

ANÁLISIS DE LA VINCULACIÓN LABORAL Y LAS BRECHAS SALARIALES
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS RECIÉN EGRESADAS DE
CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UCEVA

HAROLD ANDREY ANTIA PEREZ
DANIELA RAMÍREZ MAZUERA

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONOMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURIA PÚBLICA
TULUA, VALLE DEL CAUCA
2017

ANÁLISIS DE LA VINCULACIÓN LABORAL Y LAS BRECHAS SALARIALES
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS RECIÉN EGRESADAS DE
CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UCEVA

HAROLD ANDREY ANTIA PEREZ
DANIELA RAMÍREZ MAZUERA

Trabajo de Grado para optar al título de:
CONTADOR PÚBLICO

Director:

UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, ECONÓMICAS Y CONTABLES
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTADURIA PÚBLICA
TULUA, VALLE DEL CAUCA
2017

CONTENIDO

	pág.
Resumen	11
Introducción	12
1. Planteamiento del problema	13
1.1 Antecedentes del problema	13
1.2 Descripción del problema	16
1.3 Formulación del problema	17
1.4 Sistematización del problema	17
1.5 Delimitación del problema.....	18
2. Objetivos.....	19
2.1 Objetivo general.....	19
2.2 Objetivos específicos	19
3. Justificación	20
3.1 Justificación teórica	20
3.2 Justificación metodológica	20
3.3 Justificación práctica.....	20
4. Marco de Referencia	21
4.1 Marco de Antecedentes	21
4.2 Marco Teórico.....	22
4.3 Marco conceptual	26
4.4 MARCO LEGAL.....	27
5. Diseño metodológico	29
5.1 Tipo de estudio	29
5.2 Método de investigación	29
5.3 Población	29
5.4 Muestra.....	29
5.5 Fuentes de información	31
5.6 Técnicas de recolección de información	31
5.7 Tratamiento de la información	31

5.8 Fases de la investigación.....	31
6. Variables de análisis de la vinculación laboral recomendadas desde una perspectiva de género para aplicar en el estudio.....	33
6.1 Antecedentes.....	33
6.1.1 Función de la Organización Internacional del Trabajo	33
6.1.2 El mandato en materia de igualdad entre los sexos.....	34
6.1.3 Política de igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género.....	34
6.1.4 Plan de acción para la inclusión de la perspectiva de género	35
6.2 Situación actual de la perspectiva de género y el empleo	35
7. Desigualdades entre hombres y mujeres que pueden presentarse en el ámbito laboral para los recién egresados Programa Contaduría Pública de la UCEVA....	40
7.1 Identificación del egresado	42
7.2 Trayectoria laboral, académica y profesional.....	46
7.3 Identificación de desigualdades entre hombres y mujeres en la vinculación laboral	69
8. Percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la vinculación laboral y las brechas salariales de la mujer recién egresada en comparación con los hombres	72
9. Conclusiones	78
10. Recomendaciones	81
11. Bibliografía	82
12. Anexos	84

Lista de cuadros

	Pág.
Cuadro 1. Distribución de la muestra según género.....	40
Cuadro 2. Ciudad donde reside el egresado	42
Cuadro 3. Rango de edad del egresado	43
Cuadro 4. Estado civil del egresado	44
Cuadro 5. Año de graduación del egresado	45
Cuadro 6. ¿Cuánto tiempo trabajó durante sus estudios de Pregrado?	46
Cuadro 7. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? CARGO	47
Cuadro 8. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? SALARIO	48
Cuadro 9. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? EMPRESA	49
Cuadro 10. ¿En qué ámbito se desempeña laboralmente?	50
Cuadro 11. ¿En qué sector económico se encuentra empleado?	51
Cuadro 12. En los últimos tres años ha trabajado acorde a su formación profesional	52
Cuadro 13. Me encuentro satisfecho con el salario devengado en la actualidad ..	53
Cuadro 14. Los conocimientos adquiridos en la UCEVA fueron suficientes para acceder al mercado laboral.....	55
Cuadro 15. ¿Cuál es el nivel de salario promedio que devenga en la actualidad?	56
Cuadro 16. ¿Qué estudios ha realizado luego de obtener su título profesional?...	57
Cuadro 17. Especifique el enfoque del estudio de posgrado	58

Cuadro 18. ¿Qué factores han incidido para que no haya realizado estudios luego de su pregrado?.....	59
Cuadro 19. No hay suficiente demanda laboral	60
Cuadro 20. Las empresas ofrecen cargos con bajos sueldos	61
Cuadro 21. Existe una alta competencia con egresados de otras universidades ..	62
Cuadro 22. Por falta de posgrados	63
Cuadro 23. Existe un exceso de oferta de egresados	64
Cuadro 24. El perfil del Contador Público UCEVA esta desactualizado	65
Cuadro 25. El perfil del Contador Público UCEVA es inadecuado.....	66
Cuadro 26. El perfil del Contador Público UCEVA no se ajusta a las necesidades de la empresa	67
Cuadro 27. La imagen del egresado de UCEVA no es atractivo para el mercado laboral	68
Cuadro 28. Identificación de desigualdades e igualdades entre hombres y mujeres en la vinculación laboral.....	69
Cuadro 29. Docentes que participaron en el trabajo de campo	72
Cuadro 30. ¿Cuáles considera que son los aspectos que han tenido incidencia en el aumento de mujeres en la profesión contable?.....	73
Cuadro 31. ¿A través de su experiencia como docente o directivo en la UCEVA, qué tipo de diferencias ha percibido entre hombres y mujeres, en la etapa de formación académica?	74
Cuadro 32. ¿Considera que en el mercado laboral puede existir discriminación laboral hacia la mujer contadora pública en términos de remuneración, contratación o cargos desempeñados?	75
Cuadro 33. ¿Qué tipo de aporte considera usted que le ha dado la mujer a la profesión de la contaduría pública en el ámbito laboral?	76
Cuadro 34. ¿Cuáles son los cargos en los cuales la mujer contadora pública puede tener mejor desempeño laboral?	77

Lista de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Distribución de la muestra según género	40
Gráfico 2. Ciudad donde reside el egresado.....	42
Gráfico 3. Rango de edad del egresado	43
Gráfico 4. Estado civil del egresado.....	44
Gráfico 5. Año de graduación del egresado.....	45
Gráfico 6. ¿Cuánto tiempo trabajó durante sus estudios de Pregrado?	46
Gráfico 7. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? CARGO	47
Gráfico 8. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? SALARIO	48
Gráfico 9. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? EMPRESA	49
Gráfico 10. ¿En qué ámbito se desempeña laboralmente?	50
Gráfico 11. ¿En qué sector económico se encuentra empleado?.....	51
Gráfico 12. En los últimos tres años ha trabajado acorde formación profesional ..	52
Gráfico 13. Me encuentro satisfecho con el salario devengado en la actualidad...53	
Gráfico 14. Los conocimientos adquiridos en la UCEVA fueron suficientes para acceder al mercado laboral.....	55
Gráfico 15. ¿Cuál es el nivel de salario promedio que devenga en la actualidad? 56	
Gráfico 16. ¿Qué estudios ha realizado luego de obtener su título profesional? ...57	
Gráfico 17. Especifique el enfoque del estudio de posgrado	58

Gráfico 18. ¿Qué factores han incidido para que no haya realizado estudios luego de su pregrado?.....	59
Gráfico 19. No hay suficiente demanda laboral	60
Gráfico 20. Las empresas ofrecen cargos con bajos sueldos.....	61
Gráfico 21. Existe una alta competencia con egresados de otras universidades ..	62
Gráfico 22. Por falta de posgrados	63
Gráfico 23. Existe un exceso de oferta de egresados.....	64
Gráfico 24. El perfil del Contador Público UCEVA esta desactualizado	65
Gráfico 25. El perfil del Contador Público UCEVA es inadecuado.....	66
Gráfico 26. El perfil del Contador Público UCEVA no se ajusta a las necesidades de la empresa	67
Gráfico 27. La imagen del egresado de UCEVA no es atractivo para el mercado laboral	68

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo A. Encuesta a egresados.....	84
Anexo B. Egresados que participaron en el trabajo de campo	89
Anexo C. Entrevista a docentes y directivos de Contaduría pública de la UCEVA	91

GLOSARIO

ÁMBITO LABORAL: zona o el sitio donde se labora, dentro de este se menciona la interacción en la realización de distintas actividades por numerosos individuos en una oficina, fábrica, etc.

BRECHA SALARIAL: Tradicionalmente, el concepto de brecha salarial ha tenido una connotación de género y se ha definido en términos de las diferencias de retribución existente entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

DESIGUALDAD: Condición o circunstancia de no tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma que otro, o de diferenciarse de él en uno o más aspectos.

EGRESADO: es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario.

GÉNERO: Género se refiere a la construcción social e histórica del sexo biológico, es decir la definición de lo que es femenino y lo que es masculino a través de la cultura (que varía en el espacio y el tiempo).

PERCEPCIÓN: Primer conocimiento de una cosa por medio de las impresiones que comunican los sentidos.

PERSPECTIVA DE GÉNERO: La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

RECIÉN EGRESADO: en este trabajo se considera recién egresado a aquellos sujetos que han concluido sus estudios y obtenido un título o graduación académica, en el período 2014-2015.

SITUACIÓN LABORAL: Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos.

VINCULACIÓN LABORAL: es el proceso mediante el cual se reclutan, seleccionan e ingresan personas a una organización, mediante determinadas técnicas o fases.

