 Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña - Colombia Vicerrectoría de Investigación	<b>UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA</b>			
	Documento	Código	Fecha	Revisión
	<b>FORMATO HOJA DE RESUMEN PARA TRABAJO DE GRADO</b>	<b>F-AC-DBL-007</b>	<b>10-04-2012</b>	<b>A</b>
	Dependencia	Aprobado	Pág.	
<b>DIVISIÓN DE BIBLIOTECA</b>	<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>	<b>i(72)</b>		

### RESUMEN – TRABAJO DE GRADO

AUTORES	<b>LEONARDO ORTEGA BARBOSA JAVIER FRANCISCO MARIÑO PUENTES</b>		
FACULTAD	<b>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONOMICAS</b>		
PLAN DE ESTUDIOS	<b>CONTADURIA PUBLICA</b>		
DIRECTOR	<b>JORGE DE JESUS CAÑIZARES AREVALO</b>		
TÍTULO DE LA TESIS	<b>IMPACTO DE LA EGRESADA DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL.</b>		
<b>RESUMEN</b> (70 palabras aproximadamente)			
<p>EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACION MUESTRA EL IMPACTO DE LA EGRESADA DEL PROGRAMA DE CONTADURIA PUBLICA DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER OCAÑA EN EL DESARROLLO ECONOMICO LOCAL, BASANDOSE EN ASPECTOS COMO EQUIDAD DE GENERO Y LAS BARRERAS QUE ENFRENTAN AL INGRESAR A LAS ORGANIZACIONES, CONTEXTOS SOCIOECONOMICOS Y CONDICIONES LABORALES EN LAS QUE SE DESEMPEÑAN.</p>			
<b>CARACTERÍSTICAS</b>			
PÁGINAS: 72	PLANOS:	ILUSTRACIONES: 21	CD-ROM: 1



**IMPACTO DE LA EGRESADA DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA  
PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA  
SANTANDER OCAÑA EN EL DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL.**

**AUTORES:**

**LEONARDO ORTEGA BARBOSA**

**JAVIER FRANCISCO MARIÑO PUENTES**

**Trabajo de Grado para Optar el Título de Contador Público**

**DIRECTOR:**

**MG. JORGE DE JESÚS CAÑIZARES ARÉVALO**

**UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER – OCAÑA  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**Ocaña, Colombia**

**Agosto, 2020**

## **Agradecimientos.**

Inicialmente le damos las gracias a Dios por permitirnos lograr este sueño que por muchos años luchamos, a nuestros padres por el apoyo que siempre nos brindaron y cada uno de nuestros hermanos, adicionalmente, damos las gracias a nuestro director el magister Jorge de Jesús Cañizares Arévalo por su gran ayuda, porque sin él no hubiera sido posible terminar este proyecto, a nuestros jurados y a todos los que de alguna u otra manera ayudaron a que este proyecto lo pudiéramos culminar de la mejor manera.

## **Dedicatoria.**

Queremos dedicar este logro a Dios, porque gracias a él logramos concluir con este gran sueño, y por el cual hoy podemos decir que somos profesionales, este es solo un paso de muchos que vamos a lograr, a nuestra familia que fueron, son y seguirán siendo nuestra principal razón para seguir luchando y alcanzando metas.

## Tabla de contenido

<b>Capítulo 1. Impacto de la egresada del programa de contaduría pública de la universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el desarrollo económico local.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Formulación del problema .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3. Objetivos .....</b>	<b>7</b>
<b>1.3.1. Objetivo general. ....</b>	<b>7</b>
<b>1.3.2. Objetivos específicos. ....</b>	<b>8</b>
<b>1.4. Justificación. ....</b>	<b>8</b>
<b>1.5. Delimitaciones.....</b>	<b>13</b>
<b>1.5.1. Delimitación operativa.....</b>	<b>13</b>
<b>1.5.2. Delimitación Conceptual.....</b>	<b>14</b>
<b>1.5.3. Delimitación geográfica. ....</b>	<b>14</b>
<b>1.5.4. Delimitación temporal.....</b>	<b>14</b>
<b>Capítulo 2. Marco referencial .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1. Marco histórico.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1.1. Antecedentes de la mujer en el ámbito laboral.....</b>	<b>15</b>
<b>2.1.2. Antecedentes de la mujer en el desarrollo de la contaduría pública en Colombia.</b>	<b>16</b>
<b>2.2. Marco teórico.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.1. Techo de cristal.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2.2. El rol de la mujer en el desarrollo.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2.3. Bases conceptuales para la construcción de teoría contable. ....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.4. Los planes de igualdad en América Latina y el Caribe: el diseño de una hoja de ruta para la igualdad de género. ....</b>	<b>20</b>
<b>2.3. Marco legal .....</b>	<b>22</b>
<b>2.3.1. Declaración de las naciones unidas.....</b>	<b>22</b>
<b>2.3.2. Carta de los derechos fundamentales de la unión europea.....</b>	<b>23</b>
<b>2.3.3. Constitución política de Colombia.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4. Marco conceptual.....</b>	<b>24</b>
<b>2.4.1. Contador Público: .....</b>	<b>24</b>
<b>2.4.2. Contaduría Pública .....</b>	<b>25</b>

2.4.3.	<b>Desarrollo económico local:</b> .....	25
2.4.4.	<b>Empoderamiento:</b> .....	25
2.4.5.	<b>Equidad de género:</b> .....	26
2.4.6.	<b>Feminidad:</b> .....	26
2.4.7.	<b>Género:</b> .....	26
2.4.8.	<b>Identidad de la mujer:</b> .....	27
2.4.9.	<b>Igualdad de género:</b> .....	27
2.4.10.	<b>Impacto:</b> .....	27
2.4.11.	<b>Violencia contra la mujer:</b> .....	28
2.4.12.	<b>Liderazgo femenino:</b> .....	28
<b>Capítulo 3. Diseño metodológico.....</b>		<b>29</b>
3.1.	<b>Tipo de investigación.....</b>	29
3.2.	<b>Población.....</b>	29
3.3.	<b>Muestra.....</b>	30
3.4.	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....</b>	30
3.5.	<b>Procesamiento y análisis de la información.....</b>	31
<b>Capítulo 4. Presentación de resultados .....</b>		<b>32</b>
4.1.	<b>Caracterización socioeconómica de la mujer egresada del programa de contaduría pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña durante los últimos 5 años.</b>	
	32	
4.2.	<b>Identificar el campo de acción y evaluar el impacto del nivel protagónico de la egresada del programa de contaduría pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el desarrollo económico local.....</b>	41
<b>Capítulo 5. Conclusiones.....</b>		<b>57</b>
<b>Capítulo 6. Recomendaciones.....</b>		<b>59</b>
<b>Referencias.....</b>		<b>60</b>

## Lista de figuras

<b>Figura 1:</b> Interrogante N° 1, estrato socioeconómico .....	33
<b>Figura 2:</b> Interrogante N° 2, Departamento de residencia .....	34
<b>Figura 3:</b> Interrogante N° 3, Municipio de residencia .....	35
<b>Figura 4:</b> Interrogante N° 4, Tipo de vivienda .....	36
<b>Figura 5:</b> Interrogante N° 5, Servicios públicos.....	37
<b>Figura 6:</b> Interrogante N° 6, Jefe de hogar.....	38
<b>Figura 7:</b> Interrogante N° 7, Conformación del núcleo familiar.....	39
<b>Figura 8:</b> Interrogante N° 8, Dependientes económicamente. ....	40
<b>Figura 9:</b> Interrogante N° 9, Situación laboral.....	42
<b>Figura 10:</b> Interrogante N° 10, Tipo de trabajo.....	43
<b>Figura 11:</b> Interrogante N° 11, Trabajo independiente.....	44
<b>Figura 12:</b> Interrogante N° 12, Actividad laboral.....	45
<b>Figura 13:</b> Interrogante N° 13, Generación de empleo .....	46
<b>Figura 14:</b> Interrogante N° 14, Numero de empleos generados.....	47
<b>Figura 15:</b> Interrogante N° 15, Tipo de organización donde laboran. ....	48
<b>Figura 16:</b> Interrogante N° 16, Tipo de contratación.....	49
<b>Figura 17:</b> Interrogante N° 17, Nivel jerárquico.....	50
<b>Figura 18:</b> Interrogante N° 18, Remuneración mensual.....	52
<b>Figura 19:</b> Interrogante N° 19, Tiempo que llevan en el cargo.....	53
<b>Figura 20:</b> Interrogante N° 20, Pertinencia a su rol como contador público.....	54
<b>Figura 21:</b> Interrogante N° 21, Línea profesional donde se desempeñan.....	55

## Lista de tablas

Tabla 1 Estrato socioeconómico .....	33
Tabla 2 Departamento de residencia .....	34
Tabla 3 Municipio de residencia .....	35
Tabla 4 Tipo de vivienda.....	36
Tabla 5 Servicios públicos .....	37
Tabla 6 Jefe de hogar .....	38
Tabla 7 Conformación del núcleo familiar.....	39
Tabla 8 Dependientes económicos.....	40
Tabla 9 Situación laboral.....	42
Tabla 10 Tipo de trabajo .....	43
Tabla 11 Trabajo independiente.....	44
Tabla 12 Actividad laboral.....	45
Tabla 13 Generación de empleo.....	46
Tabla 14 Número de empleos.....	47
Tabla 15 Tipo de organización.....	48
Tabla 16 Tipo de contratación.....	49
Tabla 17 Nivel jerárquico.....	50
Tabla 18 Remuneración mensual .....	51
Tabla 19 Tiempo que llevan el cargo .....	53
Tabla 20 Pertinencia a su rol como contador publico .....	54
Tabla 21 Línea profesional donde se desempeñan .....	55

## **Introducción**

El presente trabajo de investigación muestra el Impacto de la egresada del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el desarrollo económico local, basándose en aspectos como equidad de género y las barreras que enfrentan al ingresar a las organizaciones, contextos socioeconómicos y condiciones laborales en las que se desempeñan.

Así mismo, el desarrollo del trabajo se realizó por el cumplimiento de los tres objetivos específicos tales como: realizar una caracterización socioeconómica de la mujer egresada del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña durante los últimos 5 años, identificar el campo de acción de las mujeres egresadas del Programa de Contaduría Pública y finalmente evaluar el impacto del nivel protagónico de la egresada del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el desarrollo económico local.

Finalmente, se aplicó una investigación bajo el paradigma cuantitativo, con un diseño documental y de campo, dirigido a las egresadas en los últimos cinco años del Programa de Contaduría Pública de la UFPSO, a las cuales se les aplicó la encuesta que fue el instrumento de recolección de la información, por medio de un cuestionario diseñado por los investigadores.



# **Capítulo 1. Impacto de la egresada del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el desarrollo económico local.**

## **1.1. Planteamiento del problema.**

Desde los orígenes de la sociedad se ha presentado diferencia entre las actividades que desempeñan los hombres frente a las que desarrollan las mujeres, los hombres siempre se han encargado de actividades que requieren fuerza física, como la caza, pesca, fuego, entre otros, mientras que las mujeres se ocupaban de recolectar frutos, agua, cocinar y el cuidado de los niños, estas condiciones han marcado en el trascender del tiempo las actividades que hoy realiza cada género y la forma como actúan en diferentes aspectos de la sociedad.

En la historia ha sido notoria la discriminación contra el género femenino, presentándose numerosas facetas que van desde la discriminación y el menosprecio hasta la agresión física, sexual, verbal o psicológica y el asesinato, manifestándose no solo en la vida social si no en el ámbito laboral y político (UNESCO, 2013).

Durante los últimos cincuenta años, se han realizado considerables mejoras e inversiones para reducir las disparidades tanto entre las mujeres y los hombres como entre los niños y las niñas en áreas sociales clave, como la salud y la educación. Esta labor se centró fundamentalmente en el empoderamiento de las mujeres y las niñas habida cuenta de la situación existente y considerando los efectos externos resultantes de la eliminación de

las desigualdades y discriminaciones por motivos de sexo. Las desigualdades y disparidades de género en las áreas educativas, políticas, económicas y sociales afectan negativamente tanto a las personas como a sus comunidades. De hecho, como se afirma en el Informe sobre Desarrollo Humano del PNUD, la desigualdad de género es un factor que obstaculiza el desarrollo humano (UNESCO, 2013).

La lucha contra la discriminación de género ha sido grande y muchos organismos han cooperado para erradicar esta problemática, es así como en el año 1993 se aprueba la declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) y, posteriormente, República Dominicana en 1999 con el apoyo de 60 países más, declararon el 25 de noviembre como el día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.

Por otro lado, diferentes actores se han involucrado en combatir la desigualdad de género por todo el mundo. La Unión Europea dispone directrices, principios y valores, medidas de actuación en contra de la discriminación, el artículo 21 de la carta de los derechos de la Unión Europea contempla “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual” (Unión Europea, 2000), igualmente el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) en sus artículos 10 y 17 hace referencia a la no discriminación, centrándose en la distinción de género, pero en su artículo 2 del tratado de la Unión Europea (TUE) en él que

se asienta la “no discriminación” como uno de los principios básicos y fundamentales del Derecho Comunitario, haciendo referencia expresa a la igualdad entre hombres y mujeres:

“La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, estado de derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres” (Foces Rubio, 2015).

La igualdad de género, es una prioridad en la agenda de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), “que se instituye como el valor fundamental a lograr por el modelo de desarrollo” Bárcena y Prado (2016), quienes estudian la distinción de género (Valdés & Benavente, 2017).

La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a la falta de oportunidades, a un trato digno y a salarios justos, puesto que a lo largo de su vida laboral sigue experimentando grandes dificultades para acceder a empleos decentes, en los dos últimos decenios, los notables progresos realizados por las mujeres en cuanto a los logros educativos no se han traducido en una mejora comparable de su posición en el trabajo. En muchas regiones del mundo, en comparación con los hombres, las mujeres tienen más probabilidades de encontrarse y permanecer en situación de desempleo, tienen menos oportunidades de participar en la fuerza de trabajo y – cuando lo hacen – suelen verse obligadas a aceptar empleos de menor

calidad. Los progresos realizados para superar estos obstáculos han sido lentos, y se limitan a algunas regiones del mundo. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres están dejando de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación. El reparto desigual de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo (OIT, 2016).

Actualmente la agenda 2030 y sus 17 objetivos de desarrollo sostenible, fruto del consenso de 193 países convocados por Naciones Unidas (ONU), los cuales tienen un alcance mundial y de aplicación universal, establecen la ruta de la sostenibilidad para el año 2030, los cuales contemplan la igualdad de género como uno de los pilares para el logro de sus metas formuladas, textualmente el objetivo número 5 dice “lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas”, se plantea a la mujer con participación activa y poder de decisión en todos los campos de la sociedad, ejerciendo autonomía y haciéndola indispensable para el desarrollo y la sostenibilidad de los países (Valdés & Benavente, 2017).

