrictions, women are increasingly seeking to participate in productive activities in order to develop their professional careers.

Keywords: Public Accounting, gender stereotype, equality, gender perspectives, power roles.

Introducción

Esta investigación tiene la finalidad de conocer la percepción que tienen las mujeres que ejercen la contaduría pública, sobre el estereotipo de género asociado a los roles de poder y trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas (en adelante MIPYMES), para identificar prejuicios y estereotipos persistentes relacionados con el género. Se trata de un estudio de caso en mujeres agremiadas al Colegio de Contadores Públicos del Estado de Colima.

Fundamentos

El género, como objeto de investigación, ha sido estudiado desde diferentes perspectivas. Por ejemplo, algunos estudios lo abordan a partir de la desigualdad entre hombres y mujeres, otros desde la autopercepción o lenguaje de género, además de los estudios sobre la evolución de la inserción de la mujer en diversas actividades. En el caso de esta investigación, el género se analiza desde el estereotipo asociado a los roles de poder y trabajo de las mujeres que ejercen la contaduría pública en MIPYMES.

La influencia de los roles de género en el ejercicio de las profesiones ha sido analizada por Avolio y Di Laura (2017), Martínez (1999), Cánovas (2021), y Vázquez y Martínez (2011), las principales aportaciones se basan en el reconocimiento de la eliminación de estereotipos de género con el fin de promover equidad en el mercado laboral, y en el ámbito familiar. Dichas investigaciones explican que las categorías de “género” y “profesión” son determinantes en la percepción que se construye sobre la participación de las mujeres en actividades productivas. En ese sentido se pone de manifiesto la necesidad de reforzar acciones que resignifiquen las identidades genéricas, pues tanto hombres como mujeres deben integrarse en las actividades del mundo profesional y del mundo doméstico.

Los trabajos de investigación analizados para conocer los fundamentos sobre el tema de género exploran las categorías de “mujer” y “profesión” para identificar la percepción sobre los estereotipos en el ámbito laboral. Los resultados y recomendaciones coinciden en la importancia de desarrollar acciones que contribuyan a minimizar y, en la medida de lo posible, erradicar los estereotipos de género en razón de lograr una sociedad igualitaria en la que hombres y mujeres disfruten de las mismas posibilidades.

Marco teórico y referencial

El género como fenómeno puede ser abordado a través de los mecanismos que reproducen las desigualdades y estratificación social. La reflexión teórica de Pierre Bourdieu, sobre el *habitus* y el espacio de los estilos de vida, expresan la propensión al desarrollo de determinadas prácticas sociales y esquemas de conducta en las que manifiestan distinciones, así, la teoría de los campos sociales hace inteligible del fenómeno de los estereotipos de género asociados a los roles de poder y trabajo de las mujeres.

En este estudio, la propuesta teórica de los campos sociales apoya la comprensión sobre la percepción que tienen las mujeres profesionistas del área de la contabilidad acerca de los esquemas de conducta que se manifiestan en ese ámbito; Bourdieu expone que *campo*, *capital cultural* y *habitus*, son factores que inciden en los mecanismos de exclusión (Sánchez, 2007), pues pueden apoyar o limitar los roles de poder y trabajo de las mujeres que ejercen la contaduría pública.

Con respecto a la teoría de los campos sociales, en esta investigación se entiende por campo, al conjunto de actores, ya sean organizaciones o personas, en las que se establecen relaciones de fuerza que luchan por el dominio en la búsqueda de mejora de posiciones, de aquí que el concepto de capital cultural depende entonces de los conocimientos adquiridos por las mujeres que ejercen la contaduría; así, el elemento *habitus* estará ligado a la percepción de las prácticas, visiones y valores existentes en el espacio social, ante el ejercicio profesional de la contaduría pública.

El concepto de *habitus* está estrechamente relacionado con el concepto de los estereotipos, pues estos hacen referencia a la percepción generalizada y establecida que caracteriza a un grupo social específico. Al respecto, González (1999), señala que el concepto de estereotipo es uno de los más complejos dada su vinculación con los prejuicios y la discriminación, pues los estereotipos constituyen creencias sociales con las que se conforma la identidad social. Se definen los estereotipos como “aquellas creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social (por ejemplo, los alemanes, los gitanos, las mujeres), y sobre las que hay un acuerdo básico” (Mackie, citado en González, 1999).

Bourdieu (1991) define el *habitus* como generador de juicios clasificatorios y tiene dos efectos: el primero es el principio generador de prácticas objetivamente enclasables, es decir, conjunto de agentes que son producto de condiciones semejantes, y el segundo es el sistema de enclasamiento, representado por los estilos de vida en los que diferencian determinadas prácticas que constituyen el mundo social representado.