Resumen

La perspectiva de género es una nueva manera de ver e interpretar los fenómenos sociales que se refieren a las relaciones entre hombres y mujeres. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la perspectiva de género supone tomar en cuenta las diferencias entre los sexos en la generación del desarrollo y analizar, en cada sociedad y en cada circunstancia, las causas y los mecanismos institucionales y culturales que estructuran la desigualdad entre mujeres y hombres.¹ Considerando esto, se desarrolló un estudio sobre la situación laboral de los recién egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA, para lograr determinar si existen diferencias entre los géneros en la inserción y desempeño laboral para estos profesionales, de tal forma que se pudieran plantear recomendaciones para mejorar la condición laboral de la mujer Contadora Pública. Por ello, el objetivo general del trabajo fue analizar la vinculación laboral y las brechas salariales desde una perspectiva de género de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA; esto implicó la realización de tres objetivos específicos, en primer lugar, se determinaron las variables de análisis de la vinculación laboral recomendadas desde una perspectiva de género para aplicar en el estudio; en segundo lugar, se identificaron las desigualdades entre hombres y mujeres que pueden presentarse en el ámbito laboral para los recién egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA y finalmente se estableció la percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la vinculación laboral y las brechas salariales de la mujer recién egresada en comparación con los hombres. Se utilizó un estudio mixto, considerando que tiene un componente cuantitativo que se puede observar a través del análisis estadístico de gráficas e información obtenida en el trabajo de campo; sin embargo, también es cualitativo al estudiar la percepción de docentes y directivos en lo concerniente a la vinculación laboral y las brechas salariales de la mujer recién egresada del programa de contaduría pública de la UCEVA. Se pudo concluir que existen brechas en los salarios devengados a favor de los hombres, no obstante, en materia de vinculación laboral no se perciben diferencias, ya que la mujer ha ganado espacio en el mercado de trabajo gracias a sus cualidades y valores, así como la tendencia hacia la educación tecnológica por parte de los hombres

Palabras clave: desempeño laboral de los egresados; perspectiva de género en egresados de contaduría pública; diferencia entre géneros en contaduría pública.

¹ SCT MÉXICO. ¿Qué es la perspectiva de género? [en línea]. Disponible en: <http://www.sct.gob.mx/igualdad/que-es-la-perspectiva-de-genero/>

Introducción

En los últimos años ha ganado terreno el análisis desde la perspectiva de género como una nueva manera de ver e interpretar los fenómenos sociales que se refieren a las relaciones entre hombres y mujeres. Considerando esto, en el presente trabajo se tiene como objetivo analizar la vinculación laboral y las brechas salariales desde una perspectiva de género de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA.

Por recién egresadas se entiende aquellas personas que obtienen su título profesional por lo menos en los últimos tres años. Dado que este proyecto se realizó en el segundo período académico del año 2016 y se finalizó en febrero del 2017, se tomaron datos de egresados desde el año 2014, 2015 y 2016. Para esto se tuvo en cuenta los estudios realizados y referenciados en los antecedentes, asociando al término “recién egresados” cohortes de períodos cercanos hasta los tres años hacia atrás.

El abordaje del tema sobre perspectiva de género se realiza desde los planteamientos de Lamas, quien indica que la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual.

Por ello, para el cumplimiento de los objetivos específicos, en primer lugar, se determinaron las variables de análisis de la situación laboral recomendadas desde una perspectiva de género para aplicar en el estudio, utilizando para ello información secundaria, accediendo a artículos y revistas académicas que den cuenta de estudios sobre la temática, haciendo uso del análisis documental como técnica de recolección de información. Seguidamente se diseñó la encuesta para los egresados, a partir de los resultados del primer objetivo, es decir, de la selección de variables de estudio. Luego se aplicó la encuesta a los recién egresados de la UCEVA, tanto hombres como mujeres, para poder finalmente identificar las desigualdades entre géneros que pueden presentarse en el ámbito laboral. Luego se diseñó una entrevista con base en los hallazgos encontrados en el objetivo dos, buscando establecer la percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la situación laboral de la mujer recién egresada en comparación con los hombres.

Finalmente se logró concluir que efectivamente existen brechas en los salarios devengados a favor de los hombres, no obstante, en materia de vinculación laboral no se perciben diferencias, ya que la mujer ha ganado espacio en el mercado de trabajo gracias a sus cualidades y valores, así como la tendencia hacia la educación tecnológica por parte de los hombres.

1. Planteamiento del problema

1.1 Antecedentes del problema

La revisión de antecedentes se concentró en los estudios realizados sobre recién egresados, esta particularidad se diferencia de los estudios de egresados en el sentido de que éstos últimos consideran horizontes de tiempo más amplios que de una u otra forma restan homogeneidad a la muestra. Por lo tanto, al centrarse en los “recién egresados” los estudios ganan homogeneidad en el análisis de las personas y sus percepciones. Además de esto, la revisión de antecedentes pretende identificar posibles análisis realizados a recién egresados desde una perspectiva de género, es decir, resultados en los que se diferencien entre hombres y mujeres.

El primer antecedente es del año 2012, por parte de la Universidad Javeriana² donde se realiza un estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la Sede Central, el cual hace parte de los ejercicios regulares de levantamiento de información de miembros de la comunidad educativa, ejercicios que brindan información útil para propósitos de mejoramiento institucional. El estudio en mención tiene entre sus objetivos obtener la caracterización socioeconómica de los recién egresados y conocer su situación laboral al momento de su graduación, así como, posteriormente, al diligenciar la encuesta. En dicho estudio, realizado en el año 2012, se consideran recién egresados los graduados entre los periodos académicos 2009-3 y 2011-1.

El estudio se realizó a partir de un muestreo estratificado con reemplazamiento, que llevó a un tamaño de muestra consolidada de 578 egresados con un 5% de significancia y un 5% de margen de error. El estudio referenciado, de carácter descriptivo, abarcó seis fases: i) revisión de la primera versión del estudio de seguimiento, llevada a cabo en 2009, de manera conjunta para la Sede Central y la Seccional Cali; ii) definición de los objetivos del estudio; iii) diseño del formulario de encuesta, que comprendió 123 preguntas agrupadas en los módulos de caracterización socioeconómica, mercado laboral y satisfacción con la Universidad; iv) determinación del tamaño de muestra; v) diligenciamiento de la encuesta; y vi) análisis de datos.

El estudio permitió concluir, con relación a la situación laboral, que entre los recién egresados hay una tasa de empleo del 86,1% y una tasa de desempleo del 13,9%. Los asalariados representan, con el 79,2%, la mayor proporción de los ocupados, vinculados en su gran mayoría a empresas privadas (67,5%) y en mucha menor

² UNIVERSIDAD JAVERIANA. Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central 2012 [en línea]. Colección Análisis Institucional [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPEGRE2012V1.pdf/7ef592cf-da1d-4394-a134-b8a7ce8c3338>

proporción a entidades gubernamentales (11,7%). La segunda ocupación de importancia es el trabajo como independiente (16,6%). Tan solo el 3,6% de los ocupados son empleadores y el 0,6% se ocupan como trabajadores familiar sin remuneración. Los recién egresados que se ocupan como trabajadores independientes o por cuenta propia, han tenido ya otras experiencias laborales y llevan en su labor actual menos de un año y medio. En el caso de los empleadores, su ocupación actual no es su primera experiencia en el mercado laboral y llevan en ella más de tres años. Su empresa presta, en general, servicios en otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales.

En este estudio de recién egresados de la Universidad Javeriana no se percibe un enfoque de género, pues los resultados expuestos no distinguen o diferencian la situación de hombres y mujeres.

Otro antecedente es el referenciado por la Universidad del Rosario,³ en el cual se resumen los resultados de un estudio realizado por el Observatorio Laboral para la Educación, ente adscrito al Ministerio de Educación en el año 2011. La investigación, que buscaba analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a graduados y sus condiciones de vinculación al mercado laboral en Colombia, se realizó mediante un censo entre los años 2009 y 2010 y fue publicado a finales del 2011.

De acuerdo con este ente, en promedio cuatro de cada cinco graduados están vinculados al sector formal de la economía, 46% está vinculado con contrato a término indefinido, el 26% con contrato a término fijo, el 20% con contrato de prestación de servicios y el 6% con otro tipo de contrato. En lo que se refiere a los salarios, el de `enganche´, para los universitarios se aproxima al \$1´4 millones, para los técnicos profesionales al millón y para los tecnólogos a los \$900 mil.

Los resultados del estudio detectaron que la carrera universitaria mejor paga es la ingeniería de petróleos con un salario promedio de \$3,2 millones. En segundo lugar está la geología con \$2,8 millones. En la tercera y cuarta posición, se ubican la ingeniería de minas y medicina, con un salario que cercano a \$2,4 millones aproximadamente. “En este momento hay un gran auge petrolero en el país y hay muchísimas oportunidades laborales para nosotros. El promedio salarial está entre \$2´5 millones y \$3´5 millones, y a veces puede llegar a elevarse a \$4´5 millones”, aseguró Francisco Vanegas, ingeniero recién egresado de la Universidad América.