Colombia fue uno de los últimos países latinoamericanos en permitirle a las mujeres acceder a la educación, al trabajo y participación política, esta versión se ve reflejada en la historia del país, solo en 1935 se logra que Gerda Westendorp fuera admitida en la carrera de medicina e inició clases en la Universidad Nacional, luego Gabriela Peláez, que logra ingresar en 1936 a estudiar derecho, y convertirse en la primera abogada

colombiana egresada de la Universidad de Antioquia, mientras se veían estos avances, el obispo de Pasto excomulgó a la Universidad de Nariño porque permitió el ingreso de las mujeres a las aulas de clase, sin embargo, a pesar del desacuerdo, las mujeres siguieron ejerciendo su derecho a la educación superior y rompieron con la inequidad que se presentaba en la educación que se les impartía a los hombres y mujeres. A las mujeres solo se les enseñaba a leer, escribir y contar, además de los principios morales, religión y urbanidad. (Ramírez, 2010)

En temas políticos, fue a partir del año 1954 cuando se empezaron a dar cambios importantes en el tema referente a la inclusión de género, cuando el entonces presidente Gustavo Rojas Pinilla impulsó una reforma constitucional que les concedió el derecho a la mujer de elegir y ser elegidas, expidiéndose la primera cedula de ciudadanía a la señora Carola Correa, esposa de Rojas Pinilla y la siguiente se le entregó a su hija, María Eugenia Rojas, en este gobierno también se designa a la primera mujer en ocupar un ministerio, siendo Josefina Valencia quien dirigía aunque por poco tiempo, el Ministerio de Educación Nacional (Silva, 2007).

Uno de los grandes retos que tuvieron que enfrentar las mujeres en la búsqueda de la equidad de género fue entrar al campo laboral. (Chamorro, 2015) afirma “Que a comienzos del siglo XXI en el mundo de los negocios las mujeres enfocadas al área contable siguen una situación de ostracismo o aislamiento y esto se debe a que los antecedentes de la participación de la mujer evidencian los grandes impedimentos que han tenido para poder lograr un posicionamiento en el área contable”. Durante décadas se creía que la mujer no podía desarrollar cargos en materia contable porque debían mantener sus

prioridades en la atención de sus hijos, por lo tanto, esto las imposibilitaba al momento de desarrollar sus actividades dentro de la empresa, derivándose en los directivos empresariales poca confianza en el desempeño laboral de las mujeres en el área contable.

Por otra parte cabe agregar que según (ONU, 2015) A nivel mundial, las mujeres ganan solo 77 centavos por cada dólar que ganan los hombres haciendo el mismo trabajo y teniendo las mismas capacidades de liderazgo, igualmente se dice que 1 de cada 3 mujeres han experimentado violencia física y/o sexual, Las cifras también muestran que las mujeres representan solo el 13 por ciento de los propietarios de las tierras, en todo el mundo, casi 750 millones de mujeres y niñas vivas hoy se casaron antes de cumplir 18 años, finalmente solo el 24% de todos los parlamentarios nacionales eran mujeres a noviembre de 2018, un lento incremento desde 11,3% en 1995.

Actualmente, la participación femenina en la profesión contable es un fenómeno que se ha ido acrecentando a través del tiempo, hoy en día son más las mujeres que se interesan por esta área del conocimiento en comparación con el género masculino, la participación de las mujeres egresadas del Programa de Contaduría Pública en especializaciones, maestrías, doctorados y en general en todo lo concerniente al tema pos gradual es reducida, situación preocupante por los cambios en los perfiles profesionales que ha traído consigo la globalización y la internacionalización de las economías, donde es imperativa la requisición de personal competente y actualizado. (Bedoya, 2013). Según datos estadísticos de la oficina de planeación de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña desde el año 2014, el 70% son mujeres que motivadas por los cambios

que presenta la profesión y la implementación de las nuevas tecnologías han decidido hacer de esta disciplina su proyecto de vida.

Dado lo anterior, con la presente investigación, se busca analizar las condiciones de vida básicas de las egresadas del Programa de Contaduría Pública, que permita a su vez, una caracterización socioeconómica de las mujeres sobre su situación actual. De igual forma, se busca identificar su localización y campo de acción como independiente o dependientes dentro de las organizaciones donde se desempeñan, teniendo en cuenta su profesión de contador público. Con este proceso, se busca llevar a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de cuantas egresadas del género femenino están desarrollando los hechos propios de su profesión, y desde ahí, cuantas de la misma están aportando a contribuir y generar desarrollo económico en la ciudad de Ocaña.

## **1.2. Formulación del problema**

¿De qué manera el género femenino, egresado del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña contribuye en el desarrollo económico y social local?

## **1.3. Objetivos**

**1.3.1. Objetivo general.** Analizar el impacto del género femenino en el desarrollo económico local, desde su rol de contador público.

**1.3.2. Objetivos específicos.** Realizar una caracterización socioeconómica de la mujer egresada del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña durante los últimos 5 años.

Identificar el campo de acción de las mujeres egresadas del Programa de Contaduría Pública.

Evaluar el impacto del nivel protagónico de la egresada del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el desarrollo económico local.

#### **1.4. Justificación.**

A pesar de los grandes obstáculos que ha enfrentado la mujer a lo largo de la historia, la lucha por la equidad de género e igualdad de derechos siempre ha existido. Son muchas las mujeres que se han caracterizado por empoderarse y liderar procesos económicos, políticos, sociales, científicos y muchos otros campos desde los cuales han contribuido al desarrollo de la humanidad. Según (Navas, 2008) en estos procesos podríamos destacar a la combatiente francesa Juana de Arco quien asumió el mando del ejército real galo en varias batallas durante el reinado del rey Carlos VII y a quien el papa Benedicto XV en el año 1920 canonizó.

En tal sentido, tres mujeres que han defendido los derechos y el fin de la violencia en Liberia y Yemen -entre ellas la presidenta liberiana, Ellen Johnson-Sirleaf ganaron,



Leymah Gbowee y la activista Tawakkul Karman, quienes recibieron el premio Nobel de la Paz, dado a conocer por el comité noruego responsable del premio. El jurado destacó en su argumentación su "lucha no violenta por la seguridad y los derechos de las mujeres para participar plenamente en las tareas de pacificación". Además, subrayó que no se puede alcanzar "la democracia y una paz duradera en el mundo hasta que las mujeres no obtengan las mismas oportunidades que los hombres para influir en el desarrollo social a todos los niveles. (EFE, 2011)

En efecto, podríamos destacar a Marie Curie quien logra convertirse en la única mujer en ganar los dos premios de la academia Sueca de ciencias. En noviembre de 1903, un breve telegrama le anunció junto a su esposo Pierre Curie que la Academia de Ciencias de Estocolmo les había concedido, junto a Henry Becquerel, el Premio Nobel de Física por sus trabajos sobre radioactividad. Para después, en 1911, la Academia Sueca de Ciencias le notifica nuevamente a Marie que se le había concedido el Premio Nobel de Química en reconocimiento por "sus servicios en el avance de la química con el descubrimiento del radio y el polonio, la purificación del radio y sus compuestos", convirtiéndose así en la primera persona en obtener dos veces el Premio Nobel. (Binda, 2009)

A nivel de Latino América se puede destacar el gran trabajo realizado por Rigoberta Menchú, quien en 1982 se convirtió en la primera indígena en participar en la formación del grupo de trabajo sobre poblaciones indígenas en la ONU, y en 1983, publicó su libro autobiográfico. En 1992, año en que se recordaron los 500 años de presencia española en América, le fue concedido el premio Nobel de la Paz por su trabajo en favor de la justicia social y la reconciliación entre los diferentes grupos étnicos de Guatemala. Con

el dinero del premio creó una fundación, establecida en México, para apoyar a los pueblos indígenas del continente. En 1993 retornó a su país y un año más tarde, se firmó la paz entre el gobierno y los rebeldes, una paz que todavía acarrea interrogantes. (Burgos, 1983)

Cabe agregar el aporte de Evita Perón que tuvo un papel protagónico en la vida pública, logrando cambios importantes en Argentina, cuando las mujeres estaban confinadas al hogar. Lideró la campaña para la aprobación del voto femenino que fue aprobado en 1947; logrando con sus avances en materia de género que las mujeres podrían no solo votar, si no también postularse a puestos del gobierno. Dedicó parte de su gestión a consolidar derechos de las mujeres y los niños. Sin embargo, fue crítica del feminismo de su época, a cuyas simpatizantes describió así: "Parecían estar dominadas por el despecho de no haber nacido hombres, más que por el orgullo de ser mujeres". (Pardo, 2019)

En Colombia, a pesar de ser uno de los últimos países latinoamericanos en permitirle a la mujer acceder a la educación, al trabajo y participación política, siempre han existido mujeres que por su empoderamiento se han destacado y participado en procesos de gran importancia para el país.

Podemos evidenciar el rol desempeñado por María Fernanda Mejía, Contadora Pública de la Universidad Javeriana de Cali, quien en el año de 1985 ingresó a trabajar en MAC S.A. en el área de auditoría interna y en 2001 fue nombrada como la vicepresidenta financiera y administrativa. Como presidenta de la empresa, MAC ha logrado obtener cerca del 54% del mercado nacional de baterías y provee el 91.5% de baterías de equipo original a las ensambladoras más importante de Colombia. Es una excelente líder que tiene la

habilidad de escuchar a las personas, validar sus ideas y atribuirles el mérito de sus logros.  
(Dinero, 2007)

Por otro lado, desde que se tiene en consideración la participación de la mujer en los diferentes roles desempeñados en la sociedad, en un caso muy puntual como el político desde sus orígenes con la reforma constitucional de 1954. El primero de diciembre de 1957 fue una fecha histórica para Colombia, puesto que por primera vez en la historia del país las mujeres acudieron a las urnas a ejercer su derecho al voto. Culminaba así un largo proceso de lucha por el reconocimiento de sus derechos civiles y políticos, y se abría una nueva oportunidad de participación y reivindicación de su papel en la sociedad, teniendo la participación de Marta Lucia Ramírez como la primera vicepresidenta de la Republica de Colombia y Claudia López como la primera mujer en ocupar el gobierno mayor de la capital colombiana.

Muchas puertas se han abierto. Las mujeres hoy en día son agricultoras, trabajadoras en fábricas, directoras ejecutivas de empresas, científicas, ingenieras o médicas y desempeñan muchos otros trabajos que eran impensables en el pasado. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por los Estados miembros en 1995, destaca a la mujer y la economía como una de las 12 principales esferas de preocupación. Los 189 gobiernos que firmaron el acuerdo se comprometieron a llevar a cabo acciones específicas para alcanzar objetivos concretos para mejorar el papel de la mujer en la economía (ONU, 2015).

Una de las iniciativas mundiales para alcanzar la equidad de género son los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos como objetivos mundiales adoptados en el 2015 por 193 países, convocados por la Organización de las Naciones Unidas y que buscan poner fin a la pobreza, proteger el medio ambiente y garantizar paz y prosperidad para el año 2030, específicamente con el objetivo número 5: igualdad de género se pretende poner fin a toda forma de discriminación contra las mujeres y niñas, no solo como derecho humano básico, sino además como elemento crucial para el desarrollo sostenible. Se ha demostrado una y otra vez que empoderar a las mujeres y niñas tiene un efecto multiplicador y ayuda a promover el crecimiento económico y el desarrollo a nivel mundial. (UNU, 2015)

En este propósito, se puede observar como el municipio de Ocaña históricamente ha sustentado su economía en la comercialización de productos agrícolas, esta producción es demandada tanto en mercados locales como nacionales, además se comercializan todo tipo de bienes de consumo y de servicios, otro renglón de la economía es el turismo, especialmente el religioso y en menor escala el ecoturismo. La avicultura es un renglón importante de nuestra economía, especialmente la producción de huevos para consumo en la provincia y otras regiones del país, existen microempresas que producen alimentos como las cebollitas encurtidas muy famosas a nivel nacional e Internacional, dulces, chocolates, las arepas ocañeras, confecciones, artesanías, y muchas otras, que generan algunos empleos formales, pero requieren apoyo para mejorar administrativamente y posicionarse en el mercado regional y nacional. En el sector rural sus actividades económicas están sustentadas en los cultivos de tomate, cebolla, frijol, maíz, frutales, café, yuca y plátano, en

la cría de algunas especies menores, ganadería, porcicultura y piscicultura (Cámara de Comercio de Ocaña, 2018).

En este sentido, la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña juega un papel relevante en el desarrollo económico y social de la región en la formación del recurso humano cualificado capaz de transformar y fortalecer su entorno. Por consiguiente, el Programa de Contaduría Pública fundamentándose en la academia, la investigación y la proyección social en sus estudiantes ha propendido en que sus egresados jueguen un papel protagónico desde su rol profesional en la generación de desarrollo económico y social.

Con el desarrollo de la presente investigación, se pretende generar insumos importantes que faciliten determinar la calidad, la pertinencia y nivel de emprendimiento de las egresadas del Programa de Contaduría Pública de la UFPSO; Insumos necesarios a la hora de evaluar y ajustar el currículo del programa encaminado a una formación integral de nuestros profesionales.

## **1.5. Delimitaciones**

**1.5.1. Delimitación operativa.** Para la realización de la presente investigación se tomó como objeto de estudio a las mujeres egresadas del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña a quienes se les realizaran encuestas con el objetivo de realizar un estudio socioeconómico, identificar el campo de acción donde están

ejerciendo y el impacto que están generando estas profesionales en el desarrollo económico y social local.

**1.5.2. Delimitación Conceptual.** El estudio de inclusión de género en la profesión contable requiere de un estudio detallado y profundo de varios conceptos no solo relacionados con temas propios de la contaduría pública, sino también con temas de género y desarrollo económico, dentro de los conceptos más relevantes se encuentran:

Desarrollo económico local, impacto, género, feminidad, identidad de la mujer, contaduría pública, contador público, igualdad de género, equidad de género, violencia contra la mujer y empoderamiento.

**1.5.3. Delimitación geográfica.** La presente investigación se desarrollará en Colombia, en el departamento Norte de Santander, en el municipio de Ocaña.

**1.5.4. Delimitación temporal.** Para el desarrollo de la presente investigación se determinó un periodo de 4 meses y se toma como objeto de estudio a los egresados desde el segundo semestre de 2014 hasta el primer semestre de 2019.