Las diferentes condiciones de existencia entre las personas producen *habitus* diferentes, así como sistemas de esquemas generadores susceptibles de ser aplicados a las distintas prácticas. Estas prácticas y los agentes que las desarrollan se encuentran dentro de un mismo *habitus* (Bourdieu 1991). En ese sentido, un estereotipo de género es “una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos, las características o los papeles que poseen o deberían poseer y desempeñar mujeres y hombres” (Naciones Unidas, 2023).

A diferencia del estereotipo de género que produce condiciones enclasantes, al ser una visión de los demás sobre el comportamiento que deben tener las personas, los roles que desenvuelven hombres o mujeres hacen referencia a las actividades que se desarrollan en los diferentes ámbitos de acuerdo a la posición o función que ocupan en determinado grupo. De acuerdo con Podcamisky (2006), el rol es:

un conjunto organizado de conductas y si toda conducta es una respuesta adaptativa del individuo, inferimos que el rol es una investidura sin la que el sujeto no podría concebirse. [...]. El rol es un acto, es una producción personal y está dirigida a los otros (p. 181).

A partir de los conceptos anteriores se puede decir que un rol de poder es aquella función o papel de dirección, control o influencia sobre otros. Se presentan en diferentes ámbitos, específicamente en las organizaciones. Dumois (2022), identifica que son “cinco, y son los de dueño, emprendedor, director, operador y administrador. No son títulos ni posiciones jerárquicas, los puede ejercer cualquier persona capaz de influir en la conducta de los demás”.

Hablando de los roles de poder de las mujeres, Vélez (2014) identifica que “cada vez más las mujeres se integran a espacios de reconocimiento, como la educación superior, el ámbito laboral, la administración pública, la empresa privada, las finanzas y la dirigencia política”.

A partir de lo anterior se puede identificar que en la actualidad las mujeres ejercen cada vez más roles de poder, pero no en todas las áreas han logrado un ejercicio notorio debido a que aún se presentan casos de desigualdad de género que limitan su desarrollo en diversos ámbitos.

El conjunto de preferencias distintivas que simbolizan las condiciones en las que actúan determinados agentes configuran los estilos de vida, los cuales son caracterizados por el gusto, propensión y aptitud de prácticas enclasadadas y enclasantes. Sin embargo, las prácticas enclasantes relacionadas con el estereotipo de género se vuelven perjudiciales cuando limita la capacidad de las mujeres y los hombres para desarrollar capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas” (Naciones Unidas, 2023).

Las prácticas de los agentes de una misma clase deben la afinidad de estilo al hecho de que son producto de transferencia de un campo a otro bajo los mismos esquemas de acción, sin embargo, cuando estas prácticas asignadas provocan distinciones tanto en hombres como en mujeres, se deben buscar mecanismos que disminuyan hasta erradicar tales distinciones que producen discriminación determinación, no solo por las diferencias biológicas, sino también por las diferencias culturales transmitidas.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, menciona que la perspectiva de género es:

La metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (Gobierno de México, 2018).

La perspectiva de género incluye a ambos sexos y no se inclina a ninguno de los dos, es decir, “género no es hablar de la mujer, sino de las identidades masculinas/femeninas” (Chávez, 2004). De modo que se puede señalar que “la importancia de la aplicación de la perspectiva de género radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla” (Gobierno de México, 2018).

Así, las mujeres que ejercen la contaduría pública están inmersas en un contexto en que desempeñan actividades estereotipadas como propias de la mujer pero también ganan terreno en funciones que implican el ejercicio del poder frecuentemente asociadas al género masculino, por lo que el tiempo y el contexto actual muestra incongruencia desde la perspectiva de género que busca igualdad.

Metodología

Partiendo de la premisa que establece que los comportamientos asociados a los roles de género están configurados por el contexto social y cultural en el que se desarrollan los individuos, teniendo como variables intervinientes los niveles de bienestar, el mercado laboral y el sistema educativo (Bartual-Figueras et al., 2022), se establece como supuesto para esta investigación que: En el área de la contaduría, el estereotipo de feminidad no está asociado a los roles socialmente determinados para las mujeres, ni tiene relación con el poder y el trabajo.