El Observatorio Laboral para la Educación también hizo un seguimiento a los recién egresados que no han podido ubicarse profesionalmente. En él encontró que el 31% no han conseguido un trabajo que sea afín a sus carreras, el 26% les

³ UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. ¿Cuál es el futuro de los recién egresados? [en línea]. Plaza Capital, Bogotá 2011 [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.urosario.edu.co/Plaza-Capital/Nacion/%C2%BF%Cual-es-el-futuro-de-los-recien-egresados/>

exigen experiencia laboral y el 43% restante tienen otros motivos, como que los empleadores los ven muy jóvenes o los salarios son muy bajos.

Por último, el estudio analizó la tasa de desempleo de los graduados según el nivel de su educación, encontrando que el 59% de los técnicos profesionales, el 75% de los tecnólogos y el 77% de los profesionales universitarios están vinculados formalmente al mercado formal. Y en cuanto mayor sea el nivel de educación de la persona, se disminuye el porcentaje de desempleo y los salarios son mucho mejores.

Como se puede observar, este antecedente referenciado gira en torno a tres variables: vinculación al sector formal, salarios devengados y tasa de desempleo. Sin embargo, tampoco se detecta un enfoque de género, donde se expliquen las diferencias entre hombres y mujeres.

El tercer antecedente es un estudio de Mercado y Granados,⁴ donde se presentan los resultados obtenidos en el proceso de seguimiento a los recién graduados de programas académicos de pregrado en la metodología a distancia de la Universidad del Magdalena en el periodo 2011-2012. Este trabajo comprende un análisis de la situación sociodemográfica, laboral y profesional de los graduados desde el momento de grado, atendiendo a los lineamientos y políticas de extensión y proyección social y a los propósitos de autoevaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de los programas y de la Institución.

Metodológicamente este trabajo, se apoyó en un instrumento de encuesta establecido por el Observatorio Laboral para la Educación -OLE- del Ministerio de Educación Nacional, que permitió recolectar y analizar información de variables como: información personal y familiar del egresado, historia académica y financiación, situación laboral, competencias, emprendimiento, aspectos generales de las actividades que realizan, egresados que buscan empleo, nivel de identidad y satisfacción con los servicios ofrecidos por la Universidad

Los resultados obtenidos en este trabajo permiten evidenciar en primer lugar que el género femenino concentra la mayoría de la población estudiada y ello indica un avance sustantivo en materia de equidad. Otras variables sociodemográficas de tipo personal demostraron que la mayoría de los graduados son casados, diferenciándose de los graduados de la modalidad presencial, donde la mayoría son solteros.

En el campo laboral, se destaca que si bien un alto porcentaje de recién graduados se encuentran trabajando y están satisfechos con sus ingresos, se

⁴ MERCADO SUAREZ, Alvaro y GRANADOS MEZA, Grees. Informe de seguimiento a recién graduados. [en línea]. Universidad del Magdalena 2011-2012 [citado el 18 de agosto de 2016]. Disponible en: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-349257_Informe_de_seguimiento_metodologia_distancia.pdf

debe promover un mayor seguimiento a la inserción laboral, efectuando una evaluación de la calidad de los empleos y profundizar en el conocimiento del impacto de los graduados. Así mismo, debe promoverse una mayor vinculación a las alternativas de emprendimiento.

En este antecedente, a pesar de que se diferencia entre géneros la población estudiada, no ocurre lo mismo con los resultados, pues el análisis que se desarrolla de las diferentes variables se realiza de modo general para los recién graduados.

1.2 Descripción del problema

Uno de los segmentos de la sociedad más afectados por el desempleo es el género femenino, de acuerdo con una publicación del Banco Mundial “en la mayor parte de los países, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de participar en el mercado laboral, es decir, de estar empleadas o buscar activamente un trabajo.”⁵

En Colombia, según Ruíz “la mujer sigue manteniendo una menor participación en la tasa de ocupación nacional, un mayor desempleo y una menor representación en las categorías principales de la economía por posición ocupacional.”⁶ Además, son amplias las brechas a nivel salarial.

De acuerdo con los datos presentados por el Departamento Nacional de Estadística DANE⁷ en el Boletín de Mercado Laboral por sexo entre abril y junio de 2013 la tasa de ocupación en Colombia fue de 68,7% para los hombres y 47.5% para las mujeres. En este mismo trimestre, la tasa de desempleo para los hombres fue inferior que la de las mujeres; siendo de 7,6% y 12,3% respectivamente, es decir, fue superior en 4,7 puntos porcentuales a la de los hombres.

Según ONU Mujeres,⁸ “si queremos crear unas economías más fuertes, lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres, las familias y las comunidades, es fundamental empoderar a las mujeres para que participen plenamente en la vida económica, en

⁵ EL BANCO MUNDIAL. Mujeres tienen menos probabilidades que hombres de participar en el mercado laboral en la mayoría de los países. [en línea] Artículo digital, sep. 2012 [recuperado el 20 de abril de 2016] Disponible en internet: <http://datos.bancomundial.org/noticias/mujeres-tienen-menos-probabilidades-que-hombres-de-participar-en-el-mercado-laboral-en-la-mayoria-de-los-paises>

⁶ RUÍZ, Jeanne Kelly. La mujer en el mercado laboral colombiano. [en línea] Diario Portafolio, edición digital, marzo de 2012 [recuperado el 24 de abril de 2016] Disponible en internet: <http://www.portafolio.co/columnistas/la-mujer-el-mercado-laboral-colombiano>

⁷ DANE. Boletín de Prensa. Comportamiento del mercado laboral por sexo. Trimestre abril – junio de 2013. [en línea] Bogotá, agosto de 2013 [recuperado el 20 de abril de 2016] Disponible en internet: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_sex0_abr_jun13.pdf

⁸ ONU MUJERES. Principios para el empoderamiento de las mujeres [en línea]. Página Web institucional. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>

todos sus sectores. El sector privado es un socio clave en los esfuerzos de promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer.”

Por ello, uno de los principios citados por la ONU Mujeres es llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y mercadotecnia a favor del empoderamiento de las mujeres. En este sentido, es importante preguntarse acerca de las diferencias que puedan existir entre los géneros, en el caso de las recién egresadas del programa de Contaduría Pública de la UCEVA, respecto a su desempeño laboral.

Lo anterior debido a que en la actualidad no se han desarrollado al interior del programa académico en referencia, estudios sobre egresados desde una perspectiva de género, lo cual resulta fundamental para alinear la institución a las necesidades de la sociedad, en especial, procurar la igualdad de géneros.

Sin embargo, de acuerdo con datos del Observatorio Laboral para la Educación de Colombia,⁹ a pesar de que en el año 2015 en el programa de Contaduría Pública de la UCEVA, el 76% de los graduados fueron mujeres (32 de un total de 42 registrados en esta base de datos) y que el 87.5% de las mujeres cotizan al sistema de seguridad social, el ingreso promedio de los hombres es superior al de las mujeres. Los datos indican que los hombres devengaban en promedio un total de \$1.248.094 pesos mensual, mientras que las mujeres, para el mismo período de tiempo, devengaban salarios promedio de \$862.928 pesos, evidenciando una amplia brecha salarial que es un síntoma de desigualdad laboral.

1.3 Formulación del problema

¿Cuál son las características de la vinculación laboral y las brechas salariales desde una perspectiva de género de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA?

1.4 Sistematización del problema

¿Cuáles son las variables de análisis de la vinculación laboral recomendadas desde una perspectiva de género para aplicar en el estudio?

¿Cuáles son las desigualdades entre hombres y mujeres que pueden presentarse en el ámbito laboral para los recién egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA?

⁹ OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Consultas avanzadas [en línea]. Base de datos en línea, 2017 [citado el 29 de abril de 2017]. Disponible en: <http://bi.mineduccion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>

¿Cuál es la percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la vinculación laboral y las brechas salariales de la mujer recién egresada en comparación con los hombres?

1.5 Delimitación del problema

El planteamiento y desarrollo de este trabajo se delimita a las recién egresadas del programa de Contaduría Pública de la UCEVA. Por recién egresadas se entiende aquellas personas que obtienen su título profesional por lo menos en los últimos tres años. Dado que este proyecto se realizó en el segundo período académico del año 2016 y se finalizó en febrero del 2017, se tomaron datos de egresados desde el año 2014, 2015 y 2016. Para esto se tuvo en cuenta los estudios realizados y referenciados en los antecedentes, asociando al término “recién egresados” cohortes de períodos cercanos hasta los tres años hacia atrás.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar la vinculación laboral y las brechas salariales desde una perspectiva de género de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA.

2.2 Objetivos específicos

Determinar las variables de análisis de la vinculación laboral recomendadas desde una perspectiva de género para aplicar en el estudio.

Identificar las desigualdades entre hombres y mujeres que pueden presentarse en el ámbito laboral para los recién egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA.

Establecer la percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la vinculación laboral y las brechas salariales de la mujer recién egresada en comparación con los hombres.

3. Justificación

3.1 Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, el abordaje del tema sobre perspectiva de género se realiza desde los planteamientos de Lamas,¹⁰ quien indica que la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas. Lo lógico, se piensa, es que, si las funciones biológicas son tan dispares, las demás características –morales, psíquicas– también lo habrán de ser.

3.2 Justificación metodológica

En el ámbito metodológico, este trabajo se enfocó en un estudio descriptivo, el cual, caracterizó la situación laboral desde una perspectiva de género de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA del año 2015. Para ello se acudió a la utilización de instrumentos de recolección de datos como la encuesta y la entrevista, aplicada a egresadas y directivos respectivamente, del programa académico en referencia.