## Capítulo 2. Marco referencial

### 2.1.Marco histórico

**2.1.1.Antecedentes de la mujer en el ámbito laboral.** Como lo afirma (Sosa, 2014) los inicios de las mujeres en el ámbito laboral se remontan al siglo XIX con la industrialización. Donde en un principio la mano de obra era masculina, pero con el progresivo crecimiento de la industria, la población femenina se incorporó al trabajo. Las mujeres se vieron obligadas a ejercer las tareas domésticas con el empleo fuera de casa. Ya en el siglo XX, con la venida de la Segunda Guerra Mundial, las mujeres acabaron remplazando a los hombres en las fábricas, era necesario que la mayor cantidad posible de hombres defendieran su patria, por lo tanto, estos se encontraban en el frente de las batallas. Esta situación sentó un precedente en donde la mujer era capaz de realizar el trabajo que hasta entonces sólo había hecho el hombre.

De esta forma, la población femenina ha ido sumándose al mercado laboral, ante la mirada despectiva del sexo opuesto, ocupando puestos tradicionalmente femeninos, como institutriz, maestra, secretaria, enfermera, hasta la situación laboral actual en donde la mujer forma parte indispensable de toda sociedad vista como la mujer ejecutiva, científica, educadora, presidenta de estado, arquitectas, abogadas, doctoras, periodistas, modelos, inversionistas, etc. Las mujeres de hoy en día ejercen prácticamente en todos los sectores profesionales demostrando ser líderes efectivas y contribuyendo al desarrollo económico y social del mundo entero.

**2.1.2. Antecedentes de la mujer en el desarrollo de la Contaduría Pública en Colombia.** En el siglo XXI existen varias paradojas y una de ellas expresa que en el mundo de los negocios, (Chamorro C. L., 2015) afirma que las mujeres enfocadas en el área contable siguen todavía una situación de ostracismo o asilamiento y esto se debe a que los antecedentes de la participación de la mujer evidencia los grandes impedimentos que han tenido para poder lograr un posicionamiento en el área contable.

La profesión contable no es ajena a la presente situación ya que las mujeres también han tenido que luchar para ser tenida en cuenta dentro del sector contable, el género femenino ha venido asumiendo poco a poco responsabilidades contables en diferentes escenarios como lo es en la toma de decisiones empresariales, el acceso a altos cargos laborales y la investigación académica contable.

Sin embargo, según (Zualaga, 2010) muchas mujeres deseaban tanto adquirir cargos contables a pesar de todos los impedimentos que la sociedad le oprimía. Se cree que para la edad moderna no había ninguna mujer que ocupara o que desarrollara el oficio contable en una empresa.

## **2.2. Marco teórico**

**2.2.1. Techo de cristal.** Una de las teorías más importantes en temas de equidad de género es la de techos de Cristal, (Martinez, 2015) plantea que desde ámbitos profesionales y académicos se muestra una preocupación creciente por la escasez de mujeres en puestos de responsabilidad empresarial. Se observa cómo los hombres ocupan los niveles superiores,



como altos ejecutivos o directivos, mientras que las mujeres suelen encontrar su techo profesional en las categorías medias e inferiores de los mandos de dirección, a pesar de una formación contrastada y mismas condiciones para ejercer tareas de liderazgo.

En 1987 Morrison et al, desarrollaron uno de los estudios pioneros en esta área: *Breaking the glass ceiling*, en él se define el fenómeno 'techo de cristal' como una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. Se considera que los puestos más relevantes de las organizaciones deberían estar a su alcance en base a sus conocimientos, a su esfuerzo y a sus capacidades y habilidades, pero en la realidad se mantenían muy lejos, realmente inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres en puestos de dirección. (Martinez, 2015)

En la línea de la existencia de trabas para el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad de las organizaciones, se posiciona Wirth (2002), considerando que el techo de cristal supone el conjunto de barreras invisibles con las que tropiezan las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional que dificultan o impiden alcanzar ese último escalón de promoción personal dentro de la esfera económica empresarial. Esta barrera engloba los obstáculos, códigos no escritos y dispositivos intangibles a los que de forma continua se enfrentan muchas mujeres que encuentran un “techo” profesional atascadas en puestos intermedios, aun cuando su capacidad les permitiría promocionarse a niveles superiores. En su informe *Romper el Techo de Cristal: las mujeres en puestos de dirección*, considera que la existencia de actitudes discriminatorias así como prejuicios hacia las mujeres dentro de la empresa, son un reflejo de las desigualdades de género existentes en

los ámbitos económico y social, si bien los efectos de la equidad educativa y del cambio en ciertas actitudes sociales no se han trasladado automáticamente a la alta jerarquía de las organizaciones. (Martinez, 2015)

Para Eagly y Carli (2004), el techo de cristal se manifiesta como una barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación, que se manifiesta en una desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo. Se observa la discriminación cuando las mujeres tienen menor oportunidad de ejercer liderazgo aun cuando poseen las mismas o incluso superiores credenciales académicas o trayectorias profesionales que los hombres. Junto a esto, plantearán el término laberinto de cristal, como un concepto que incluye los múltiples obstáculos que pueden aparecer simultáneamente y desde ángulos muy distintos en el ascenso de las mujeres a posiciones elevadas. (Martinez, 2015)

En el área de la empresa, existirán otras situaciones discriminatorias a valorar, pero se debe delimitar el objeto de este trabajo. En este punto se debe aclarar que la forma de discriminación hacia la mujer que se observa a través del techo de cristal se da en un perfil profesional muy concreto, que se desarrolla profesionalmente en áreas media-altas de la escala jerárquica de las organizaciones. En un determinado momento de su carrera, con las mismas cualidades, aptitudes y actitudes que un hombre, ve frustrado su ascenso o su elección por su condición de mujer. (Gonzalez, 2015)

**2.2.2. El rol de la mujer en el desarrollo.** Entre los primeros documentos científicos que tratan el tema del rol de la mujer en el desarrollo económico se encuentra el trabajo de Ester Boserup. Específicamente el libro: *Woman's Role in Economic*

Development publicado por primera vez en 1970, reconociéndose como un estudio pionero en el tema. Mencionado por 6167 citas desde entonces y hasta el 2015 es un referente universal de la temática de desarrollo y género. Considerado como un trabajo desarrollado previo a los estudios de género enfocados a las mujeres y al desarrollo como tal. Su principal postulado era que el desarrollo como tal implementado por la política internacional no propiciaba el adelanto de las mujeres en el tercer mundo (Lagunas, 2016)

Esta científica ofrece una vasta información sobre la temática del desarrollo visto desde los años 60 hasta entrando los 90 del siglo pasado (Mathieu, 2010). Su visión multidisciplinaria e integradora entre la naturaleza y la cultura, anteponiendo a la sociedad como el eje principal de sus planteamientos era innovadora y adelantada para la época (Mathieu, 2010). Definía generalidades, observaba conexiones y delataba procesos nada ortodoxos para las ciencias económicas, agrícolas, históricas que integraba en sus reflexiones en esos tiempos. En sus bosquejos gráficos se pueden observar de manera muy meticuloso los enfoques sistémicos y complejos que ahora tratan la temática del desarrollo sostenible (Lagunas, 2016).

Dentro de su teoría del desarrollo considera seis conceptos: 1. Ambiente, 2. Población, 3. Nivel tecnológico, 4. Estructura ocupacional, 5. Estructura familiar y 6. Cultura. En ejemplos de procesos de desarrollo que elabora en su teoría los marcos analíticos en seis procesos diferentes (entre ellos: Caza y recolección con producción de cultivos, pueblos autónomos, pueblos pastoriles con nobleza, Urbanización, Industria-lización de la Europa Occidental (EO), Decadencia agrícola y cambio cultural la población

y el ambiente se repercuten directamente y son de los principales componentes dentro de dichos procesos dinámicos (Lagunas, 2016).

**2.2.3. Bases conceptuales para la construcción de teoría contable.** A través de la historia se ha demostrado que el conocimiento y la investigación son vitales para la Contabilidad, y en consecuencia para la profesión. Actualmente la Contaduría Pública como profesión liberal asume grandes retos frente a un mundo cambiante; su responsabilidad social se analiza desde perspectivas económicas, sociales y académicas, y en tal sentido se requiere por parte del profesional que la ejerza apropiados fundamentos teóricos y alta capacidad de análisis para 171 Criterio Libre / Año 7 / No. 11 / Bogotá (Colombia) / Julio-Diciembre 2009 / ISSN 1900-0642 José Luis Villarreal evaluar contablemente los marcos nacionales e internacionales, el comportamiento global de los negocios, las magnitudes que los integran y los factores que condicionan su equilibrio.

La construcción del conocimiento contable (desde una visión científica), presenta sus inicios en el siglo XVIII, tiempo donde se promueve la consideración de la contabilidad como ciencia; diversos investigadores buscan abordar su progreso científico que viene gestionando un camino de lo pragmático a fundamentos conceptuales teóricos. El conocimiento contable, desde la óptica científica, surgió con la obra de Coffy en Francia en 1836, y luego su formalización y desarrollo con los aportes que permitieron el avance científico presentados por Franceso Villa en Italia en 1840 (Villarrea, 2009).

**2.2.4. Los planes de igualdad en América Latina y el Caribe: el diseño de una hoja de ruta para la igualdad de género.** La igualdad es un tema central en la agenda de la

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), una idea fuerza “que se instituye como el valor fundamental a lograr por el modelo de desarrollo” (Bárcena y Prado, 2016). Entendida como titularidad de derechos, reafirma el papel del Estado en el logro de umbrales mínimos de bienestar para toda la población y su consecución no resta impulso ni recursos al dinamismo económico. Por el contrario, es la clave para una agenda de desarrollo compartida entre los diversos actores. Al ser las desigualdades el resultado de una relación compleja de hechos políticos, sociales, culturales y económicos, las posibilidades para superar esta complejidad exigen políticas integrales y un papel activo del Estado, coherencia entre las políticas económicas y sociales, fortalecimiento de la institucionalidad democrática, superación de la desigualdad territorial y un profundo cambio cultural.

Desde 2009, el trabajo del observatorio se ha estructurado en torno al concepto de autonomía de las mujeres, enfocándose en la autonomía física, la autonomía en la toma de decisiones y la autonomía económica. La autonomía —requisito indispensable para el ejercicio pleno de los derechos humanos y para el logro de la igualdad— se entiende como “la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (CEPAL, 2011, pág. 9). En clave de género, la autonomía se ha definido como “el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En tal sentido, hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente. El grado de autonomía de un sujeto singular es inseparable del grado de autonomía del grupo social al que pertenece; es decir, el grado de autonomía personal que una mujer pueda desplegar dependerá también de la autonomía

posible de su grupo social y de aquella que las mujeres de la sociedad a la que pertenece hayan alcanzado. En síntesis, la autonomía de un grupo social no depende exclusivamente de la voluntad personal de quienes a él pertenecen” (Fernández, 1999, citado en Naciones Unidas, 2005, pág. 114).

La distinción entre las distintas autonomías que constituyen los pilares del trabajo del Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe se basa en razones analíticas, ya que la autonomía de las mujeres es una sola y se expresa en la ampliación real de los espacios de libertad y en la reducción de las brechas de desigualdad en todos los espacios de su vida (CEPAL, 2015). Se concreta tanto en el espacio privado como en el espacio público y, en la medida en que se requiere de un reconocimiento social y de la existencia de ciertas condiciones para su concreción en todos los ámbitos de la vida de las mujeres, constituye un pacto social. No es suficiente garantizar contextos de acuerdo social y condiciones para el ejercicio de los derechos en un ámbito y no en otro, ya que la falta de garantía de derechos en algún área de la vida de las mujeres incide negativamente en su autonomía como un todo. A su vez, desde un enfoque de derechos humanos, las autonomías tienen una articulación y vinculación que es importante visibilizar y, por ello, en 2016 se avanzó para dar cuenta de sus interrelaciones.

### **2.3. Marco legal**

**2.3.1. Declaración de las naciones unidas.** La Carta de las Naciones Unidas tuvo la previsión de referirse deliberadamente, en el segundo párrafo del preámbulo a "la igualdad

de derechos de hombres y mujeres" cuando declararon "la fe de la Organización en los derechos fundamentales del hombre" y "la dignidad y el valor de la persona humana".

La lucha por la igualdad entró en una segunda etapa con la organización por parte de las Naciones Unidas de cuatro conferencias mundiales con objeto de elaborar estrategias y planes de acción para el adelanto de la mujer. Los esfuerzos emprendidos han pasado por diversas etapas y transformaciones, desde considerar a la mujer casi exclusivamente en función de sus necesidades de desarrollo hasta reconocer sus contribuciones esenciales a todo el proceso de desarrollo y procurar la potenciación de su papel y la promoción de su derecho a la participación plena en todos los niveles de la actividad humana.

**2.3.2. Carta de los derechos fundamentales de la unión europea.** La carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea promueve en su artículo 23 la igualdad de género de la siguiente manera:

Artículo 23 LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: será garantizada en todos los Ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

**2.3.3. Constitución política de Colombia.** En la constitución política colombiana en el TITULO II. DE LOS DERECHOS, LAS GARANTIAS Y LOS DEBERES, CAPITULO I. DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, expresa en el artículo 13:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Por otra parte, en el CAPITULO II. DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES, en su artículo 43, refiere:

Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

## **2.4. Marco conceptual.**

**2.4.1. Contador Público.** Se entiende por Contador Público la persona natural que, mediante la inscripción que acredite su competencia profesional en los términos de la presente, está facultada para dar fe pública de hechos propios del ámbito de su profesión, dictaminar sobre estados financieros, realizar las demás actividades relacionadas con la ciencia contable en general (Ley 43, 1990) .



**2.4.2. Contaduría Pública.** Orientado a formar al estudiante en los procedimientos y técnicas para el registro y representación de las transacciones económicas: la preparación de estados financieros, el análisis de las operaciones de negocios; el análisis y las proyecciones financieras. Proporciona la fundamentación teórica y la ejercitación práctica necesaria para el manejo contable y financiero, la comprensión de situaciones de riesgo y la operación de mercados de capitales. Contempla igualmente la formación en los principios, teorías, métodos y técnicas que caracterizan el saber y la práctica contable (Ministerio de Educación Nacional, 2003) .

**2.4.3. Desarrollo económico local.** El desarrollo económico local se puede definir como un proceso de crecimiento y cambio estructural que, mediante la utilización del potencial de desarrollo existente en el territorio, conduce a elevar el bienestar de la población de una localidad o una región. (Aghon, 2001).