En este sentido, la población considerada para el desarrollo de esta investigación se conforma por mujeres profesionistas agremiadas al Colegio de Contadores Públicos del Estado de Colima. El muestreo cualitativo empleado fue selectivo de juicio intencional con la finalidad de comprender el estereotipo de género asociado a los roles de poder y trabajo de las mujeres en el ámbito laboral, y con ello poder conocer a profundidad ¿cuál es la percepción que tienen las mujeres sobre el ejercicio de la contaduría pública y los estereotipos de género asociados a los roles de poder y trabajo? Se trata de un diseño de investigación propositivo centrado en un grupo de mujeres que conforman la unidad de observación, por lo que se determinó una muestra de 46 profesionistas para garantizar el acercamiento al fenómeno. A esta muestra se le aplicó la encuesta presentada a continuación, para evaluar en forma general cada una de las preguntas e identificar la más significativa a través de un gráfico estadístico.

Tabla 1
Encuesta aplicada a 46 mujeres
adheridas al Colegio de Contadores Públicos del Estado de Colima

Ítem	Pregunta formulada en la plataforma de Google y considerada como fundamental en el estudio realizado	Respuesta		
		Si	No	
1	¿Actualmente eres estudiante?	3	43	
2	¿Actualmente trabajas de forma a)? Dependiente (si) Independiente (no)	26	20	
3	¿Qué te motivó a elegir la carrera de Contador?	Ver gráfico de esta pregunta		
4	Consideras que la Contaduría Pública es un área en la que operan: A). Alta proporción de hombres, B). Alta proporción de mujeres, C). En equilibrio	A 9	B 6	C 31

5	Desde tu percepción, las oportunidades de trabajo son iguales para las mujeres que para los hombres: A). En equilibrio B). No C). Si	A 12	B 15	C 19
6	De acuerdo a tu percepción en el ejercicio de la Contaduría Pública, las mujeres y los hombres tienen distintas capacidades y habilidades: A) En equilibrio B). No C). Si	A 13	B 15	C 18
7	Consideras que en la Contaduría Pública hay puestos de trabajo claramente dirigidos a las mujeres: A) En equilibrio B). Si C). No	A 18	B 12	C 16
8	Consideras que las mujeres están capacitadas para ejercer un puesto directivo en el área de la Contaduría: A) En equilibrio B). Si C). No	A 3	B 43	C 0
9	Consideras que los puestos directivos en el área de la Contaduría, son más accesibles para las mujeres que para los hombres: A) En equilibrio B). Si C). No	A 23	B 3	C 20
10	Creer que los puestos que se desempeñan en el área de la Contaduría, las mujeres están menos retribuidas que los hombres: A) En equilibrio B). Si C). No	A 10	B 22	C 14
11	En cuanto a las oportunidades de ascenso en el ejercicio de la Contaduría Pública, los hombres tienen más probabilidades de ascender que las mujeres: A) En equilibrio B). Si C). No	A 16	B 21	C 9
12	Percibes que en aquellos puestos del área de Contaduría en los que se requieren realizar viajes y desplazamientos, son más ocupados por hombres, que por mujeres: A) En equilibrio B). Si C). No	A 11	B 33	C 2
13	En lo personal, consideras que las mujeres involucradas en el área de la Contaduría están más interesadas en el desarrollo de su vida personal que en el desarrollo de su vida profesional: A) En equilibrio B). Si C). No	A 14	B 8	C 24
14	Consideras que cuando una mujer involucrada en el área de la Contaduría decide embarazarse es afectada en su carrera profesional: A) En equilibrio B). Si C). No	A 0	B 20	C 26
15	Percibes que, por el hecho de ser mujer, en el ejercicio de la Contaduría se brindan más facilidades que a los hombres, para atender asuntos de carácter personal o familiar: A) En equilibrio B). Si C). No	A 15	B 18	C 13

Fuente: información propia

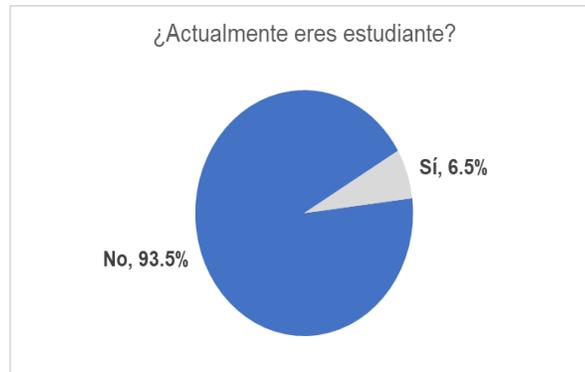
Debido a la perspectiva del estudio se consideró pertinente la utilización de la técnica de la encuesta con enfoque descriptivo. Se aplicó durante el mes de mayo de 2023. La definición de esta técnica tiene como fin contrastar y comparar la hipótesis definida contra la percepción que tienen las profesionales que ejercen la contaduría pública, sobre los estereotipos de género asociados a los roles de poder y trabajo de las mujeres.