3.3 Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, los resultados del estudio, permitieron obtener un análisis sobre la situación laboral de las recién egresadas de Contaduría Pública, desde una perspectiva de género, para plantear recomendaciones que conduzcan a mejorar la condición laboral de la mujer Contadora Pública de la UCEVA.

¹⁰ LAMAS, Martha. La perspectiva de género. Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE. Disponible en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

4. Marco de Referencia

4.1 Marco de Antecedentes

De acuerdo con un artículo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)¹¹ que es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región, se indica que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es más compleja y menos previsible que la de los hombres. De los varones se espera que entren al mercado de trabajo y permanezcan en él hasta la jubilación. Por el contrario, la propensión de las mujeres para ingresar a la fuerza de trabajo es variable. En este último proceso intervienen factores económicos, políticos, sociales, y los cambios demográficos y culturales. Las variaciones en las tasas de nupcialidad, mortalidad y en la estructura de las familias así como las modificaciones en las concepciones sociales sobre el rol de la mujer y el significado de la maternidad, inciden significativamente en la mayor o menor disposición de las mujeres a ingresar en el mercado de trabajo.

Debido a lo anterior, el análisis que se plantea sobre la vinculación laboral de los recién egresados de Contaduría Pública de la UCEVA, desde una perspectiva de género, debe considerar algunos aspectos socioeconómicos, pues de alguna manera éstos se convierten en determinantes de dicha situación laboral o de las expectativas de las mujeres frente al trabajo.

Según el artículo referenciado,¹² a partir de los años cincuenta en algunos países de la región se ampliaron para las mujeres las posibilidades de ingresar al mercado de trabajo. Cambios sociales y culturales junto a una nueva demanda de fuerza de trabajo asociada a la diversificación de la estructura industrial primero, y luego a la apertura de la economía al mercado externo lo hicieron posible. Los avances en la urbanización y la implementación de políticas de mayor cobertura en la educación, elevaron los niveles de escolaridad de la población en general, disminuyendo las brechas en este campo entre hombres y mujeres, las mismas que tienden a desaparecer en las generaciones más jóvenes.

Este aspecto es muy importante en el presente estudio, porque el análisis de las recién egresadas constituye precisamente un segmento social de personas con niveles de escolaridad alto, para poder precisar si persisten diferencias o si por el contrario se han subsanado.

¹¹ CEPAL. Situación y comportamientos laborales de hombres y mujeres y oportunidades de capacitación [en línea]. La afluencia de la fuerza de trabajo femenina al mercado laboral [citado el 20 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/4248/cap1.htm>

¹² *Ibid.*

De acuerdo con el artículo de la CEPAL,¹³ distintos estudios han mostrado los efectos del nivel de escolaridad y el ingreso al mundo laboral en la subjetividad de las mujeres al permitirles afirmar su individualidad, estimular su deseo de controlar las condiciones de vida y de anticipar un proyecto de desarrollo personal diferenciado del resto de los miembros de su familia. Asimismo, el aumento de la esperanza de vida, la disminución de la tasa de fecundidad, de la mortalidad materna e infantil y sobre todo las posibilidades de control de la natalidad significaron cambios importantes en la vida y expectativas de las mujeres.

Según el citado artículo de la CEPAL,¹⁴ los cambios descritos interpelan las concepciones vigentes acerca de lo femenino y masculino, flexibilizan los comportamientos asignados a hombres y mujeres y la división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres en el mundo familiar y a los hombres en el mundo productivo. La división sexual del trabajo adquiere nuevos contenidos compatibles con el ingreso de las mujeres al mundo laboral. Algunas encuestas realizadas en distintos países ponen de manifiesto que la maternidad ya no es la base exclusiva de valoración social de las mujeres y se espera de ellas la realización de otras actividades sociales y públicas, entre otros el trabajo remunerado.

La Cepal¹⁵ señala que en las últimas tres décadas en distintos países de la región el número de mujeres económicamente activas ha aumentado en una proporción mayor que los hombres. No sólo las tasas de actividad sino también las de desempleo femenino, más elevadas que las masculinas, expresan la misma tendencia: la voluntad de las mujeres de mantenerse en el mercado de trabajo. Una vez que han ingresado al mercado laboral las trabajadoras tienden a permanecer en él, incluso en aquellos tramos de edad que corresponden al nacimiento y crianza de los hijos. Las trayectorias laborales de las mujeres abarcan así muchos años de su vida y sólo una minoría de ellas desarrollan itinerarios profesionales interrumpidos a la edad de la maternidad.

4.2 Marco Teórico

El abordaje del tema de la vinculación laboral de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA, sobre perspectiva de género se realiza desde los planteamientos de Lamas,¹⁶ quien indica que la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ LAMAS, Martha. La perspectiva de género [en línea]. Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE [citado el 15 de febrero de 2017]. Disponible en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

se interpreta como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas. Lo lógico, se piensa, es que, si las funciones biológicas son tan dispares, las demás características –morales, psíquicas– también lo habrán de ser.

Según Lamas,¹⁷ si algo caracteriza la vida contemporánea es que amplía el marco de acción de la mujer, sacándola del estrecho espacio de la familia y forzándola, a veces contra sus deseos, a ingresar al mundo del trabajo o de la actividad política. Esto es la consecuencia inevitable de la modernización y pone en cuestión la división del trabajo en la familia y en la sociedad. Justamente si algo implica la verdadera "incorporación" de las mujeres a la sociedad, y eso se comprueba en las sociedades modernas, es el rompimiento de la identificación mujer/familia, que obliga a impulsar la participación masculina en las tareas domésticas y a desarrollar una amplia infraestructura de servicios sociales.

Según Godinho y Cappellin¹⁸ en comparación con los hombres, las mujeres tienen menor parcela de poder económico, están mucho menos representadas en los niveles de decisión política, sufren formas de violencia que derivan exclusivamente del hecho de ser mujeres, y tienen menor acceso a los recursos disponibles en la sociedad.

De acuerdo con Godinho y Cappellin¹⁹ la situación de género combinada con otros elementos como clase, raza/etnia y cultura condiciona las posibilidades y oportunidades de los individuos en las esferas privada, económica, política, social y cultural. Según estos autores referenciados, las desigualdades de género, que constituyen uno de los ejes de estructuración de las relaciones sociales, se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social y como consecuencia no podrán ser superadas sin cambios en una amplia gama de políticas, entre ellas las políticas económicas, laborales, fiscales y financieras.

Por lo tanto, Godinho y Cappellin²⁰ sugieren que la perspectiva de género deberá ser, entonces, uno de los ejes orientadores de todas las áreas de políticas y estar presente en la definición de las políticas institucionales, desde la decisión sobre qué política adoptar, su diseño, su implementación, hasta su evaluación.

Según Silveira,²¹ autora de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una política activa de promoción de la mujer no sólo debe permitir mejores

¹⁷ Ibid.

¹⁸ GODINHO DELGADO, Didice y CAPELLIN, Paola. La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación [en línea]. Análisis y propuestas [citado el 20 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruquay/06195.pdf>

¹⁹ Ibid. p. 11.

²⁰ Ibid. p. 11.

²¹ SILVEIRA, Sara. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales [en línea]. Organización Internacional del Trabajo OIT [citado el 29 de abril de 2017]. Disponible en: [http://www.ilo.int/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/vi/index.htm#\(*\)](http://www.ilo.int/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/vi/index.htm#(*))

oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo (políticas de empleo pero también de orientación y formación profesional) sino que debe fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones (roles y tareas adjudicadas a la mujer, parámetros sobre el trabajo y la calificación profesional, aceptación de la responsabilidad compartida por hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto en la preservación de la vida y el cuidado de niños y ancianos, etc.) y crear instancias de control para el cumplimiento de las normas y de sus propios objetivos.

De acuerdo con Silveira,²² la promoción de la igualdad de la mujer es una tarea de carácter transversal, que cruza todos los sectores de intervención para el desarrollo y todos los campos técnicos, y forma parte de ellos. El tener en cuenta su condición e intereses específicos constituye no sólo un imperativo moral, sino también una necesidad práctica que se transforma en una tarea concreta no para las mujeres o un grupo de aficionados, sino para todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo: gobiernos, trabajadores/as, empleadores/as, ONGS, organismos internacionales, etc.

Según Silveira,²³ algunas líneas de acción que se pueden desarrollar o promover desde el ámbito de las relaciones laborales para cumplir con estos objetivos son:

A) - Difusión de la política de igualdad

Incluir regularmente la temática de la igualdad entre hombres y mujeres en las actividades, reuniones, etc.

Publicar folletos destinados a la dirigencia sindical y empresarial pero también al personal al interior de las empresas

B) - Procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de mujeres y de promoción

Cuidar mediante un lenguaje no sexista que la oferta de puestos de trabajo y su descripción no discrimine a las mujeres. Puede parecer formal pero no lo es en cuenta compromete a la empresa a admitir a hombres y mujeres en todos los puestos y estimula a ambos a optar por puestos "tradicionalmente vetados".

Invitar a las mujeres a presentarse en puestos en los que son minoría y difundir las ventajas o posibilidades de contratar mujeres para los mismos.

Revisar las pruebas de selección o de promoción a fin de asegurar que miden las competencias requeridas y no incluyen otras innecesarias o reemplazables por la propia tecnología.

²² Ibid.

²³ Ibid.

Impulsar medidas compensadoras de modo que, a igual mérito y capacidad, acceda al puesto o a la promoción la persona cuyo género está subrepresentado.