**2.4.4. Empoderamiento.** El concepto de empoderamiento de las mujeres surge como resultado de muchas críticas y debates importantes generados por el movimiento de mujeres en todo el mundo y, particularmente, por las feministas del tercer mundo. Su fuente se remonta a la interacción entre el feminismo y el concepto de "educación popular" desarrollado en América Latina en los años setenta. Este último tuvo su raíz en la teoría de la concientización de Freire, donde se ignoró totalmente la perspectiva de género, pero fue influenciado por el pensamiento gramsciano, que acentuó la necesidad de mecanismos de participación en las instituciones y en la sociedad, con el fin de crear un sistema más equitativo y de no explotación (Bacqué, 2020)

**2.4.5. Equidad de género.** La equidad de género es un elemento transversal constitutivo de la agenda de trabajo decente. Esto significa, en primer lugar, que las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres deben ser siempre consideradas cuando se analiza cada una de las dimensiones básicas de esa agenda: los derechos y principios en el trabajo, la necesidad de crear más y mejores empleos, la extensión de la protección social y el diálogo social. En segundo lugar, significa que esta dimensión debe ser tomada en cuenta cuando se realizan diagnósticos sobre los déficits de trabajo decente y cuando se definen las estrategias, políticas y acciones dirigidas a su superación. (Abramo, 2016)

**2.4.6. Feminidad.** La feminidad es la distinción cultural históricamente determinada, que caracteriza a la mujer a partir de su condición: genérica y la define de manera contrastada, excluyente frente a la masculinidad del hombre. Las características de la feminidad son patriarcalmente asignadas como atributos naturales, eternos e históricos, inherentes al género ya cada mujer. Contrasta la afirmación de lo natural con que cada minuto de sus vidas, las mujeres deben realizar actividades, tener comportamientos, actitudes, sentimientos, creencias, formas de pensamiento, mentalidades, lenguajes y relaciones específicas en cuyo cumplimiento deben demostrar que en verdad son mujeres. (Lagarde, 2014).

**2.4.7. Género.** El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar

desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. (OMS, 2018)

**2.4.8. Identidad de la mujer:** La identidad de las mujeres es el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica de acuerdo con la vida vivida. La experiencia particular está determinada por las condiciones de vida que incluyen, además, la perspectiva ideológica a partir de la cual cada mujer tiene conciencia de sí y del mundo, de los límites de su persona y de los límites de su conocimiento, de su sabiduría, y de los confines de su universo. Todos ellos son hechos a partir de los cuales y en los cuales las mujeres existen, devienen. (Lagarde, 2014).

**2.4.9. Igualdad de género:** se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. (UNESCO, Igualdad de género, 2016).

**2.4.10. Impacto:** El impacto se refiere a los efectos que la intervención planteada tiene sobre la comunidad en general. El impacto puede verse como un cambio en el resultado de un proceso (producto). Este cambio también puede verse en la forma como

se realiza el proceso o las prácticas que se utilizan y que dependen, en gran medida, de la persona o personas que las ejecutan. (Liberta, 2007).

**2.4.11. Violencia contra la mujer:** todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”<sup>10</sup> En los IUCD se han seleccionado como indicadores indirectos de los niveles de violencia contra la mujer en el plano nacional el acoso sexual, la violencia en el hogar y las violaciones. (UNESCO, Igualdad de género, 2016).

**2.4.12. Liderazgo femenino:** este concepto es fundamentado bajo el principio de que las mujeres tienden a ejercer el liderazgo de una forma diferente a la mayoría de los hombres, pues valoran la creatividad, trabajan mancomunadamente, escuchan y tratan de humanizar las relaciones sociales, son flexibles, capacitan y hacen crecer a su gente, son intuitivas y audaces. Ser madres, en muchos casos, hizo que desarrollen habilidades distintivas en relación con los hombres (Díez Gutiérrez, 2017).

## **Capítulo 3. Diseño metodológico**

### **3.1. Tipo de investigación.**

Para alcanzar el objetivo planteado, se aplicó una investigación bajo el paradigma cuantitativo, con un diseño documental y de campo, dirigido a las egresadas en los últimos cinco años del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. De igual manera, para la recolección de información y su posterior consolidación, se utilizaron fuentes primarias mediante el desarrollo de un trabajo de campo con aplicación de una encuesta a cada una de las 129 contadoras públicas de la muestra, las cuales respondieron un cuestionario de 21 preguntas orientadas a evaluar su nivel de impacto en el desarrollo económico local.

De igual forma, se planteó un tipo de investigación descriptiva, según (Arias, 2006) la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento, siendo el principal objetivo analizar el impacto que han generado las mujeres egresadas del Programa de Contaduría Pública en el desarrollo económico local, desarrollando una caracterización socioeconómica de los individuos objeto de estudio, el campo de acción donde desarrollan su profesión, y por último el protagonismo y empoderamiento que estas han tenido en el desarrollo de su profesión.

### **3.2. Población.**

La población objeto de estudio son las 192 mujeres egresadas del Programa de Contaduría Pública, desde el segundo semestre del año 2014 hasta el primer semestre de 2019, según información obtenida de la oficina de planeación de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

### 3.3. Muestra.

La muestra obtenida para la presente investigación es de 129 egresadas, teniendo en cuenta aspectos importantes para realizar sus cálculos como el tamaño de la población siendo esta de 192 egresadas correspondientes a los últimos 5 años, nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

N= total población: 192

Z= nivel de confianza: 1.96

R= margen de error: 0.06

p = proporción de aceptación: 5%

Q: Proporción de rechazo

$$n = \frac{Z^2(p * q) N}{R^2(N - 1) Z^2 P * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5 * 0.5) 192}{(0.06)^2(192 - 1) (1.96)^2(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 129$$

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

La información recolectada estuvo a cargo directamente de los responsables del proyecto, utilizando como técnica la encuesta escrita y como instrumento el cuestionario que se empleó para recoger y almacenar la información.

### **3.5. Procesamiento y análisis de la información.**

La información obtenida al aplicar el instrumento a la muestra obtenida de la población objeto de estudio se presenta de forma cuantitativa por medio de tablas y gráficos.

## **Capítulo 4. Presentación de resultados**

Con las encuestas realizadas a las egresadas del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, se busca analizar el impacto del género femenino en el desarrollo económico local, desde su rol de contador público, en este proceso se aplicaron encuestas a las egresadas de los últimos 5 años del Programa en mención, establecidos desde el segundo semestre de 2014 hasta el primer semestre de 2019, dando como resultado aspectos positivos en los aportes que están haciendo desde sus diferentes campos de acción.

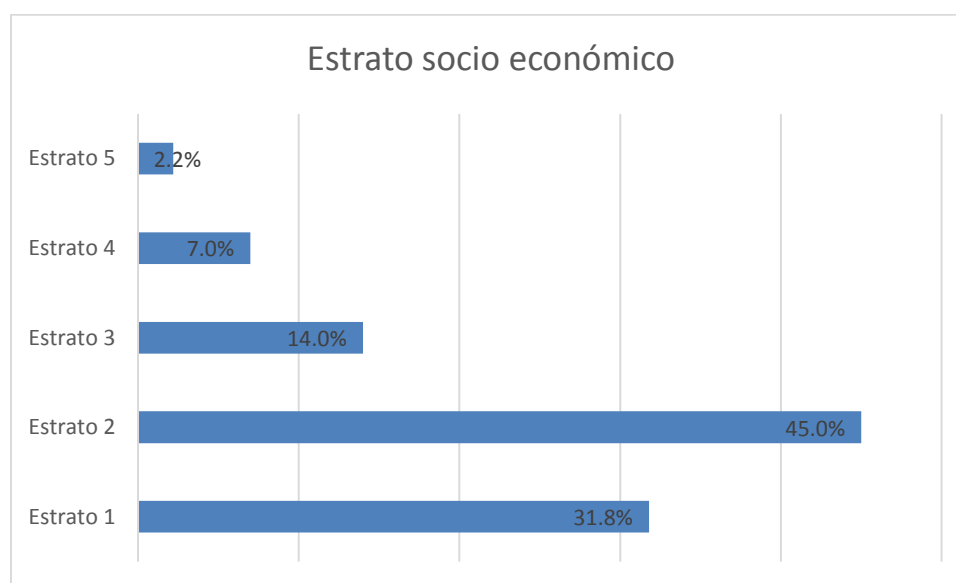
### **4.1. Caracterización socioeconómica de la mujer egresada del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña durante los últimos 5 años.**

Para darle cumplimiento a al primer objetivo de la investigación, se aplicó una encuesta con preguntas sobre las condiciones básicas de vida de las egresadas del programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, que permitan realizar una caracterización socioeconómica y su influencia en el desempeño laboral y profesional.



Tabla 1 *Estrato socioeconómico*

<b>Estrato socioeconómico</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor porcentual</b>
Estrato 1	42	31,8%
Estrato 2	58	45,0%
Estrato 3	18	14,0%
Estrato 4	9	7,0%
Estrato 5	3	2,2%
Total:	129	100%

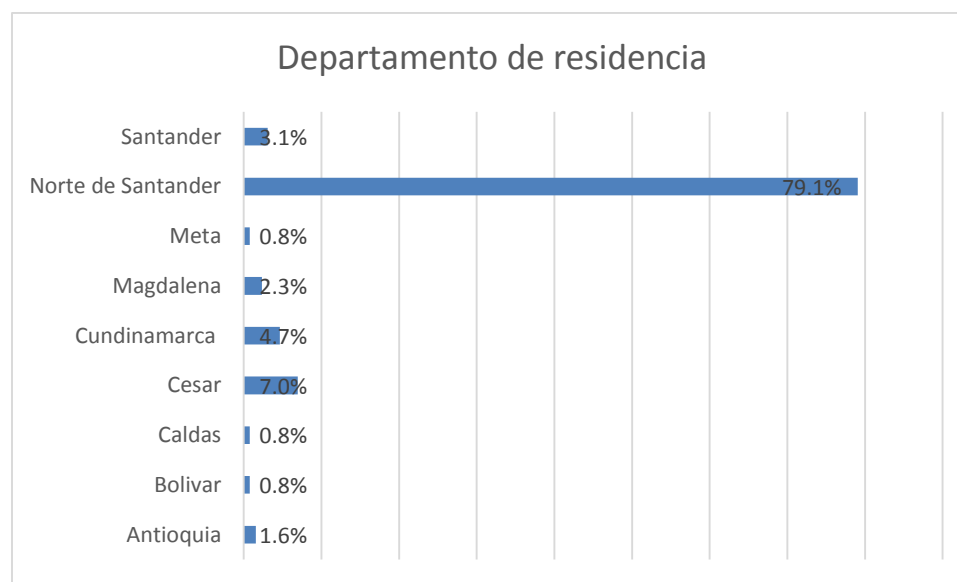
**Figura 1:** Interrogante N° 1, estrato socioeconómico

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

La representación gráfica obtenida de los resultados, muestra que se encuentra una mayor participación en los estratos más bajos, principalmente el estrato 2 que obtiene una participación de 45,0 % y el estrato 1 con un 31,8%, esto representa que a pesar de en su mayoría encontrarse trabajando siguen manteniendo condiciones económicas no tan favorables, impactando a su vez al desarrollo económico de la región, pues las condiciones económicas no tan favorables identificadas muestra que esto no permite realizar inversiones que dinamicen la economía local.

Tabla 2 *Departamento de residencia*

Departamento de residencia	Cantidad	Valor porcentual
Antioquia	2	1,6%
Bolívar	1	0,8%
Caldas	1	0,8%
Cesar	9	7,0%
Cundinamarca	6	4,7%
Magdalena	3	2,3%
Meta	1	0,8%
Norte de Santander	102	79,1%
Santander	4	3,1%
Total	129	100%

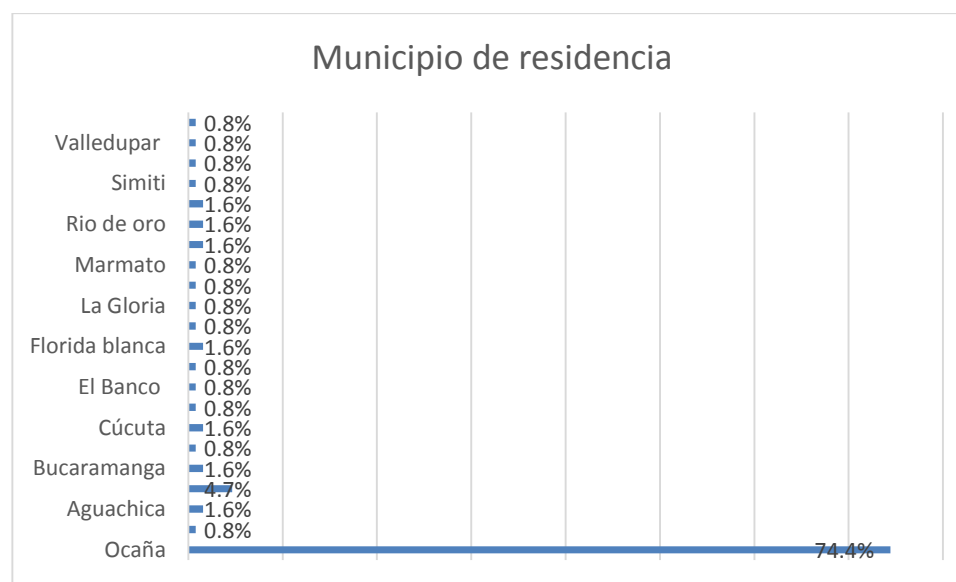
**Figura 2:** Interrogante N° 2, departamento de residencia

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Se puede identificar que la mayoría de las egresadas dicen tener como de residencia el departamento de Norte de Santander, representadas en 102, lugar donde ejercen sus actividades y contribuyen a generar desarrollo económico para la región, pues estas logran hacer aportes desde su perfil profesional que impactan la economía.