La validez del estudio se fundamenta en que los resultados obtenidos podrán ser transferibles a objetos de estudio que posean características similares; es decir, que la unidad de observación esté conformada por mujeres que se desarrollan en el área de la contaduría pública, y que establezcan como unidad de observación los estereotipos de género asociados a los roles de poder y trabajo.

Resultados

Tras analizar los datos obtenidos con la encuesta se identificaron los siguientes hallazgos:

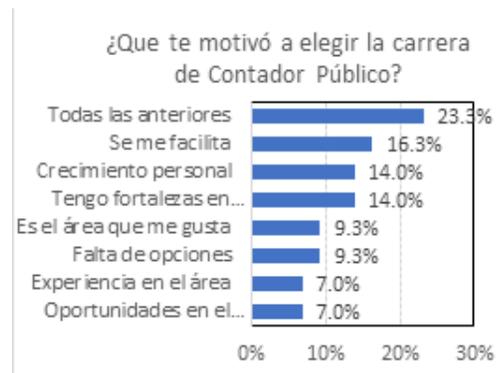
- 1 En la gráfica se puede observar que el 6.5% de las personas informants son estudiantes, mientras que el 93.5% no estudia.



- 2 De la población analizada se desprende que 20 de las 46 personas trabajan de forma independiente (es decir, realizan trabajo de contabilidad sin tener que reportar a un patrón), mientras que las 26 restantes dependen de un jefe externo el cual puede estar en una empresa o un despacho contable.



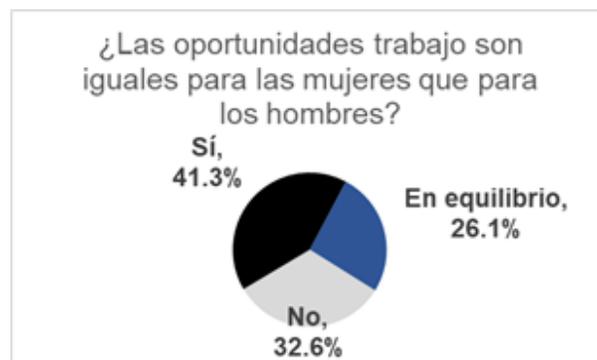
- 3 En cuanto a la motivación que tuvieron las encuestadas para elegir la carrera de contador público, la encuesta arrojó que al 16.3% de las encuestadas se le facilita el estudio de la carrera, al 14.0% se les presenta la oportunidad de tener más crecimiento personal, y el 14% tienen fortalezas para estudiarla.



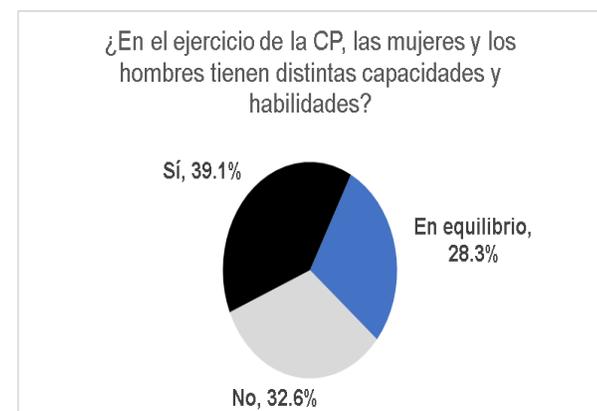
4 Se observa que existe un equilibrio entre hombres y mujeres que se dedican a la contaduría.



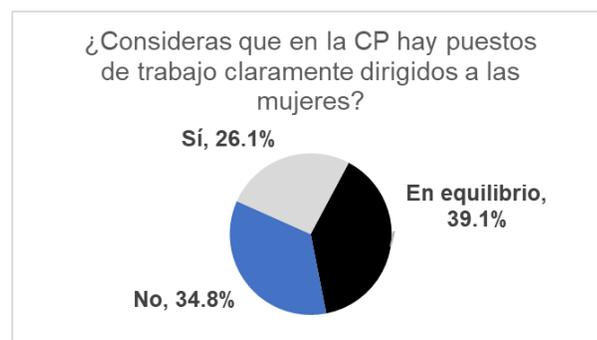
5 Las oportunidades de trabajo en el área de la contaduría pública son iguales para hombres y mujeres, lo que otorga un nivel de confianza de encontrar trabajo para las personas de ambos sexos.



6 Se puede decir que significativamente no existe mucha diferencia en cuanto a las capacidades de mujeres y hombres en el ejercicio de la contaduría pública.