Cuidar, a través de la negociación, los sistemas de contratación evitando la feminización de diversas formas precarias de contratación o de subcontratación.

C) - Formación

Capacitar y sensibilizar a dirigentes y delegados sindicales, así como a los responsables de la gestión del capital humano en las empresas en el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en la responsabilidad familiar compartida.

Impulsar la formación proactiva, previa a la irrupción de determinadas necesidades y/u ofertas de promoción o cambio de los puestos de trabajo

Garantizar que las acciones de formación al interior de la empresa u organizada por el sindicato se realicen en horarios laborales permitiendo la asistencia de mujeres con responsabilidades familiares e incluso posibilitar la asistencia a aquellas mujeres que están con licencia por maternidad o atención de sus hijos.

Formar a las mujeres para que analicen, describan y valoren correctamente las tareas desempeñadas en sus puestos de trabajo y no repitan estereotipos ni mecanismos de subordinación innecesarios.

Asegurar la inclusión en los cursos de formación de todas las categorías laborales, incluidas aquellas no calificadas e incorporar contenidos transversales y de desarrollo personal y ciudadano.

D) - Organización del trabajo y políticas salariales

Considerar, a la hora de elegir turnos, jornadas, vacaciones, etc., las responsabilidades familiares, así como para definir lo que se entiende por disponibilidad plena o full-time.

Sensibilizar a todo el personal para identificar, prevenir y combatir el acoso sexual e incluirlo como falta sancionable en los convenios colectivos.

Revisar los conceptos que determinan el salario y fijar porcentajes máximos de flexibilidad permitidos para asegurar que las mujeres no se vean perjudicadas por la no inclusión de muchas de sus competencias o actividades, así como para acotar una de las vías de discriminación salarial indirecta más frecuente.

Cuidar la aplicación del principio de igual salario para trabajo de igual valor.

Por su parte, Ameratunga y Kavar²⁴ afirman que pese a algunos avances realizados en los últimos decenios, la igualdad de género en el empleo sigue siendo un objetivo bastante difícil de alcanzar en todas las sociedades. Las mujeres continúan enfrentándose a situaciones de clara desventaja y discriminación en todos los ámbitos de la vida económica. Sin embargo, y aunque no se debería dar por sentado que todas las mujeres desean trabajar, es seguro afirmar que las mujeres sí quieren que se les dé la misma libertad que a los hombres para escoger trabajar si así lo desearan. Y, si escogen trabajar, deberían tener las mismas oportunidades que los hombres de encontrar trabajos dignos.

4.3 Marco conceptual

Para la comprensión del trabajo es importante la definición de algunos de los principales conceptos que se encontrarán en el mismo:

Diferencia sexual: la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual.

Desigualdades de género: constituyen uno de los ejes de estructuración de las relaciones sociales, se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social y como consecuencia no podrán ser superadas sin cambios en una amplia gama de políticas, entre ellas las políticas económicas, laborales, fiscales y financieras.

Género: Género se refiere a la construcción social e histórica del sexo biológico, es decir la definición de lo que es femenino y lo que es masculino a través de la cultura (que varía en el espacio y el tiempo). La construcción y reproducción del género ocurre a nivel individual y social, a través del aprendizaje de los roles y funciones atribuidos a cada sexo y de las políticas y estructuras sociales que institucionalizan y mantienen los patrones de género.

Perspectiva de género: La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. Todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica se interpreta como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas. Lo lógico, se piensa, es que si las funciones biológicas son tan dispares, las demás características –morales, psíquicas– también lo habrán de ser.

²⁴ AMERATUNGA KRING, Sriani; KAWAR, Mary. Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo [en línea]. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas de Empleo. - Ginebra: OIT, 2011 [citado el 15 de enero de 2017]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf

Egresado: es aquel sujeto que ha concluido sus estudios, y obtenido un título o graduación académica, normalmente de rango universitario. El significado más preciso de egresar es formarse, y se usa como sinónimo de graduarse, por ello egresado lo es de graduado o formado.

Marco de acción de la mujer: una característica de la vida contemporánea es que amplía el marco de acción de la mujer, sacándola del estrecho espacio de la familia y forzándola, a veces contra sus deseos, a ingresar al mundo del trabajo o de la actividad política.

Recién egresado: en este trabajo se considera recién egresado a aquellos sujetos que han concluido sus estudios y obtenido un título o graduación académica, en el período 2014-2015.

Situación laboral: Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo. En este trabajo se emplea la primera de estas acepciones.

4.4 MARCO LEGAL

La legislación en Colombia respecto a la perspectiva de género se puede apreciar a través de las siguientes leyes y decretos:

Ley 1413. Año: 2010. Por medio del cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer en el desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

Decreto No. 4798. Año: 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas 17 de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 4463. Ministerio del Trabajo. Año: 2011. Se reglamenta la Ley 1257 de 2008 en lo relativo a lo laboral. Artículo 1. Objeto. El decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Ley 1496. Año: 2011. Ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres.

Decreto 1930. Año: 2013. Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación.

5. Diseño metodológico

5.1 Tipo de estudio

El alcance de esta investigación es de tipo descriptivo, ya que permitió acudir a técnicas específicas de recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. Este tipo de estudio hizo posible analizar la vinculación laboral y las brechas salariales, desde la perspectiva de género de las recién egresadas del programa de contaduría pública de la UCEVA, lo que dio elementos para conocer cuál es la situación laboral de dicha población.

Esta investigación es de tipo cualitativa – cuantitativa, es decir, investigación mixta considerando que tiene un componente cuantitativo que se puede observar a través del análisis estadístico de gráficas e información obtenida en el trabajo de campo; asimismo, fue cualitativo al estudiar la percepción de docentes y directivos en lo concerniente a la vinculación laboral y las brechas salariales de la mujer recién egresada del programa de contaduría pública de la UCEVA.

La muestra inicial fue de carácter probabilístico (muestra aleatoria simple), pero dado a que la única forma de contactar a los egresados fue a través de correo electrónico pasando a ser de carácter no probabilístico. Debido a que no sabíamos con certeza la cantidad de personas que participarían.

5.2 Método de investigación

El método de investigación escogido para desarrollar el estudio fue el método deductivo,²⁵ dado que va desde lo general que es la comprensión de la perspectiva de género, hasta lo particular, orientándose a estudiar la situación laboral de las egresadas del programa de Contaduría Pública de la UCEVA.

5.3 Población

Dado que este proyecto se realizó en el segundo período académico del año 2016 y se finalizó en febrero del 2017, se tomaron datos de egresados desde el año 2014, 2015 y 2016. Para esto se tuvo en cuenta los estudios realizados y referenciados en los antecedentes, asociando al término “recién egresados” cohortes de períodos cercanos hasta los tres años hacia atrás. De acuerdo con datos del programa académico, corresponde a un total de 142 egresados.

5.4 Muestra

Para la estimación de la muestra se utilizó el siguiente diseño muestral:

²⁵ MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología Diseño y Desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. 4ª. Edición. México: Limusa, 2011, p. 239

Tipo de muestreo: Para esta investigación se llevó a cabo un muestreo aleatorio simple,²⁶ ya que aquí todas las personas tuvieron la misma probabilidad de participar, dicha muestra se estableció de acuerdo a las personas que respondieron las encuestas enviadas. Este tipo de muestra necesita que antemano se tenga un listado completo de la población y utilizar el mecanismo probabilístico de selección, como el realizado en este estudio, a través de sus correos electrónicos.

Nivel de confianza y error: El Nivel de Confianza es el Grado de certidumbre sobre la exactitud de la estimación de la muestra. Se fija para este estudio en 95% ($Z = 1.96$). El error muestral se origina al trabajar una muestra y no un censo. Corresponde al error que se comete al extraer la muestra. Se escoge un nivel de error del 7%.

Tamaño de la muestra: se estimó con base al muestreo aleatorio simple y la población objetivo de la siguiente manera:

p = Probabilidad favorable (éxito) del atributo que se investiga en la población. El criterio para determinar la probabilidad favorable, fue tomar como parámetro la pregunta 6 del cuestionario: ¿Cuánto tiempo trabajó durante sus estudios de Pregrado? Para ello se realizó una prueba piloto, con 10 encuestas, para estimar la proporción de mujeres que trabajó durante el pregrado, correspondiendo, según los resultados, al 90% de ellas.

q = Probabilidad desfavorable ($1-p$). Corresponde al 10% según los resultados de la prueba piloto, es el valor q en la fórmula de muestreo utilizada.

A partir de estos datos, se aplica la siguiente fórmula de muestreo para poblaciones finitas, donde se encuentra que es necesario realizar 46 encuestas.

$$n = \frac{z^2 \times p \times q \times N}{(N \times e^2) + (z^2 \times p \times q)}$$

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.10 \times 0.9 \times 132}{(132 \times 0.07^2) + (1.96^2 \times 0.1 \times 0.9)} = 46$$

Instrumento de recolección de información: se utilizó la encuesta como instrumentos para recolectar la información; en el Anexo A. se presenta su estructura, que constó de 13 preguntas cerradas.

²⁶ HAYES, Bob. Cómo medir la satisfacción del cliente. Diseño de encuestas, uso y métodos de análisis estadístico. Editorial Alfaomega. México, junio de 2006. p. 84

5.5 Fuentes de información

Se requirió acceder a información de carácter primario y secundario. Las fuentes primarias estuvieron conformadas por los propios egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA, lo cual implicó la utilización de encuestas para recopilar información relevante.