Tabla 3 *Municipio de residencia*

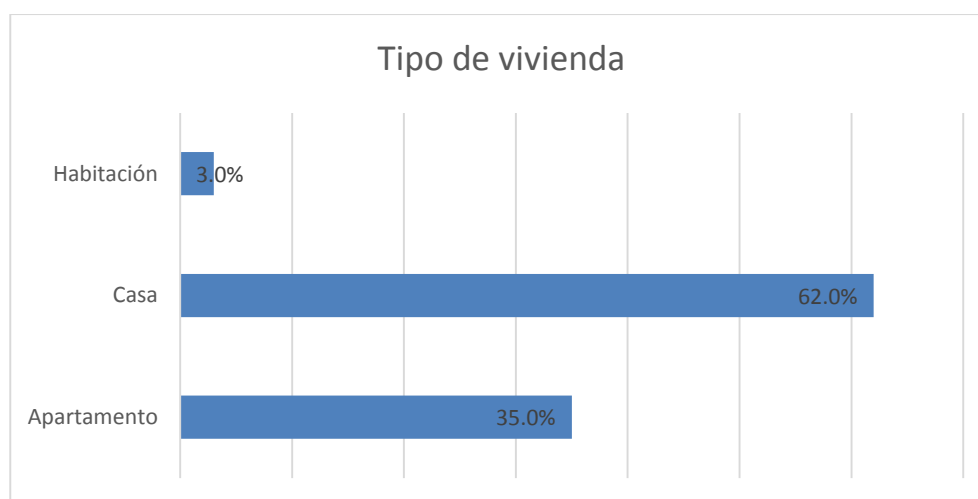
Municipio de residencia	Cantidad	Valor porcentual
Ocaña	96	74,4%
Abrego	1	0,8%
Aguachica	2	1,6%
Bogotá	6	4,7%
Bucaramanga	2	1,6%
Chiriguana	1	0,8%
Cúcuta	2	1,6%
Curumani	1	0,8%
El banco	1	0,8%
El Carmen	1	0,8%
Florida Blanca	2	1,6%
Hacari	1	0,8%
La gloria	1	0,8%
La playa	1	0,8%
Marmato	1	0,8%
Medellin	2	1,6%
Rio de oro	2	1,6%
Santa Marta	2	1,6%
Simiti	1	0,8%
Tamalameque	1	0,8%
Valledupar	1	0,8%
Villavicencio	1	0,8%
Total	129	100%

**Figura 3:** Interrogante N° 3, Municipio de residencia**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Del total de las contadoras publicas encuestadas, el 74,4% aducen tener como municipio de residencia Ocaña, representadas en 96 profesionales. Un porcentaje muy superior con respecto a las demás zonas geográficas del país, lo que implica alta concentración de las profesionales de la contaduría en la ciudad, permitiendo que las empresas tanto públicas como privadas puedan aprovechar la mano de obra que les aporte los insumos necesarios que les ayuden a tomar mejores decisiones y estas los lleven a lograr un mayor crecimiento económico. Por otra parte, la alta concentración de profesionales de la Contaduría Pública en Ocaña trae consigo efectos negativos y es que en el momento de la oferta superar la demanda de profesionales, termina impactando en la retribución salarial y se termina desestimando el valor de la profesión.

Tabla 4 *Tipo de vivienda*

Tipo de vivienda	Cantidad	Valor porcentual
Habitación	4	3,0%
Casa	80	62, 0%
Apartamento	45	35,0%
Total	129	100%



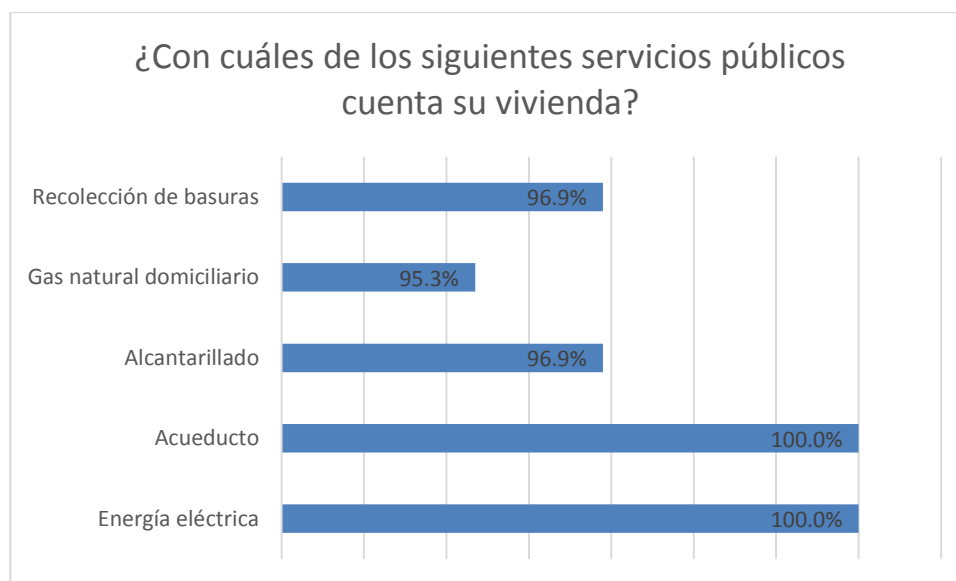
**Figura 4:** Interrogante N° 4, Tipo de vivienda

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Podemos evidenciar que el 62,0% de las egresadas viven en casa, el cual representa una mayor comodidad en su entorno familiar y este se ve reflejado al momento de ejercer y evolucionar, para poder combatir los grandes retos que presentan las empresas, por otra parte, al 34,0% que viven en apartamento y el 3,0% que viven en habitación, representado en aquellas que viven lejos a su municipio de origen, el principal efecto detectado es la comodidad y la calidad de vida que representa el contar con un ambiente adecuado que termina influyendo en ámbitos profesionales y laborales.

Tabla 5 *Servicios públicos*

Servicios públicos	Cantidad	Valor porcentual
Recolección de basuras	125	97,0%
Gas natural domiciliario	123	95,0%
Alcantarillado	125	97,0%
Acueducto	129	100%
Energía eléctrica	129	100%



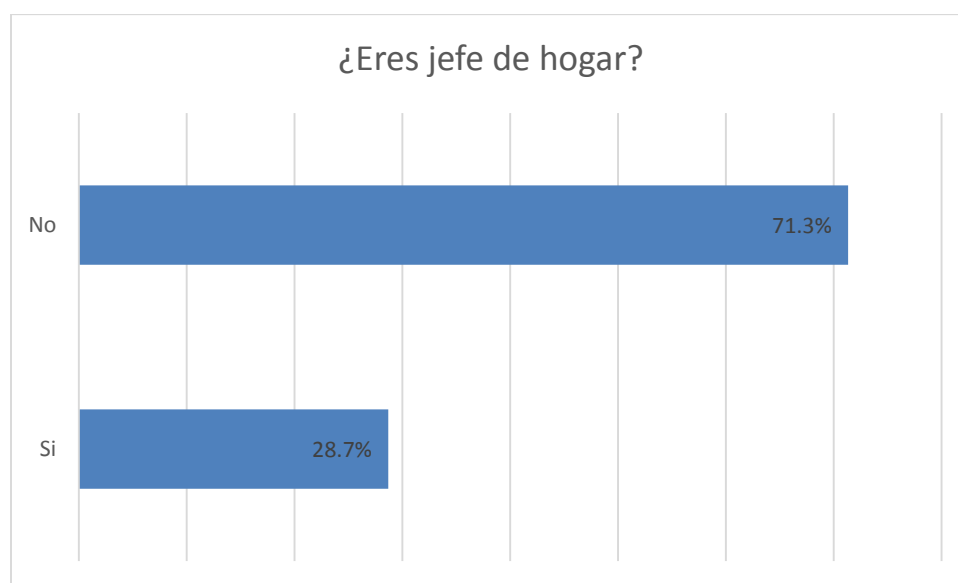
**Figura 5:** Interrogante N° 5, Servicios públicos

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

La mayor parte de la muestra de la población encuestada, representada en un promedio del 98% afirma gozar de todos los servicios públicos básicos domiciliarios, los cuales, de alguna manera coadyuva a su mejoramiento de su calidad de vida. Sin embargo, una mínima parte de ellas, afirman no contar con los servicios de gas natural, recolección de basuras y alcantarillado, interviniendo este aspecto de forma negativa sobre el bienestar y calidad de vida debido a las limitaciones presentes en sus entornos sociales.

Tabla 6 *Jefe de hogar*

Jefe de hogar	Cantidad	Valor porcentual
Si	37	28,7%
No	92	71,3%
Total	129	100%



**Figura 6:** Interrogante N° 6, Jefe de hogar

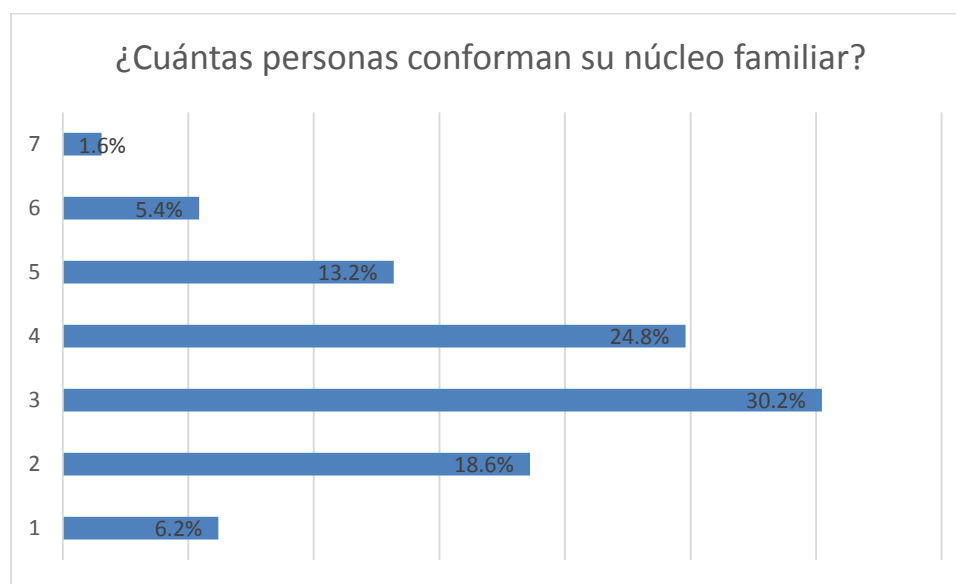
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

El 28,7% de las encuestadas manifestaron ser jefe de hogar, lo que significa que en la medida en que la mujer cualifica sus capacidades mejorando su nivel de escolaridad y su participación en el mercado laboral, fortalece su poder de decisión para asumir la dirección

de su hogar algunas veces conformada por uniones conyugales insatisfactorias, lo que las hace económicamente activas en la búsqueda del bienestar de su familia.

Tabla 7 *Conformación del núcleo familiar*

Número de miembros en el hogar	Cantidad	Valor porcentual
1	8	6,2%
2	24	18,6%
3	39	30,2%
4	32	24,8%
5	17	13,2%
6	7	5,4%
7	2	1,6%
Total	129	100%



**Figura 7:** Interrogante N° 7, Conformación del núcleo familiar.

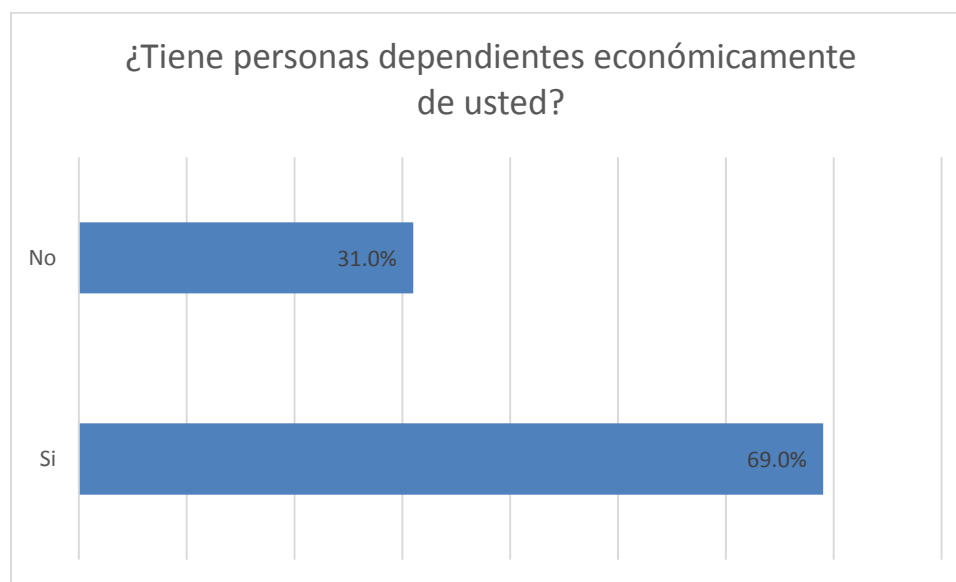
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

El núcleo familiar del 73,6% de las egresadas está integrado principalmente entre 2 y 4 personas, aspecto positivo que refleja comodidad en los hogares y un mejor ambiente familiar que permite un mejor desempeño laboral, por otra parte el 6,2% manifiesta compartir su entorno familiar solo con una persona, principalmente con su pareja que

termina contribuyendo económicamente al sostenimiento de los gastos y siendo su apoyo en aspectos personales, familiares y laborales, finalmente esta el 20,2% que dice compartir su hogar con 5 o más personas, donde generalmente se presentan las dependencias económicas de ciertos miembros debido a que existen niños y adultos que no reciben ingresos, además de presentarse conflictos familiares que terminan afectando todos los aspectos, incluyendo el laboral.

Tabla 8 *Dependientes económicos*

<b>Dependientes económicos</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor porcentual</b>
Si	89	69,0%
No	40	31,0%
<b>Total</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>



**Figura 8:** Interrogante N° 8, Dependientes económicamente.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Al indagar sobre dependientes económicamente, el 69,0% de las encuestadas manifiestan tener personas bajo su responsabilidad económica, bien sea por su edad o por



otras causas como enfermedad o situación económica, circunstancia que la incentiva a tener mayor autonomía e iniciativa en participar activamente en el mercado laboral, a su vez esto dificulta las posibilidades de realizar inversiones que aumenten su patrimonio personal o familiar.

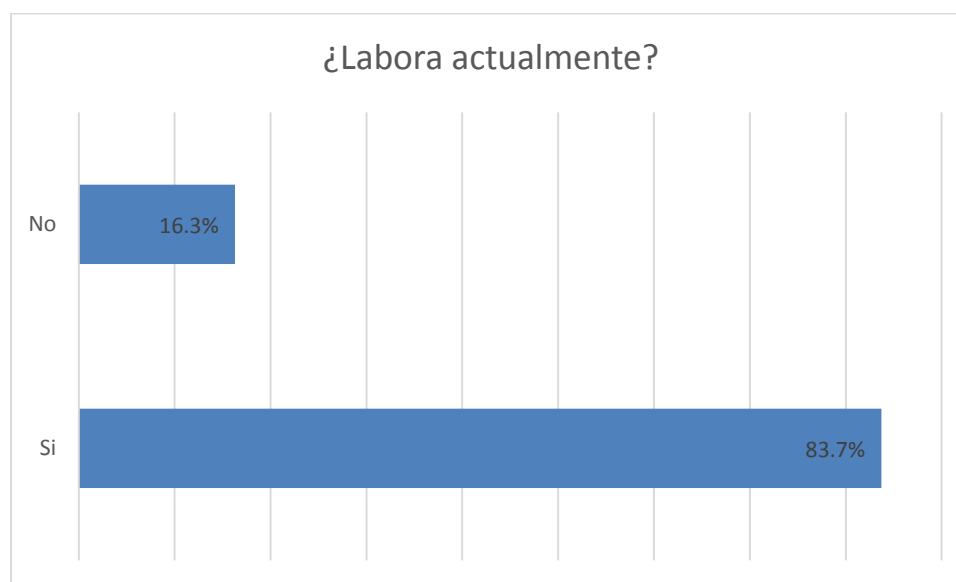
Con el desarrollo de las primeras 8 preguntas de la encuesta aplicada, enfocada a dar cumplimiento de nuestro primer objetivo de investigación, pudimos realizar una caracterización socioeconómica de las egresadas del programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, y su influencia en el desempeño de ámbitos laborales y profesionales. Dando como resultado una situación económica actual no tan favorable, debido a que principalmente se encuentran en los estratos 1 y 2 y tienen personas dependientes económicamente de ellas, así como también se observa una participación considerable de personas que conforman sus hogares, por otra parte, identificamos una alta incidencia de los servicios básicos domiciliarios y que en un 70% de las egresadas manifiestan no ser jefes de hogar. Después de las consideraciones anteriores obtuvimos que estas se encuentran residiendo principalmente en el departamento de Norte de Santander y más ciertamente en el municipio de Ocaña, donde están desempeñando su profesión y aportando al desarrollo de la economía local.