7 De acuerdo con los resultados, se puede argumentar que no existen puestos de trabajo dirigidos a mujeres para el ejercicio de la contaduría pública.



8

El 93.5% personas encuestadas afirman que las mujeres están capacitadas para ejercer en puestos directivos del área.

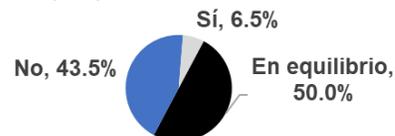
¿Consideras que las mujeres están capacitadas para ejercer un puesto directivo en el área de CP?



9

Los datos afirman que no existen puestos de trabajo que sean más accesibles a las mujeres por el género, la oportunidad la tienen por igual de acuerdo a la encuesta realizada.

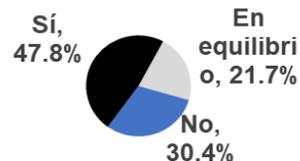
¿Consideras que los puestos de la CP son mas accesibles para las mujeres que para los hombres?



10

Al hablar de las retribuciones de trabajo entran muchos aspectos de la vida laboral que solo pueden ser evaluados por el jefe del puesto o el representante de la empresa, sin embargo, la encuesta nos dice que los hombres son mejor retribuidos que las mujeres; es decir, sienten que están mal valoradas en el trabajo.

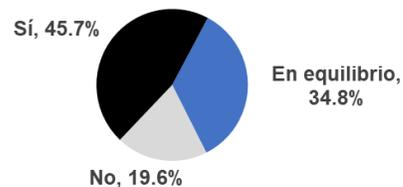
¿Crees que en los puestos en el área de la CP las mujeres están menos retribuidas que los hombres?



11

La respuesta a este cuestionamiento indica que las mujeres tienen menos probabilidad de tener un ascenso que el hombre en las funciones de contador público.

¿En el ejercicio de la CP los hombres tienen mas probabilidades de ascender que las mujeres?



12

Según la encuesta un alto porcentaje considera que el hombre puede realizar más viajes y se desplaza con mayor facilidad que la mujer en puestos que requieren de esta actividad.

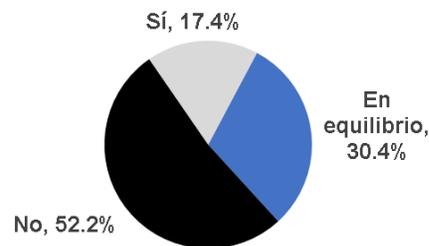
¿En los puestos de la CP en los que se requieren realizar viajes y desplazamientos son mas ocupados por hombres que por mujeres?



13

Se identifica que la mujer que se desarrolla más en estos puestos como trabajadoras cuida más su aspecto o su vida profesional que su aspecto personal.

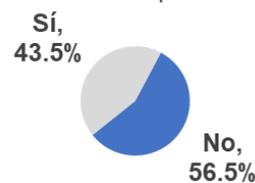
¿Las mujeres involucradas en la CP están mas interesadas en el desarrollo de su vida personal que en su vida profesional?



14

Según los datos obtenidos, 56.6% considera que el embarazo no es una condición que afecte el desempeño profesional de las mujeres.

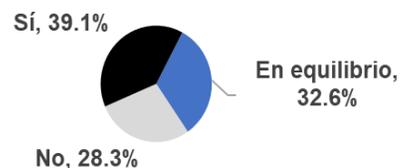
¿Una mujer involucrada en la CP decide embarazarse es afectada en su carrera profesional?



15

Finalmente, la encuesta dice que a las mujeres se les otorgan más facilidades para atender asuntos personales que a los hombres.

¿En el ejercicio de la CP se les brindas mas facilidades a las mujeres que a los hombres para atender asuntos personales?



Para conocer a profundidad la perspectiva de las mujeres respecto al tema que comprende esta investigación, se realizó una encuesta dirigida a 46 mujeres profesionistas de la contaduría. Dicha encuesta estuvo compuesta por 15 preguntas que permitieron conocer de manera general los perfiles y la percepción de las participantes con relación a los estereotipos de género asociados a los roles de poder y trabajo de las mujeres en el área de la contaduría pública.

Del total de las 46 mujeres que formaron parte de este estudio, el 43.5% trabajan de manera independiente, mientras que el 56.5% cuenta con un trabajo dependiente. En lo referente a la perspectiva que las mujeres tienen sobre la carrera de contadora pública, las encuestadas externaron que el principal motivo por el que eligieron estudiarla fue por las oportunidades que ofrece el mercado laboral, también consideran que su decisión estuvo en función de sus capacidades, las cuales pueden potenciar en el ejercicio de esta profesión, así como, a las oportunidades de crecimiento. Cabe mencionar que dos encuestadas mencionaron que fueron influenciadas por su pareja o que no les dieron otra opción para escoger su profesión, aspecto que es importante reflexionar en el marco del tema de género, ya que son casos en los que las mujeres estuvieron influenciadas o presionadas por terceros sobre el desarrollo vida profesional.