Como fuentes secundarias estuvo la UCEVA, de la cual se obtuvo la base de datos de los estudiantes egresados; otras fuentes de información fueron el Ministerio de Educación y la Secretaria de Educación municipal, de los cuales se obtuvo información sectorial relevante para la investigación.

5.6 Técnicas de recolección de información

Se utilizó la encuesta como instrumento de recolección de datos provenientes de fuentes primarias. La encuesta constó de un cuestionario con una serie de preguntas con opción de respuesta múltiple, cuyo diseño estuvo basado en la revisión del objetivo uno, que trató sobre las variables para estudiar la situación laboral desde una perspectiva de género. Para la percepción de docentes se utilizó como instrumento de recolección la entrevista, cuya estructura se presenta en el Anexo C., que constó de siete (7) preguntas abiertas.

5.7 Tratamiento de la información

Para el manejo de datos se utilizó la hoja electrónica de Excel, la cual permitió el análisis estadístico y la generación de gráficos para una mejor interpretación de los resultados.

5.8 Fases de la investigación

Las fases de la investigación implicaron el cumplimiento de los objetivos específicos, para ello, se tuvo el siguiente propósito:

En primer lugar, se determinaron las variables de análisis de la situación laboral recomendadas desde una perspectiva de género para aplicar en el estudio, utilizando para ello información secundaria, accediendo a artículos y revistas académicas que den cuenta de estudios sobre la temática, haciendo uso del análisis documental como técnica de recolección de información.

Seguidamente se diseñó la encuesta para los egresados, a partir de los resultados del primer objetivo, es decir, de la selección de variables de estudio. Luego se aplicó la encuesta a los recién egresados de la UCEVA, tanto hombres como mujeres, para poder finalmente identificar las desigualdades entre géneros que pueden presentarse en el ámbito laboral.

Luego se diseñó una entrevista con base en los hallazgos encontrados en el objetivo dos, buscando establecer la percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la situación laboral de la mujer recién egresada en comparación con los hombres.

Finalmente se plantearon las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado.

6. Variables de análisis de la vinculación laboral recomendadas desde una perspectiva de género para aplicar en el estudio

Para dar inicio al desarrollo del trabajo, en este capítulo se aborda el primer objetivo específico, correspondiente a la identificación de las variables de análisis de la vinculación laboral recomendadas desde una perspectiva de género.

6.1 Antecedentes

La Organización Internacional del Trabajo y la regulación del trabajo de las mujeres

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) fue creada en 1919 para defender los derechos humanos de los trabajadores, para protegerlos y tratar de mejorar sus condiciones de vidas y trabajo. Constituye el único ente supranacional de conformación tripartita, en el cual participan por los estados miembros representantes de los gobiernos, de las organizaciones de trabajadores y los empleadores, unidos todos ellos con el objetivo de promover la justicia social y de mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo.²⁷

El tripartismo es la piedra angular de la O.I.T., el que parece adquirir cada vez más importancia con los profundos cambios económicos y sociales que se están produciendo en el ámbito mundial.

En 1946 la O.I.T. pasó a ser el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. Se compone de una asamblea general (La Conferencia Internacional del Trabajo) y una secretaría permanente (La Oficina Internacional del Trabajo).²⁸

6.1.1 Función de la Organización Internacional del Trabajo

La función primordial de la O.I.T. es la de establecer normas internacionales en materia laboral que recojan y concilien las posiciones de los diversos sectores involucrados en una perspectiva de justicia, equidad, y desarrollo económico, a través del mecanismo del diálogo social. Estas normas revisten la forma de convenios y recomendaciones. El protagonismo de los diversos actores sociales es, por lo tanto, muy importante en el accionar de la organización.

El enfoque de la OIT en materia de igualdad entre los hombres y las mujeres

²⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Antecedentes [en línea]. Página web institucional, 2017 [citado el 22 de enero de 2017]. Disponible en: www.ilo.org

²⁸ *Ibíd.*

El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Así pues, la OIT²⁹ considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento. El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer el diálogo social y el tripartismo.

6.1.2 El mandato en materia de igualdad entre los sexos

El mandato de la OIT en materia de igualdad entre los sexos consiste en promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, y se basa en los convenios internacionales del trabajo de especial pertinencia para la igualdad entre el hombre y la mujer, sobre todo los cuatro convenios clave sobre igualdad, a saber: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (núm. 100), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). El mandato también abarca resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo (el órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT) en 1975, 1985 y 1991, y la Resolución de junio de 2004 relativa a la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad.

6.1.3 Política de igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género

En la Declaración de política de la OIT realizada por el Director General en 1999 sobre la igualdad entre los sexos y la incorporación de las consideraciones de género, se especifica que deberían adoptarse medidas que se refuercen entre sí a fin de promover la igualdad entre los sexos tanto en el ámbito del personal, como en la esencia y la estructura de la organización; asimismo, se indica que la ejecución de dicha política mediante la estrategia de inclusión de la perspectiva de género es responsabilidad de todo el personal de la OIT a todos los niveles, pero que la responsabilidad final recaerá sobre los miembros del personal directivo, los directores regionales y los responsables de los programas.

²⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). La igualdad de género [en línea]. Página web institucional OIT, 2017 [citado el 25 de enero de 2017]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

La OIT aborda la promoción de la igualdad de género desde una perspectiva doble. En primer lugar, con todas las políticas, programas y actividades se aspira a solucionar sistemática y formalmente los problemas específicos y a menudo distintos de hombres y mujeres, con inclusión de las necesidades prácticas y estratégicas de la mujer en relación con las cuestiones de género. En segundo lugar, las intervenciones dirigidas a grupos específicos (basadas en análisis que tienen en cuenta dichos problemas y necesidades) están encaminadas a lograr la participación tanto de los hombres como de las mujeres y a que ambos se beneficien por igual de las actividades de desarrollo.

6.1.4 Plan de acción para la inclusión de la perspectiva de género

La política se puso en marcha mediante un Plan de acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT, aprobado por el Consejo de Administración de la Organización en noviembre de 1999. Los cinco elementos principales del plan de acción para hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género son: fortalecer las disposiciones institucionales; introducir mecanismos de responsabilización y vigilancia; destinar suficientes recursos a la inclusión de la perspectiva de género; mejorar e incrementar la competencia del personal en esta materia, y mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en todos los niveles del personal. Además de la política general y el plan de acción en toda la estructura de la OIT, las cinco oficinas regionales de la OIT han elaborado declaraciones y estrategias de política.

6.2 Situación actual de la perspectiva de género y el empleo

Según Ameratunga y Kwar³⁰ es un hecho que los mercados del trabajo son determinados por el género. Las relaciones de género juegan un papel importante en la segregación del mercado laboral, la división del trabajo, el acceso a bienes y la distribución de ingresos y riquezas. Para que las políticas y los programas de empleo sean inclusivos y exitosos, deberán estar conectados al hogar, a la familia, y al sistema del bienestar.

Por ello, la igualdad de género es un elemento central de la misión que cumple la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en cuanto a la promoción del empleo productivo y el trabajo decente para las mujeres y los hombres. Esto se traduce en dos objetivos principales: el progreso hacia la igualdad de género en el mercado del trabajo, y la promoción de una perspectiva más efectiva e integral en las políticas y programas del empleo.

³⁰ AMERATUNGA KRING, Sriani; KWAR, Mary. Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo [en línea]. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas de Empleo. - Ginebra: OIT, 2011 [citado el 15 de enero de 2017]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf

La OIT ha venido reconociendo la importancia de la igualdad de género en el trabajo desde hace tiempo. Este principio está consagrado en la Constitución de la OIT:³¹

La igualdad de género no constituye un fin en sí mismo, sino también un medio esencial para alcanzar objetivos de desarrollo más amplios entre los que se incluyen:

- la reducción de la pobreza;
- el aumento de la productividad y de la producción total;
- la disminución de la tasa de fecundidad, de la mortalidad infantil y del trabajo infantil; y
- un mayor poder de toma de decisiones y de negociación para las mujeres en el seno del hogar.

La igualdad de género hace un recorrido transversal por los cuatro pilares del Trabajo Decente. Reconoce que tanto los hombres como las mujeres deben gozar de igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de obtener un empleo que les asegure un nivel de vida digno para sus familias y para sí mismos; un empleo que garantice seguridad básica en situaciones de adversidad, que respete los derechos humanos y que permita el desarrollo de la creatividad y la realización personal. El hecho de que dos de los convenios fundamentales de la OIT estén relacionados de manera específica con la igualdad de género, demuestra el peso que este asunto merece en la OIT.

El Programa Global de Empleo (PGE) es el pilar fundamental del programa mundial para el trabajo decente. Éste establece que el trabajo digno es un factor productivo y que la discriminación en el mercado de trabajo y en el empleo debe ser eliminada, tanto para generar mayor productividad como para permitir que hombres y mujeres disfruten de los mismos derechos laborales.

Ameratunga y Kwar³² afirman que pese a algunos avances realizados en los últimos decenios, la igualdad de género en el empleo sigue siendo un objetivo bastante difícil de alcanzar en todas las sociedades. Las mujeres continúan enfrentándose a situaciones de clara desventaja y discriminación en todos los ámbitos de la vida económica. Sin embargo, y aunque no se debería dar por sentado que todas las mujeres desean trabajar, es seguro afirmar que las mujeres sí quieren que se les dé la misma libertad que a los hombres para escoger trabajar si así lo desearan. Y, si escogen trabajar, deberían tener las mismas oportunidades que los hombres de encontrar trabajos dignos.