**4.2. Identificar el campo de acción y evaluar el impacto del nivel protagónico de la egresada del Programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en el desarrollo económico local.**

Para darle cumplimiento al segundo y tercer objetivo de la investigación, fue necesario identificar el campo de acción donde se desempeñan las egresadas del Programa de Contaduría Pública, correspondientes al periodo de 5 años seleccionado para realizar el estudio, así mismo analizar el impacto que están teniendo sobre el desarrollo económico local, desde sus emprendimientos y sus aportes a las organizaciones donde laboran.

Tabla 9 *Situación laboral*

Labora actualmente	Cantidad	Valor porcentual
Si	108	83,7%
No	21	16,3%
Total	129	100%



**Figura 9:** Interrogante N° 9, Situación laboral.

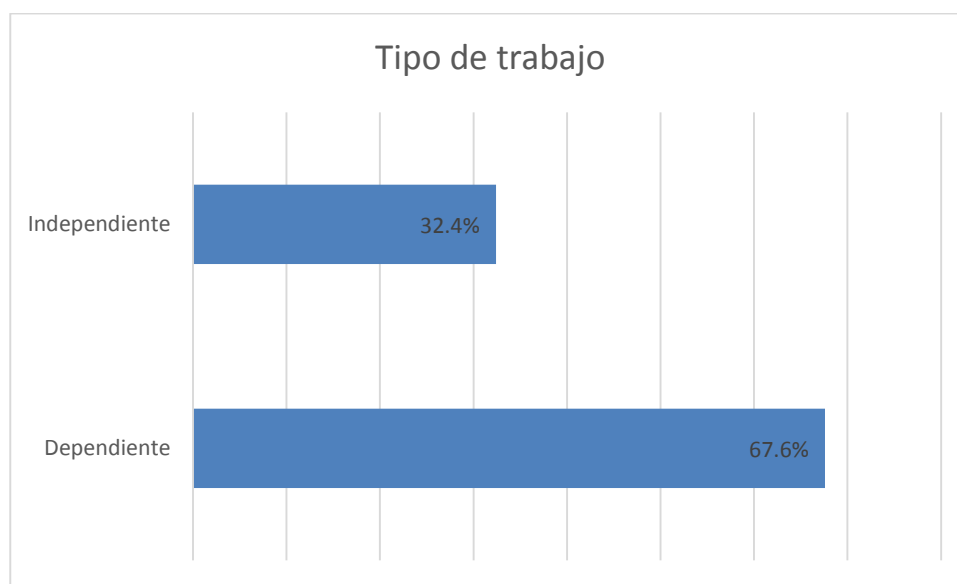
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

En la anterior representación gráfica se observa que el 83,7% de las egresadas objeto de estudio se encuentran laborando actualmente, permitiendo que tanto ellas como su núcleo familiar cuenten con un sustento económico y a su vez garantizando estabilidad económica, por otra parte, se evidencia un 16,3% que no cuentan con un empleo que

sustente sus necesidades y la de los demás miembros de su núcleo familiar. Esta situación se presenta debido a la falta de empresas y organizaciones que demanden la suficiente mano de obra disponible en el mercado laboral, aunado al momento coyuntural que se está viviendo a causa de la emergencia sanitaria del COVID- 19 presentada en el momento de aplicación del instrumento a las encuestadas.

Tabla 10 *Tipo de trabajo*

Tipo de trabajo	Cantidad	Valor porcentual
Independiente	35	32,4%
Dependiente	73	67,6%
Total	108	100%



**Figura 10:** Interrogante N° 10, Tipo de trabajo.

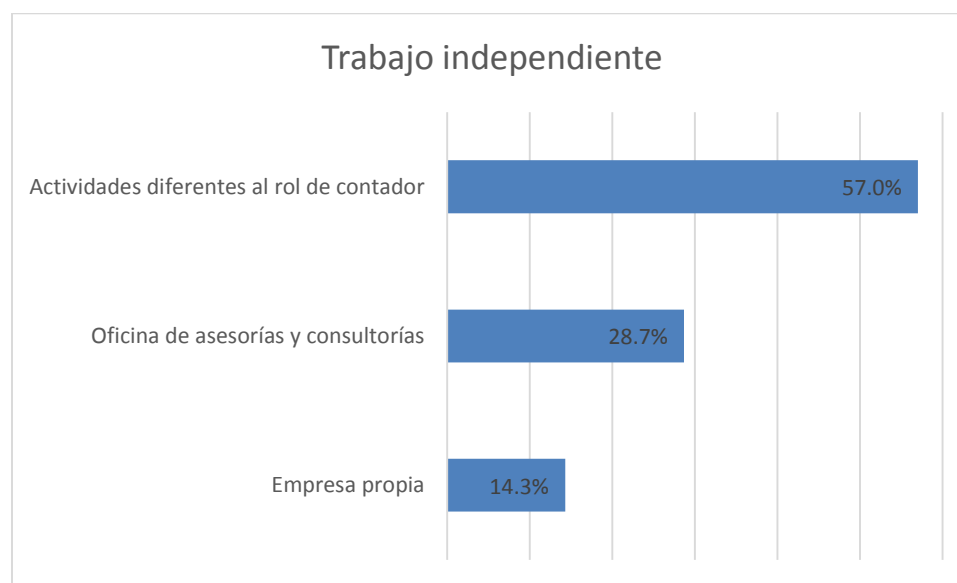
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Se observa que el 67,6% representadas en 73 mujeres egresadas se encuentran laborando como dependientes de empresas tanto públicas como privadas, coadyuvando con su iniciativa y aportes a la dinamización de la economía local. De la misma manera, se observa que el 32.4% de las encuestadas afirman ser parte activa del mercado laboral, pero

en una forma independiente ya no como empleada sino como empleadoras, lo que demuestra cierto grado de emprendimiento de las egresadas, que se comprometen por generar su propio patrimonio y generar empleo, que contribuye de forma directa e indirecta a generar un mayor dinamismo económico.

Tabla 11 *Trabajo independiente*

<b>Trabajo independiente</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor porcentual</b>
Actividades diferentes al rol de contador publico	20	57,0%
Oficina de asesorías y consultorías	10	28,7%
Empresa propia	5	14,3%
Total	35	100%



**Figura 11:** Interrogante N° 11, Trabajo independiente.

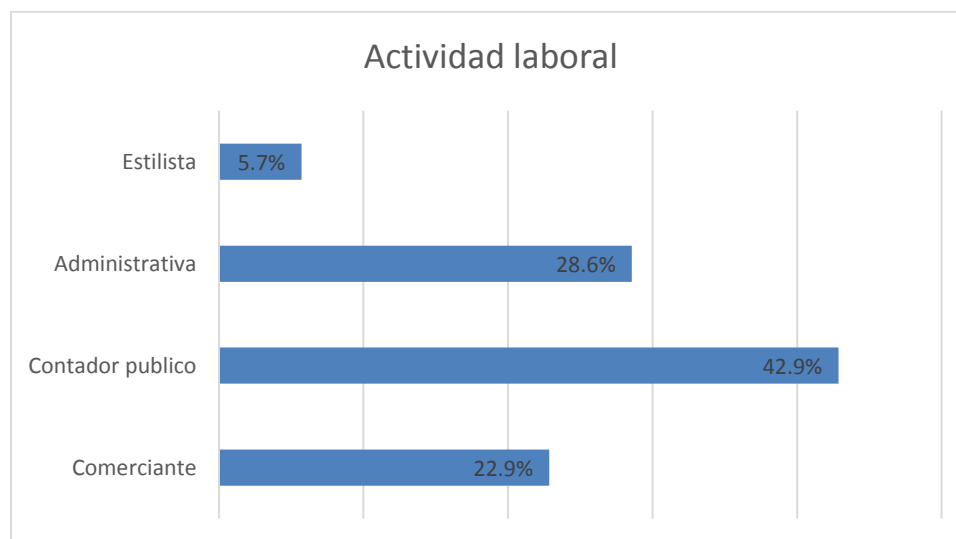
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

El trabajo realizado por las 35 de mujeres independientes objeto de estudio representadas en el 32,4% del total de las encuestadas, de las cuales, el 57,0% se dedican principalmente a actividades diferentes a las de su rol como contador público, el 28,7% se

desempeñan en actividades de asesorías y consultorías enfocadas a su rol profesional, mientras que solo el 14,3% se han dedicado a la creación de empresas y proyectos de emprendimiento desde los cuales están fomentando la generación de empleo.

Tabla 12 *Actividad laboral*

<b>Actividad laboral</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor porcentual</b>
Comerciante	8	22,9%
Contador publico	15	42,9%
Administrativa	10	28,6%
Estilista	2	5,7%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>



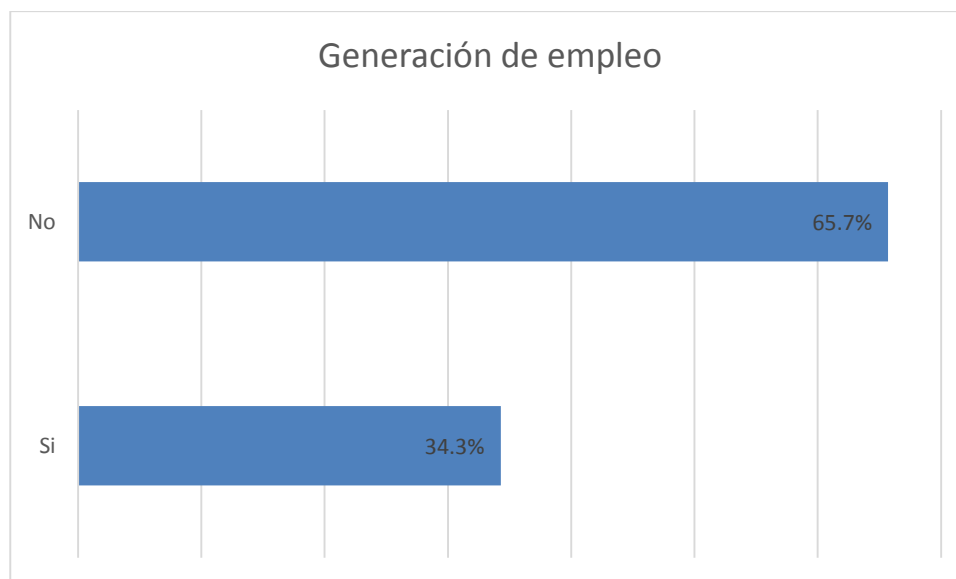
**Figura 12:** Interrogante N° 12, Actividad laboral.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Gráficamente se observa que el 42,9% ejercen en su rol de contador público de forma independiente, mientras que el 57, 1% dedicada a diferentes actividades a las de su profesión empleándose como administrativas, comerciantes y estilistas, campos que permiten tener una fuente de ingresos, aunque no desempeñen su rol profesional, les permite impactar el dinamismo económico.

Tabla 13 *Generación de empleo*

Generación de empleo	Cantidad	Valor porcentual
Si	12	34,3%
No	23	65,7%
Total	35	100%

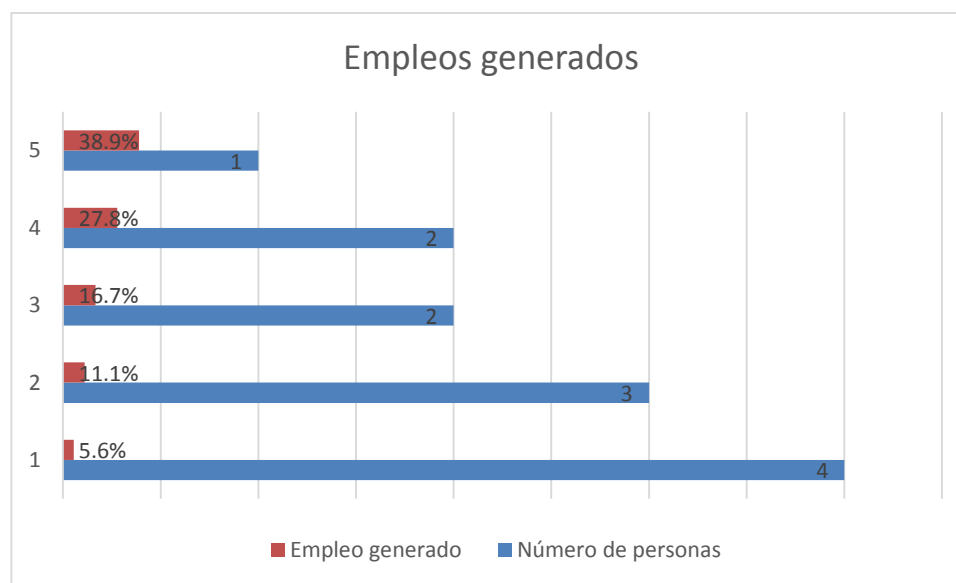
**Figura 13:** Interrogante N° 13, Generación de empleo

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Muchas de las egresadas que trabajan como independientes no generan un empleo derivado al ejercido por ellas, solo el 34,3% representado en 12 de ellas, de las 35 egresadas que se desempeñan como independientes, manifiestan está contribuyendo a la sociedad con la creación de empleo, y de forma indirecta hacen grandes aportes al sector económico de la región, pues estos empleados al recibir ingresos están realizando operaciones que logran dinamizar el mercado de bienes y servicios.