Con relación a la participación de hombres y mujeres en la profesión contable, el 67.4% formado por 31 encuestadas, consideraron que la contaduría pública es un área en la que operan en equilibrio hombres y mujeres. Sin embargo, casi la mitad de las encuestadas, el 41.3% que corresponde a 19 mujeres, consideraron que las oportunidades de trabajo sí son iguales para las mujeres que para los hombres, mientras que el 32.6% percibieron que las oportunidades de trabajo no son iguales para ambos géneros.

Sobre las capacidades y habilidades en el ejercicio de la contaduría pública, el 39.1% de las respuestas indicó que sí hay distinción en las capacidades y habilidades entre ambos géneros en el ejercicio de la profesión, el resto de las respuestas se dividen casi proporcionalmente, mientras que el 32.6% afirma que no hay diferencias, el 28.3% identifica que tanto hombres como mujeres cuentan con las mismas capacidades y habilidades para ejercer dicha profesión.

En cuanto a los puestos directivos, el 39.1% de las respuestas se dirigieron a que los puestos de trabajo se encaminan a ser ocupados de manera similar tanto para los hombres como para las mujeres, por su parte, el 34.8% no creyeron que hay puestos dirigidos a mujeres. Comparando estos datos con los analizados en el párrafo anterior, en el que se identificó que sí hay distinción de género en las capacidades con que cuentan las personas que ejercen la contaduría, en el aspecto de la ocupación de puestos directivos se observó que perciben un equilibrio entre géneros.

Continuando con la percepción que tuvieron las encuestadas respecto a que si consideran que las mujeres están capacitadas para ejercer un puesto directivo en el área de la contaduría; las respuestas se inclinaron a favor de las mujeres, ya que el 93.5% valoró que sí son capaces de encabezar un puesto directivo.

Otra interrogante tiene que ver con conocer si consideran que los puestos directivos en el área de la contaduría son más accesibles para las mujeres que para los hombres, la

mitad de las encuestadas que corresponde a 23 mujeres, tuvieron la perspectiva de que esta situación se encuentra en equilibrio para ambos géneros. Analizando el resto de las respuestas se encontró coherencia entre las mismas, por lo que, se percibe una tendencia en equilibrio en cuanto al acceso a puestos de trabajo por mujeres.

Cabe destacar las respuestas obtenidas de la siguiente pregunta pues como se mencionó anteriormente, la mitad de las encuestadas consideraron que las direcciones de áreas contables son accesibles tanto para hombres como para mujeres, sin embargo, cuando se les cuestionó si creían que los puestos que se desempeñan en el área de la contaduría son menos retribuidos para las mujeres que para los hombres, el 47.8% que corresponde a 22 mujeres contestó que sí consideran que las mujeres están menos retribuidas que los hombres.

En cuanto a la percepción de las encuestadas respecto a las oportunidades de ascenso en el ejercicio de la contaduría pública, 21 mujeres representadas por el 45.7% consideraron que los hombres sí tienen más probabilidades de ascenso, mientras que 16 mujeres o el 34.8% externó que esta situación se encuentra en equilibrio y solo 9 mujeres o el 19.6% consideraron que los hombres no tienen más probabilidad de ascenso que las mujeres.

Es importante mencionar que casi la mitad de las participantes de la investigación, tuvieron la percepción de que en su área laboral los hombres tienen una ventaja competitiva debido a la mayor posibilidad de ascenso, aspecto que coincide con la siguiente interrogante que tiene que ver con conocer si consideran que en aquellos puestos del área de la contaduría en los que se requieren realizar viajes y desplazamientos, son mayormente ocupados por hombres, que por mujeres; en razón de eso, el 71.7% pensó que esos puestos sí son más ocupados por hombres.

Respecto a si consideran que las mujeres involucradas en el área de la contaduría están más interesadas en el desarrollo de su vida personal que en el desarrollo de su vida profesional, el 52.2% correspondiente a 24 mujeres consideraron que no es así; mientras que el 30.4% contestó que esta situación se encuentra en equilibrio y el 17.4% expresó que las mujeres sí están más interesadas en su vida personal.

Otra interrogante que formó parte de la encuesta fue si consideraban que cuando una mujer que se desarrolla en el área de la contaduría y decide embarazarse es afectada en su carrera profesional, a lo que 26 mujeres que corresponde al 56.5% contestó que no, y 20 mujeres que corresponde al 43.5% señaló que sí.