³¹ Ibid. p. 14.

³² Ibid. p. 15.

La eliminación de la discriminación es central en el mandato para el trabajo decente de la OIT. Es considerado un asunto de justicia social y de derechos humanos. Los siguientes 15 puntos muestran cuál es la posición de la mujer en el mercado laboral. Estos puntos demuestran porqué la promoción de la igualdad de género es un principio fundamental de acuerdo con la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.³³

1. Las mujeres hacen frente a la doble carga que supone el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo que realizan en el hogar.
2. La pobreza está afectando progresivamente a las mujeres.
3. Las mujeres conforman buena parte de la proporción de personas que trabajan en la economía informal, donde la ausencia de puestos de trabajo dignos es más marcada.
4. Las tasas de participación de la mano de obra femenina han ido aumentando.
5. Las mujeres suelen sufrir unas tasas más altas de desempleo, aun en los casos de mujeres con mayores niveles de educación.
6. Existen grandes diferencias de salarios e ingresos entre hombres y mujeres en todo el mundo entero.
7. Los distintos grados de discriminación directa e indirecta en diversos países limitan el acceso de las mujeres a los recursos productivos.
8. La segregación y la segmentación ocupacional es habitual en los mercados de trabajo del mundo entero.
9. Aumenta el número de mujeres que emigran. Frente a la escasez de oportunidades laborales en sus mercados locales, un número creciente de mujeres busca trabajo temporal más allá de las fronteras de su país.
10. Las mujeres tienden a enfrentar mayores obstáculos para crear una empresa, a causa del acceso limitado a la formación y al capital empresarial, y a la falta de asesoramiento y apoyo en la creación de redes.
11. Las brechas de información acentúan las brechas en calificación, obstaculizando así las oportunidades en el empleo.

³³ *Ibid.* p. 15.

12. El aumento de la “flexibilidad” en el mercado laboral puede provocar un impacto negativo en las mujeres en particular. Las mujeres suelen concentrarse en empleos a tiempo parcial, temporal y ocasional.
13. Las mujeres de todos los estratos del mercado laboral tienen un menor acceso a la seguridad social.
14. La discriminación por edad limita las oportunidades de elección de las mujeres en el empleo en ambos extremos del espectro etario. Las mujeres jóvenes se encuentran entre los grupos más vulnerables al desempleo y la discriminación en el mercado laboral; y las mujeres mayores son vulnerables a la pobreza debido a pensiones insuficientes y a interrupciones en su carrera laboral.
15. Son pocas las mujeres que han podido romper el techo de cristal. Las responsabilidades familiares, la crianza de los hijos y las escasas oportunidades de promoción han obstaculizado el desarrollo profesional y laboral de muchas mujeres.

Considerando lo anterior y, teniendo en cuenta lo que plantea Silveira,³⁴ la promoción de la igualdad de la mujer es una tarea de carácter transversal, que cruza todos los sectores de intervención para el desarrollo y todos los campos técnicos, y forma parte de ellos. El tener en cuenta su condición e intereses específicos constituye no sólo un imperativo moral, sino también una necesidad práctica que se transforma en una tarea concreta no para las mujeres o un grupo de aficionados, sino para todos los agentes involucrados en el proceso de desarrollo: gobiernos, trabajadores/as, empleadores/as, ONGS, organismos internacionales, etc.

De acuerdo con la información registrada en este capítulo, se logran reconocer algunas variables importantes para el desarrollo del trabajo y que contribuirán a comprender la vinculación laboral y las brechas salariales desde una perspectiva de género de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA. Estas variables son:

- Brecha de los ingresos
- Desempleo
- Segregación y segmentación ocupacional
- Emigración por falta de oportunidades
- Discriminación por edad
- Obstáculos al desarrollo profesional
- Satisfacción laboral

³⁴ SILVEIRA, Sara. Gestionando la igualdad. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales [en línea]. Disponible en: <http://www.ilo.int/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/vi/index.htm>

Sobre estas variables se analizarán los resultados del trabajo de campo, que se expone en el siguiente capítulo.

7. Desigualdades entre hombres y mujeres que pueden presentarse en el ámbito laboral para los recién egresados del Programa de Contaduría Pública de la UCEVA

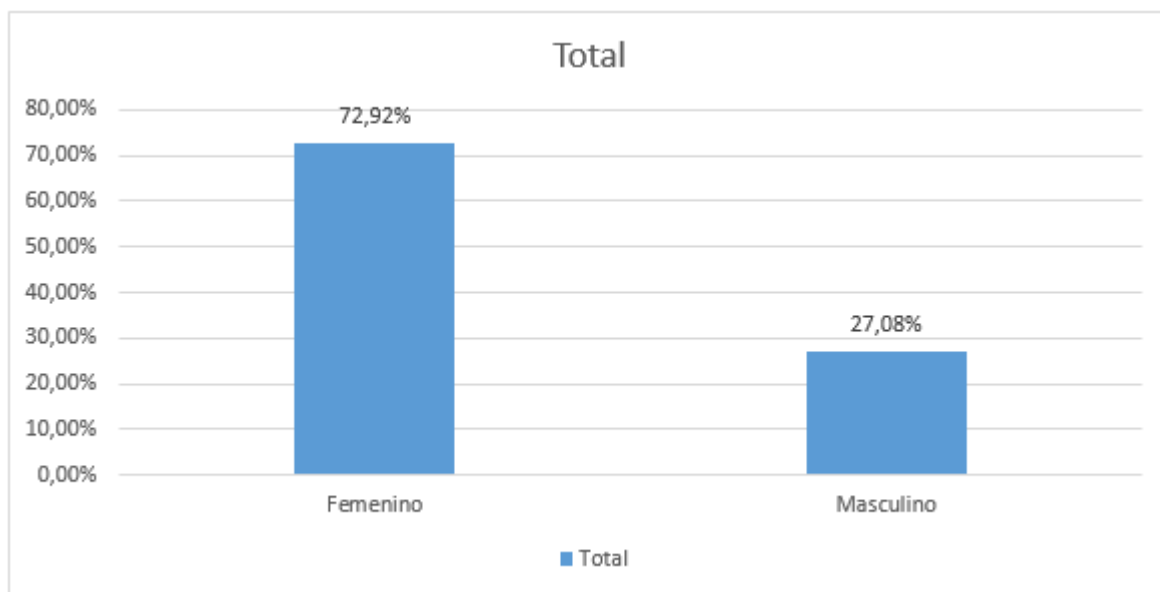
En el presente capítulo se da desarrollo al objetivo específico dos, el cual tiene como propósito identificar posibles desigualdades entre hombres y mujeres en el ejercicio laboral, en el caso de los recién egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA. Para ello se utilizó una encuesta, cuyo formato se presenta en el Anexo A, que constó de 13 preguntas de selección múltiple, atendiendo el diseño muestral que se expuso en el capítulo 5 de este trabajo. De las 48 encuestas requeridas, el 73% correspondió a mujeres y el 27% a hombres, situación característica del programa académico en referencia, en el cual suele haber una mayor cantidad de mujeres cursando los estudios profesionales (ver cuadro 1 y gráfico 1). En el Anexo B se presentan los nombres y datos de los participantes del trabajo de campo.

Cuadro 1. Distribución de la muestra según género.

Etiquetas de fila	Cuenta de 1. Nombre del encuestado:	
Femenino	35	72,92%
Masculino	13	27,08%
Total general	48	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 1. Distribución de la muestra según género



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

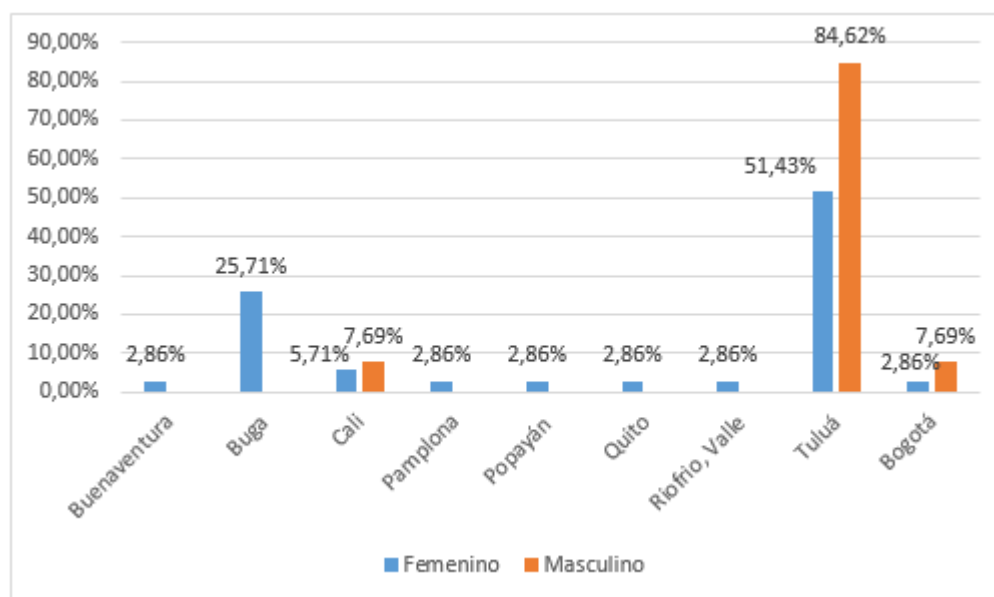
7.1 Identificación del egresado

Cuadro 2. Ciudad donde reside el egresado

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Buenaventura	2,86%	0,00%	2,08%
Buga	25,71%	0,00%	18,75%
Cali	5,71%	7,69%	6,25%
Pamplona	2,86%	0,00%	2,08%
Popayán	2,86%	0,00%	2,08%
Quito	2,86%	0,00%	2,08%
Riofrio, Valle	2,86%	0,00%	2,08%
Tuluá	51,43%	84,62%	60,42%
Bogotá	2,86%	7,69%	4,17%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 2. Ciudad donde reside el egresado