Tabla 14 *Número de empleos*

	4	3	2	2	1	<b>Total</b>
<b>Número de personas</b>	4	3	2	2	1	12
<b>Número de empleos generados</b>	1	2	3	5	7	18
<b>Empleo generado</b>	5,6%	11,1%	16,7%	27,8%	38,9%	100,0%

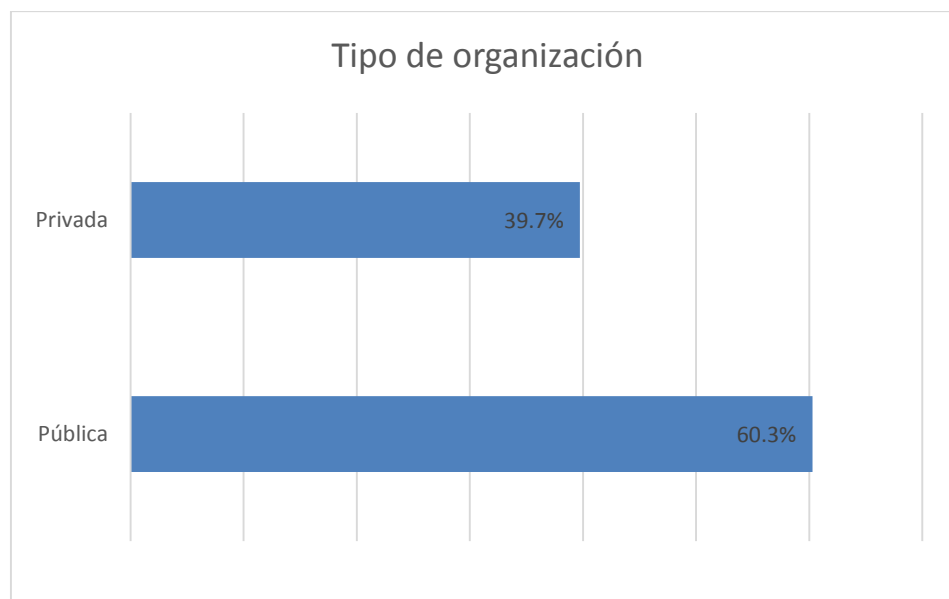
**Figura 14:** Interrogante N° 14, Numero de empleos generados.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Estos empleos generados por las egresadas del programa de contaduría pública se ven reflejados de la siguiente forma, tan solo 1 de ellas están generando 7 empleos, y 2 generan 5 empleos, aspecto positivo en su contribución al desarrollo económico y social como emprendedoras, de esta manera cada uno de estos empleados hacen aportes al sistema económico, por otra parte están las demás que tan solo logran generar entre 1 a 3 empleos derivados de su labor como emprendedoras, estas aún no han logrado abarcar una buena parte del mercado y generar los recursos suficientes para contribuir a una generación de empleo más activa en la región.

Tabla 15 *Tipo de organización*

Tipo de organización	Cantidad	Valor porcentual
Privada	29	39,7%
Publica	44	60,3%
Total	73	100%

**Figura 15:** Interrogante N° 15, Tipo de organización donde laboran.

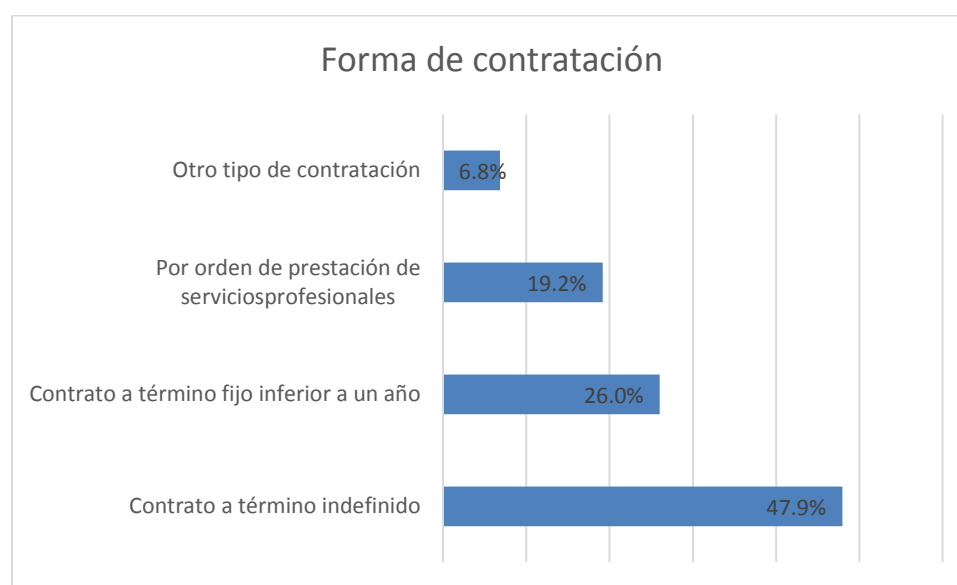
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Por otra parte, se logra identificar una importante participación de las mujeres como profesionales de la contaduría en el sector público, dejando claro las capacidades para ejercer en diferentes cargos de gran importancia para el desarrollo social y económico del país, la participación en menor grado en el sector privado permite identificar que están fortaleciendo el sector productivo y el emprendimiento desde su perfil profesional.



Tabla 16 *Tipo de contratación*

<b>Contrato laboral</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor porcentual</b>
Contrato a término indefinido	35	47,9%
Contrato a término fijo inferior a un año	19	26,0%
Por orden de prestación de servicios	14	19,2%
Otro tipo de contratación	5	6,8%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>

**Figura 16:** Interrogante N° 16, Tipo de contratación.

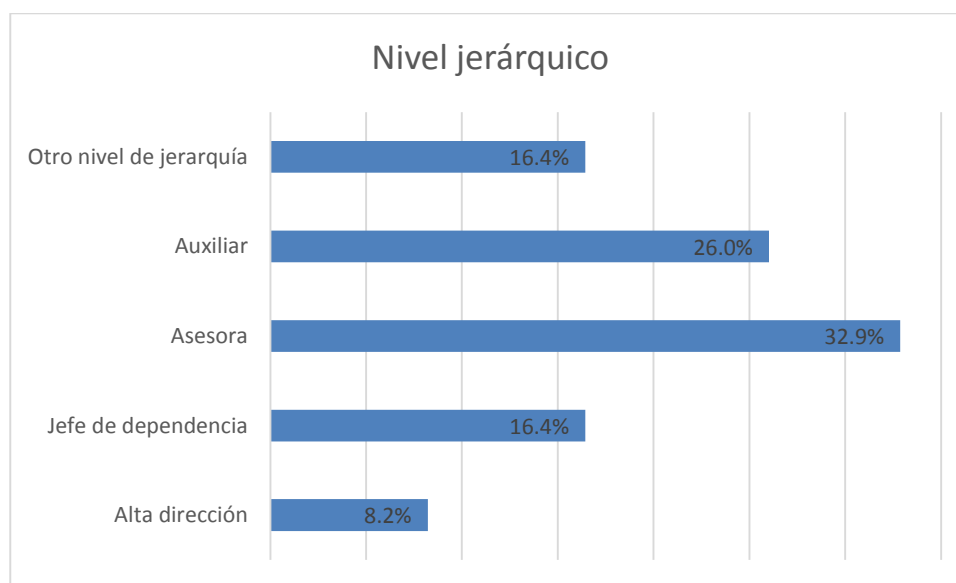
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Es de resaltar los aportes que hacen las egresadas del programa de contaduría pública al mercado, tanto organizaciones públicas y privadas, esto ha permitido que el 47,9% de ellas estén vinculadas a dichas empresas con contrato a término fijo, lo que garantiza estabilidad económica y laboral, por otra parte, está un 26,0% que manifiesta tener contrato a término fijo inferior a un año, permitiendo que tengan una estabilidad por cierto periodo de tiempo y con sus capacidades y experiencia pueden tener prorrogas para

continuar vinculadas a las empresas, tan solo el 19,2% de las egresadas dependientes están vinculadas por orden de prestación de servicios, el cual no representa un vínculo laboral y no cuentan con el pago de prestaciones sociales, por ultimo aparecen un 6,2% que dicen estar vinculadas por otro tipo de contratación.

Tabla 17 *Nivel jerárquico*

<b>Nivel jerárquico</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor porcentual</b>
Alta dirección	6	8,2%
Jefe de dependencia	12	16,4%
Asesora	24	32,9%
Auxiliar	19	26,0%
Otro nivel jerárquico	12	16,4%
Total	73	100%



**Figura 17:** Interrogante N° 17, Nivel jerárquico.

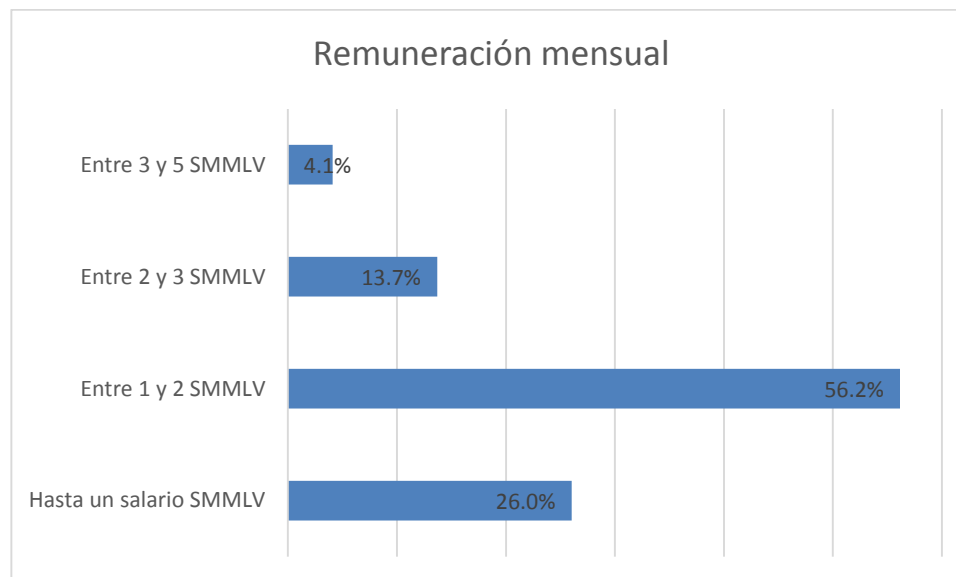
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

La grafica nos representa los diferentes cargos jerárquicos que ocupan las mujeres egresadas del programa de contaduría pública, en las diferentes organizaciones tanto

públicas como privadas de diferentes regiones del país, en la cual se identifica una mayor participación en los cargos de asesora y auxiliar, lo cual es un aspecto importante y de resaltar porque eso significa que no han logrado escalar a altos puestos y de gran importancia, también se logra identificar que han realizado poca participación en ejercicios de alta dirección de las empresas donde laboran, además de identificarse que hay una parte considerable realizando actividades diferentes a la de contador público, debido a las pocas oportunidades laborales ofrecidas por el mercado actual, lo expuesto anteriormente logra evidenciar claramente las barreras a las que se enfrentan las egresadas objeto de estudio y que fueron planteadas en las teoría de techos de cristal, que impiden el surgimiento de la mujer a altos rangos de dirección, ocupando las categorías medias e inferiores a pesar de contar con una preparación académica, trayectoria profesional y mismas capacidades de liderazgo.

Tabla 18 *Remuneración mensual*

<b>Remuneración mensual</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor porcentual</b>
Hasta un SMMLV	19	26,0%
Entre 1 y 2 SMMLV	41	56,2%
Entre 2 y 3 SMMLV	10	13,7%
Entre 3 y 5 SMMLV	3	4,1%
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100%</b>



**Figura 18:** Interrogante N° 18, Remuneración mensual.

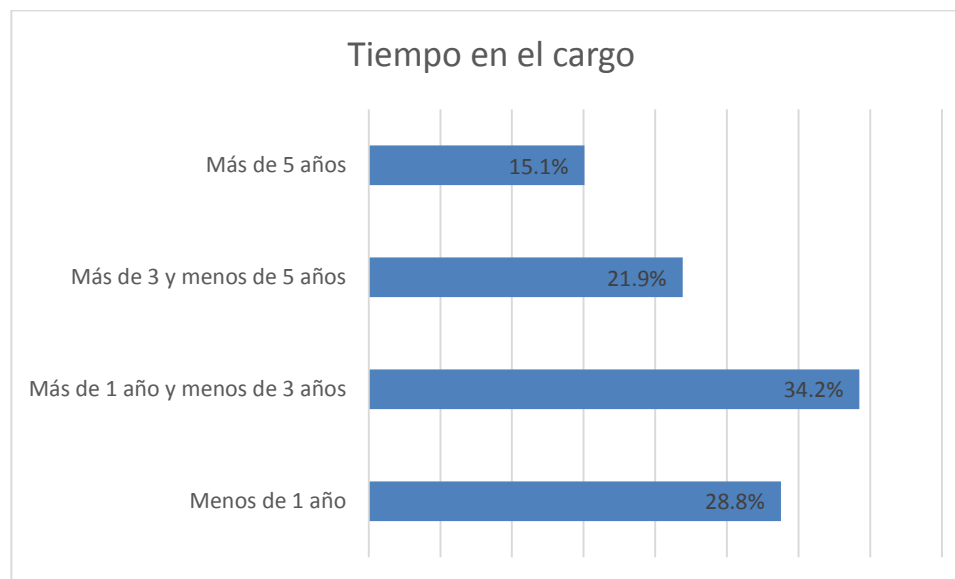
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

A pesar que en su mayoría tienen con estabilidad laboral, estas no cuentan con una remuneración apropiada que valore su rol como profesional, experiencia y capacidades de liderazgo adquiridas en todos los campos donde se desenvuelven.

Por otra parte, solo un 17,8% logra tener remuneración entre 2 y 5 SMMLV, la cual es apropiada dentro de las organizaciones donde laboran, con referencia a lo anterior se debe tener en cuenta que el municipio de Ocaña y la región no valoran como se debería la mano de obra, causando los bajos salarios en gran parte del mercado laboral, causando un efecto negativo sobre el mismo sistema económico que no permite que sus habitantes puedan invertir un capital que dinamice el desarrollo regional.