Continuando con el análisis de la información recolectada, el 39.1% de las encuestadas expresó que a las mujeres que ejercen la contaduría, se les brindan más facilidades para atender asuntos de carácter personal o familiar, que a los hombres; por su parte, el 32.6% respondió que esta situación se presenta en equilibrio tanto para hombres como para mujeres y el 28.3% estimó que no se les brindan más facilidades.

Finalmente, algunas encuestadas compartieron comentarios personales relacionados con el tema. Una de las encuestadas aportó su perspectiva del desarrollo laboral cuando una mujer se embaraza, señalando que la carrera profesional no

necesariamente se ve afectada, sino que ésta se modifica debido a la nueva responsabilidad, lo que implica una adaptación.

Conclusiones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la encuesta y las aportaciones de otros autores sobre el tema, podemos dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿cuál es la percepción que tienen las mujeres sobre el ejercicio de la contaduría pública y los estereotipos de género asociados a los roles de poder y trabajo?, para ello se debe tomar en cuenta, como factores intervinientes, el ambiente en el que se desenvuelven las profesionistas.

Con respecto al factor del ambiente, en la encuesta se identificó que en el área contable los hombres y mujeres la ejercen u operan en equilibrio, lo cual genera que las mujeres que se postulan en esta carrera perciban anticipadamente que en el ambiente del área de la contaduría se integran ambos géneros, esto coincide con la percepción que se tiene de la profesión en la actualidad, en la que ésta no se clasifica como una carrera masculina o femenina.

Sin embargo, una desventaja que percibieron las participantes en el estudio tiene que ver con la diferencia de oportunidades de trabajo, las cuales identifican como desiguales y al mismo tiempo, señalan que la probabilidad de ascenso profesional es mayor para los hombres. Lo anterior puede ser causado por la errónea idea que existe o el estereotipo que señala que una mujer prioriza su vida personal sobre su vida profesional, se asume que en el ejercicio profesional las características del género femenino que consideran como propias de un líder discrepan con las que se consideran propias del rol de género femenino y se asemejan a aquellas percibidas como propias del rol de género masculino (García-Retamero y López-Zafra, 2006). Entonces, se puede afirmar que los directores, gerentes o encargados de tomar decisiones respecto a los puestos laborales pueden llegar a preferir a un hombre, ya que considerarían que ellos pondrán en primer plano sus responsabilidades laborales, sin que otras obligaciones se interpongan.

Así mismo, las participantes perciben que los puestos del área de contaduría en los que se requieren realizar viajes y desplazamientos, son más ocupados por hombres que por mujeres, ya sea por lo mencionado anteriormente, o se podría deducir que también hay influencia de factores externos como el contexto de inseguridad. Todo esto provoca las diferencias salariales identificadas por las encuestadas, pues señalan que las mujeres se encuentran menos retribuidas que los hombres.

De manera general, las profesionistas del área de la contaduría manifestaron interés por participar en cualquier oportunidad laboral, sin que existan distinciones por su género destacando que, las mujeres no se interesan más por el desarrollo de su vida personal que por su profesión y el embarazo no afecta su carrera profesional, sino que buscan desarrollarse satisfactoriamente en todos los aspectos. Lo anterior lo podemos analizar a partir de las aportaciones de Bartual-Figueras et al. (2022), Farías y Cuello (2018), Chávez (2016), Álvarez et al. (2022), Moncayo y Pinzón (2013), Barberá et al. (2006), y Mosteiro

y Porto (2017) quienes exponen que el ambiente en el que se desarrollan las encuestadas es uno de los principales factores que influyen en la percepción de los estereotipos.

Las participantes mencionaron que sí existe distinción en las capacidades y habilidades entre hombres y mujeres, aunque los puestos de trabajo están dirigidos para ambos géneros, aspectos que facilitan las oportunidades en el mercado laboral al identificarse como plenas competidoras ante los hombres.

Entonces, es posible señalar que la percepción de las mujeres sobre el ejercicio de la contaduría pública es que en la actualidad ellas cuentan con las mismas capacidades y habilidades para competir en el mercado laboral. Aunque, notan que el área contable opera en equilibrio, perciben que continúan existiendo estereotipos y diferencias con los hombres, como lo son: diferencia salarial, la cual está relacionada con la posibilidad de ascenso. Para finalizar con la discusión, con relación al aspecto de los estereotipos de género asociados a los roles de poder y trabajo, se encontró que las mujeres profesionistas han logrado posicionarse en el mercado laboral como contendientes en igualdad de capacidades, sin ser estereotipadas.