Tabla 19 *Tiempo que llevan el cargo*

Tiempo en el cargo	Cantidad	Valor porcentual
Menos de 1 año	21	28,8%
Más de 1 año y menos de 3	25	34,2%
Más de 3 y menos de 5 años	16	21,9%
Más de 5 años	11	15,1%
Total	73	100%

**Figura 19:** Interrogante N° 19, Tiempo que llevan en el cargo.

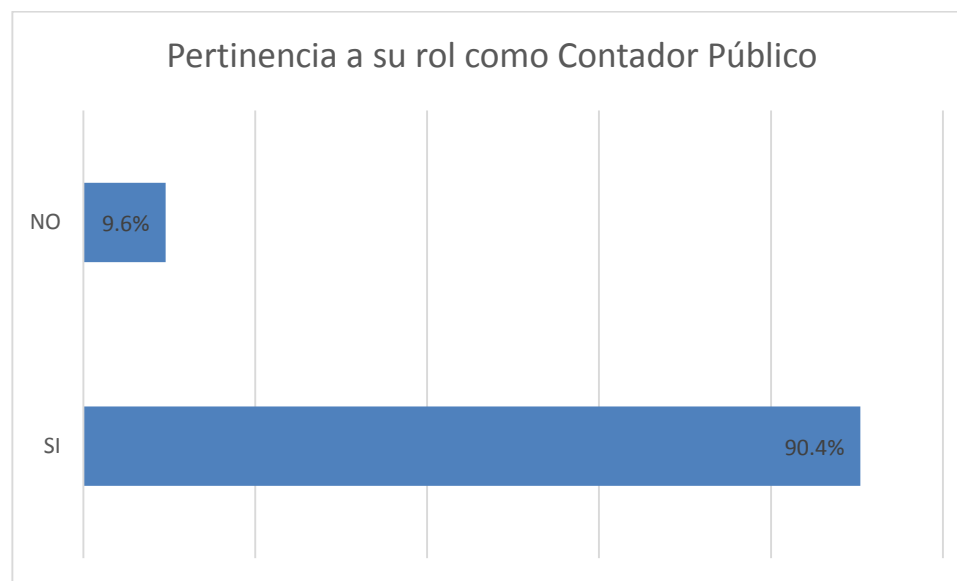
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

La estabilidad laboral se ve reflejada en el tiempo que llevan en el cargo que ejercen, pues el 34,2% se encuentran entre más de un año y menos de 3 años de tiempo de ejercicio en el cargo, principalmente por el tipo de contratación a término indefinido que manejan, el 28,8% de ellas dicen no tener más de un año de vinculación, pero no es considerado como un aspecto negativo debido a que una buena parte de las mujeres encuestadas tienen poco tiempo de haber comenzado su etapa laboral, el 21,9% cuentan con una experiencia de entre 3 a 5 años en su desempeño como profesional, aportando al fortalecimiento de las empresas, finalmente el 15,1% de ellas cuentan con una experiencia

de más de 5 años en el cargo que desarrollan, lo que contribuye a que se cuenta con un buen desempeño y estabilidad laboral.

Tabla 20 *Pertinencia a su rol como contador publico*

<b>Pertinencia a su rol profesional</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor porcentual</b>
Si	66	90,4%
No	7	9,6%
Total	73	100%



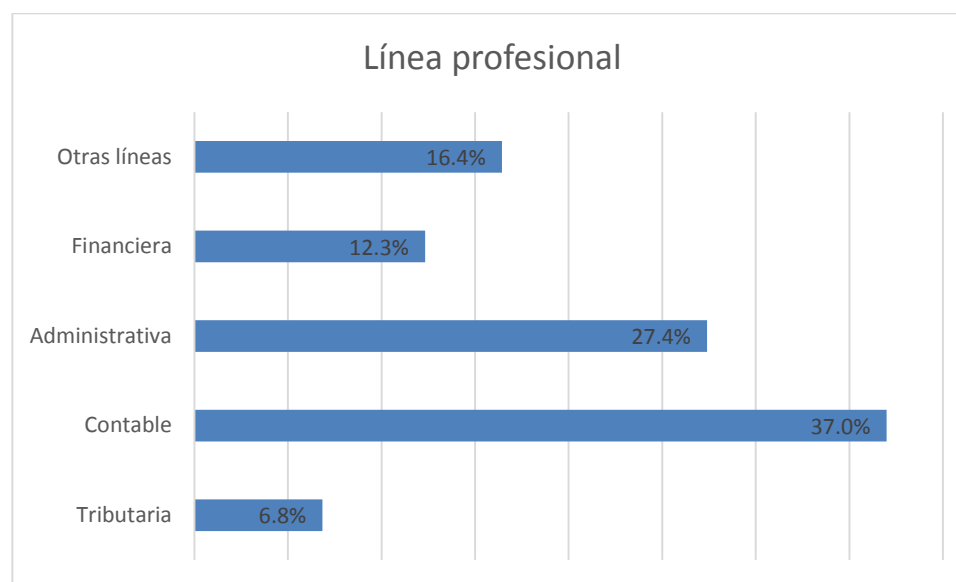
**Figura 20:** Interrogante N° 20, Pertinencia a su rol como contador público.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

Otro aspecto positivo que se resalta es que el 90,4% de las egresadas dependientes consideran que las actividades que realizan son pertinentes a su rol de contador público, permitiéndoles desarrollar habilidades y experiencia que les permitirán aportar al fortalecimiento propio como profesionales y a las organizaciones donde a futuro se vinculen.

Tabla 21 *Línea profesional donde se desempeñan*

Línea profesional	Cantidad	Valor porcentual
Tributaria	5	6,8%
Contable	27	37,0%
Administrativa	20	27,4%
Financiera	9	12,3%
Otras líneas	12	16,4%
Total	73	100%

**Figura 21:** Interrogante N° 21, Línea profesional donde se desempeñan.**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos tomados de encuesta realizada.

La situación reflejada en la gráfica anterior nos muestra los diferentes campos de acción en los que desempeñan principalmente las mujeres contadoras públicas que han sido objeto de estudio y nos permiten identificar que la línea contable es la más desempeñada en el campo laboral, esto se convierte en una oportunidad para el programa de contaduría pública, para fortalecer esta parte desde la academia, seguidamente está la línea administrativa y otras líneas contempladas dentro de su rol profesional y por último esta la línea tributaria en la que se debe generar mayor preocupación e importancia ya que es un

campo de acción poco utilizado por las egresadas y en el cual se debe trabajar más desde las bases universitarias.

Con el desarrollo de las preguntas restantes, que van desde la 9 hasta la 21, enfocadas y direccionadas a las egresadas del programa de Contaduría Pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, el cual fue planteado en la encuesta realizada; podemos identificar que existe 16% de las egresadas que no cuentan con un empleo actualmente, debido a la falta de empresas y organizaciones en la región, sumándole a esto el momento coyuntural causado por la emergencia sanitaria del COVID-19 presente al momento de la aplicación de la encuesta, por otra parte obtenemos que el campo de acción más desempeñado por las egresadas es como dependientes de organizaciones públicas, aunque es importante mencionar que existe una parte considerable desempeñándose como independientes en diferentes campos y otra parte como dependientes de organizaciones privadas, en efecto, se extrajeron aspectos positivos como su vida activa en el mercado laboral que ayudan a una estabilidad económica de su familiar, como también al bienestar de la misma. Pero de igual forma, también se observaron aspectos negativos, como la poca retribución en materia monetaria recibida por su trabajo desempeñado en las organizaciones donde laboran y las ayudan a combatir todos los retos que ellas emprenden día a día. Por otro lado, también se corroboró lo planteado en las teorías de la investigación, principalmente la de Techo de Cristal, el cual refleja los grandes obstáculos y barreras que han tenido las mujeres para ser tenidas en cuenta en el área contable y su historia en todo su proceso de desarrollo y evolución, desde su origen hasta la actualidad.



## Capítulo 5. Conclusiones

Finalmente, por medio de esta investigación se puede evidenciar que las egresadas del programa de contaduría pública de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña se encuentran en su mayoría viviendo y laborando en el departamento de Norte de Santander, principalmente en la ciudad de Ocaña, lo que implica una concentración considerable de las profesionales de este campo de acción, en cuanto a su nivel socioeconómico, se pudo evidenciar que ni su profesión ni su actividad económica les ha permitido mejorar sus condiciones de vida. La investigación refleja que el 76.74% de la población objeto de estudio se mantienen en los estratos socioeconómicos más bajos siendo los estratos 1 y 2. Factores como el de tener personas a cargo y dependientes económicamente, frustran aspiraciones y desaprovechan oportunidades que les implica tomar decisiones arriesgadas en la consecución de objetivos. En los hogares conformados por núcleos familiares pequeños, permiten un mejor desempeño de las egresadas en todos los aspectos, incluyendo en especial el laboral.

Así mismo, con la aplicación del instrumento de investigación planteado se logra identificar que la mayor parte de las mujeres egresadas se encuentran laborando actualmente, pero es importante mencionar que un 16,3% de ellas manifestaron no tener un empleo que sustente sus necesidades y la actual emergencia sanitaria del COVID-19 trae efectos negativos sobre el sistema económico que terminan aumentando las tasas de desempleo, por otra parte retomando con las egresadas que si declaran contar con un empleo obtenemos que se desempeñan principalmente como dependientes de organizaciones tanto públicas como privadas, lo que les garantiza a la mayoría de ellas una

estabilidad laboral y económica por sus funciones desempeñadas en cargos intermedios en el nivel jerárquico dentro de las organizaciones donde se desempeñan, estos cargos les permiten realizar funciones relacionadas a su rol de contador público, principalmente en las áreas contable y administrativa y dejando un poco de lado las líneas referentes a las finanzas y tributarias.

Finalmente observamos que la mayor parte de las egresadas del programa de contaduría pública que se desempeñan como independientes están desarrollando actividades diferentes a las de su rol de contador público, principalmente por las pocas oportunidades que ofrece el mercado, entre estas tales como, comerciantes, administrativas y una pequeña parte a la creación de empresas, lo que ha contribuido significativamente a la creación de empleo que permite aportar al desarrollo económico y social, por su parte también se observa que se mantiene una participación de ellas relacionadas a actividades como contador público independiente, ofreciendo asesorías y consultorías a empresas y personas naturales, cada una desde el rol que desempeñan están generando un impacto positivo desde su perfil de contador público al desarrollo económico y social de Ocaña.

## Capítulo 6. Recomendaciones

Por medio del desarrollo de la investigación se recomienda a la Universidad Francisco De Paula Santander Ocaña, principalmente al programa de Contaduría Pública fomentar desde el campo académico el fortalecimiento del emprendimiento que ayude a la creación, desarrollo y ejecución de empresas, que a su vez contribuyan al fomento de empleo, para que existan mayores oportunidades laborales y en consecuencia, la dinamización de la economía local y regional, así mismo, fortalecer áreas como el liderazgo que permitan a sus egresadas acceder a cargos directivos de mayor rango jerárquico dentro de las organizaciones donde se desempeñan, para que de esta manera puedan lograr un impacto positivo para todos los sectores de la economía donde ejecutan su rol como profesional. Asimismo, se recomienda fortalecer las líneas tributaria y financiera, debido a que se identifica que son las que menos se están desempeñando en el campo laboral.

Una recomendación especial que sería muy importante es que, dentro del comité curricular del programa, asistiera un representante de los comerciantes y empresarios de la región, de tal manera que se cuente con información de primera mano acerca de la visión que ellos tienen con respecto a la formación que reciben nuestros estudiantes y al mismo tiempo que nos cuenten el tipo de profesional pertinente al sistema económico regional.

Finalmente, se insta de igual forma, a las organizaciones eliminar las barreras sociales que impiden el surgimiento de la mujer en el campo laboral y los demás aspectos de la sociedad, se valoren las capacidades de liderazgo para que puedan ejercer cargos de alta dirección y afines a su perfil profesional.

## Referencias

- Aghon, G. (2001). Desarrollo económico local y descentralización en América Latina. *CEPAL*, 317.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación*.
- Bacqué, M.-H. B. (2020). El Empoderamiento. Una Acción Progresiva Que Ha Revolucionado la Política y la Sociedad. *Revista Iberoamericana de Estudios de Desarrollo*.
- BARCENA, A. (2016). AGENDA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. *CPAL*.
- Bedoya, L. A. (2013). PAPEL FEMENINO EN LA PROFESIÓN CONTABLE. *UNIVERSIDAD LIBRE*.
- Binda, M. d. (2009). Marie Curie, una mujer pionera en su tiempo. *Revista Argentina de Radiología*, 9.
- Burgos, E. (1983). *ASI ME NACIÓ LA CONCIENCIA*. Cuba: Casa de las Américas.
- Camara de Comercio de Ocaña. (2018). *INFORME ECONÓMICO 2018 DE LOS MUNICIPIOS DE LA*. Ocaña, norte de Santander.
- Chamorro, C. C. (2015). LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER. *Universidad de la Costa*, 24.
- Chamorro, C. L. (2015). La participación de la mujer en el desarrollo de la contaduría pública en Colombia. *FENECOP*.
- Díez Gutiérrez, E. J. (2017). EL LIDERAZGO FEMENINO Y SU EJERCICIO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS. *Universidad de León, España*.
- Dinero, R. (2007). María Fernanda Mejía. *Revista Dinero*.
- EFE, R. Y. (2011). Tres defensoras de los derechos de la mujer. *REUTERS Y EFE*.
- Foces Rubio, P. (2015). LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EUROPA. *Derecho y Cambio Social*, 17.
- Gonzalez, A. (2015). El techo de cristal. *Universidad de Oviedo*.
- Lagarde, M. (2014). Identidad femenina .

- Lagunas, M. V. (2016). Desarrollo, feminismo y género: cinco teorías y una canción desesperada desde el Sur. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*.
- LAÍS ABRAMO. (2016). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. *Oficina Internacional del Trabajo*, 316.
- Ley 43. (1990). Ley 43 de 1990 reglamentaria de la profesión de Contador Público y se dictan otras disposiciones.
- Liberta, B. B. (2007). *Impacto, impacto social y evaluación del impacto* .
- Martinez, A. G. (2015). El techo de cristal. *Universidad de Oviedo*.
- Ministerio de Educación Nacional. (30 de Diciembre de 2003). RESOLUCIÓN NÚMERO 3459 DE 2003.
- Mundo. (16 de Diciembre de 2013). En 40 años, 10 mujeres presidentas en América Latina. *Mundo*.
- Navas, K. (2008). Las 20 mujeres más destacadas de la Historia. *20 minutos*.
- OIT. (2016). LAS MUJERES EN EL TRABAJO. *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*.
- OMS, O. M. (2018). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/gender/es/>
- ONU, O. d. (2015). *ONU mujeres*.
- Pardo, D. (2019). 100 años de Evita Perón: 3 cosas que revelan cómo su figura sigue dividiendo a Argentina. *BBC*.
- PNUD. (2018). LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. *PENUD*.
- R.I.T. (2008). MUJERES, GENERO Y TRABAJO. *REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO*.
- Ramires, M. H. (2010). La mujer en la historia de la educación superior en Colombia. *Universia*.
- Rojas , M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Redvet. Revista electrónica de veterinaria*, 7.
- Silva, R. (2007). Hace 50 años la mujer votó por primera vez en Colombia. *Caracol Radio*.

Sosa, D. M. (2014). *El papel de la mujer en el ambito laboral*.

UNESCO. (2016). Igualdad de genero. *UNESCO*.

Union Europea, E. (2000). *CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES*. NIZA: UE.

UNU, O. d. (2015). *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*. Obtenido de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>

Valdés & Benavente, M. C. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe*. SANTIAGO: CEPAL.

Villarrea, J. L. (2009). Bases conceptuales para. *Universidad Libre de Colombia*.