A pesar de que se perciben diferencias en el ejercicio de la profesión entre hombres y mujeres, en aspectos como: la diferencia salarial, las menores posibilidades de ascenso particularmente cuando el puesto de trabajo requiere que quién lo ocupe se desplace o viaje; las mujeres ejercen dicha profesión sin contraponerse con el desarrollo de su vida personal y han logrado posicionarse en el mercado laboral de manera competitiva, minimizando así los estereotipos asociados al género.

Referencias

- Álvarez, A., N., Habib-Mireles, L., y García A., C. (2022). Percepciones de género de mujeres y hombres de carreras de Ingeniería. Similitudes y Diferencias. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 10-19. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3194/3135>
- Avolio, B., E., y Di Laura, G., F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL*, (122), 35-62. <https://doi.org/10.18356/e8a70e3a-es>
- Barberá, H., E., Ramos, L., A., y Candela, A., C. (2006). Percepción escolar de las profesiones y estereotipos de género. *Psicología Educativa*, 12(2), 133-147.
- Bartual-Figueras, M., Turmo-Garuz, J., Sierra-Martínez, F., y Carbonell-Esteller, M. (2022). Percepciones de género y factores de influencia. Evidencia en estudiantes universitarios de Barcelona (España) y Cartagena de Indias (Colombia). *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 325-336. <https://dx.doi.org/10.5209/rced.74349>
- Bourdieu, Pierre. (1991). *La Distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Taurus. Madrid.
- Cánovas, M., C. (2021). Percepciones de mujeres jóvenes sobre el trabajo asalariado en León, Guanajuato, México. GénEroos. *Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 28(29), 169-204. <https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/generos/article/view/43>
- Chávez, C., J. (2016). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. Grupo de investigación Centro de Estudios de la Mujer. 2015-2016. *Trabajo Social UNAM*, (10), 75-90. <https://doi.org/10.22201/ents.20075987p.2015.10.56368>

- Chávez, J. (2004). Perspectiva de género. Plaza y Valdéz Editores. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iEKNMJiro7QC&oi=fnd&pg=PA13&dq=perspectiva+de+g%C3%A9nero&ots=Ka-81dLwPJ&sig=eVKVWCzJ6BeHXuW6JeOUw9clZco#v=onepage&q=perspectiva%20de%20g%C3%A9nero&f=false>
- Fariás, M., L., y Cuello, R., V. (2018). Percepción y autopercepción de los estereotipos de género en estudiantes universitarios de la región de Valparaíso a través de la publicidad. *Revista de Comunicación*, 17(1), 155-165. <https://doi.org/10.26441/RC17.1-2018-A8>
- Dumois, C. (15 de abril, 2022). Perfil de Roles de Poder. *República*. <https://republica.gt/columna-de-opinion/perfil-de-roles-de-poder-202241520130>
- García-Retamero, R. y López-Zafra, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38 (2), 245-257. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80538202>
- Gobierno de México. (2018). *¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla?* <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>
- González, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, (12), <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801212>
- Martínez, V., G. (1999). Poder y femineidad, empresarias, ejecutivas y políticas. *Revista Casa del Tiempo*, noviembre 1999. <https://www.uam.mx/difusion/revista/nov99/martinez.pdf>
- Moncayo, O., B., y Pinzón, L., N. (2013). Mujeres líderes en la academia, estereotipos y género. *Panorama*, 7(13), 75-94. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v7i13.433>
- Mosteiro, G., M., y Porto, C., A. (2017). Análisis de los estereotipos de género en alumnado de formación profesional: diferencias según sexo, edad y grado. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 151-165. <https://doi.org/10.6018/rie.35.1.257191>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Estereotipos de género. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género*. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>
- Podcamisky, M. (2006). El rol desde una perspectiva vincular. *Reflexiones*, 85 (1-2), 179-187. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72920817012>
- Sánchez Dromundo, R. A. (2007). La teoría de los campos de Bourdieu, como esquema teórico de análisis del proceso de graduación en posgrado. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 9(1), 1-21. <http://redie.uabc.mx/vol9no1/contenido/dromundo.html>
- Vázquez, C. y Martínez, C. (2011). Género y profesión como moduladores de la modificación de los estereotipos. *Anales de Psicología*, 27(2), 427-434.
- Vélez, G. (2014). Género y poder. La participación política de las mujeres. *Rc et Ratio* V(9) https://www.contraloriadelpoderlegislativo.gob.mx/Revista_Rc_et_Ratio/Rc_et_Ratio_9/Rc9_2_Graciela_Velez_Bautista.pdf