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

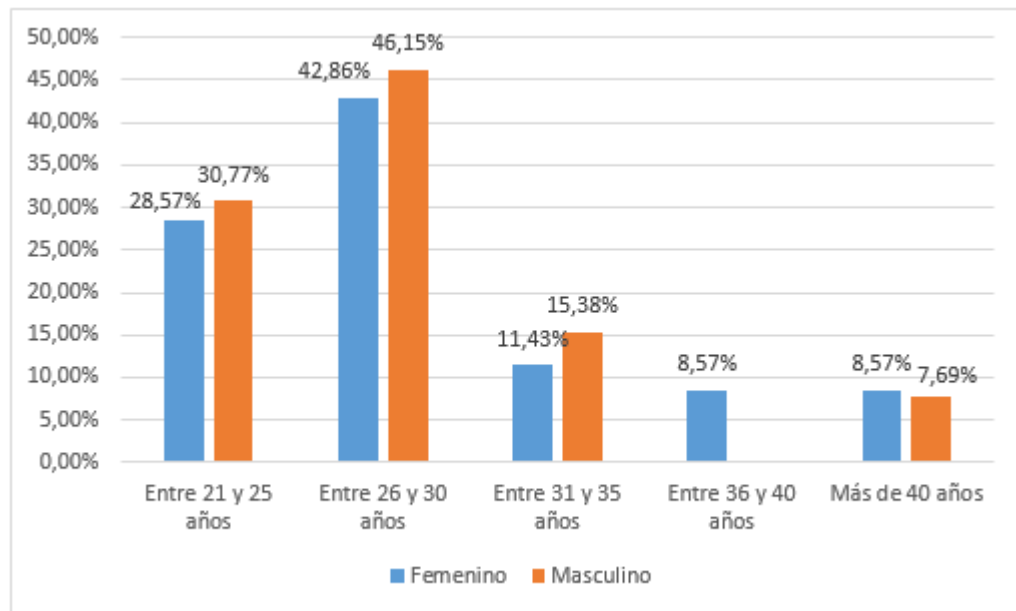
Con relación al lugar de residencia de los egresados, permite conocer el grado de emigración que tiene esta población en particular. En el cuadro y gráfico 2 se observa que a pesar de ser bajos los porcentajes de personas que emigran, se aprecia alguna diferencia significativa entre hombres y mujeres, pues sumando los porcentajes de ciudades como Buenaventura, Cali, Pamplona, Popayán, Quito y Bogotá, se obtiene un 20.01% de mujeres que han emigrado a estos lugares, mientras que el porcentaje de hombres es de 15.38%. No se tienen en cuenta municipios como Río Frío y Buga, dada su cercanía a Tuluá, sede de la UCEVA.

Cuadro 3. Rango de edad del egresado

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Entre 21 y 25 años	28,57%	30,77%	29,17%
Entre 26 y 30 años	42,86%	46,15%	43,75%
Entre 31 y 35 años	11,43%	15,38%	12,50%
Entre 36 y 40 años	8,57%	0,00%	6,25%
Más de 40 años	8,57%	7,69%	8,33%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 3. Rango de edad del egresado



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

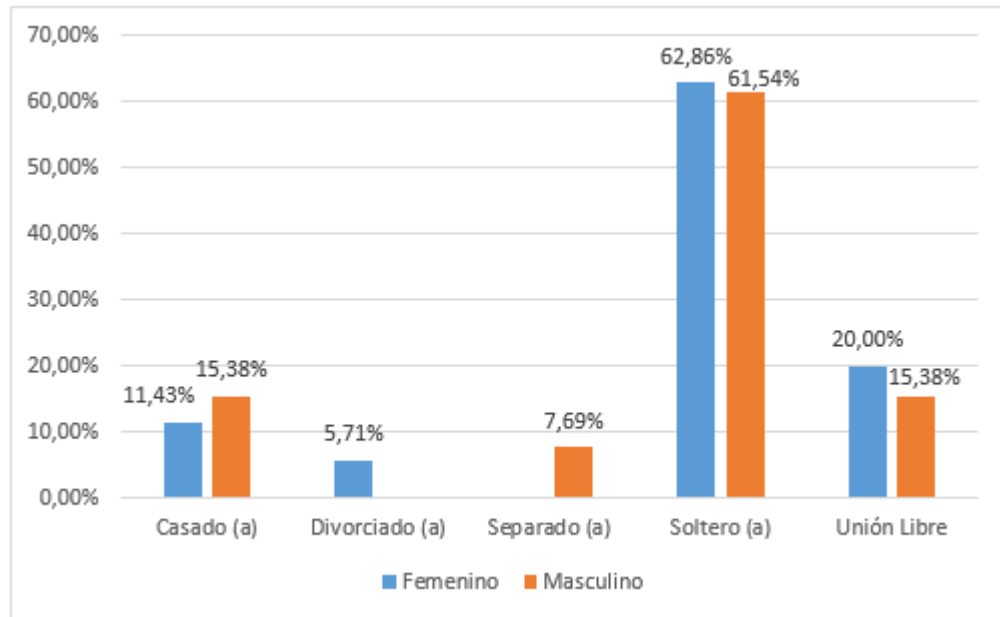
Según la información anterior y a pesar de que el programa académico de Contaduría Pública de la UCEVA concentra una mayor proporción de mujeres, se observan diferencias en la distribución por edades. En la población joven, es decir, entre 21 y 30 años, las proporciones de hombres son más elevadas, mientras que, al sumar los porcentajes de egresados mayores de 31 años, existe un mayor porcentaje de mujeres, pues estas representan el 28.57% del total de mujeres, mientras que la proporción de hombres mayores de 31 es de 23.07%. Esto puede indicar que el desarrollo profesional en la mujer tiende a tardar un poco más en comparación de los hombres, lo cual se asocia a la doble carga que supone el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo que realizan en el hogar las mujeres.

Cuadro 4. Estado civil del egresado

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Casado (a)	11,43%	15,38%	12,50%
Divorciado (a)	5,71%	0,00%	4,17%
Separado (a)	0,00%	7,69%	2,08%
Soltero (a)	62,86%	61,54%	62,50%
Unión Libre	20,00%	15,38%	18,75%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 4. Estado civil del egresado



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

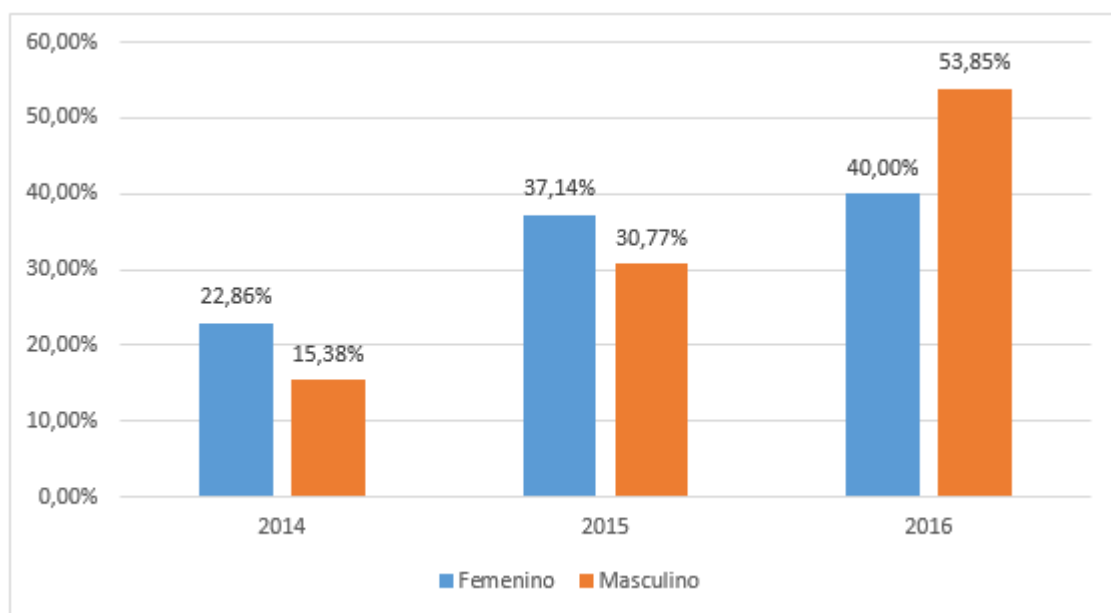
Con relación al estado civil se observan similitudes en las proporciones entre hombres y mujeres; en ambos géneros prevalecen las personas solteras; además, las proporciones de mujeres y hombres que están casadas o en unión libre son similares (31.43% y 30.76% respectivamente). Por lo tanto, no existen diferencias significativas de los egresados respecto al estado civil. Esta situación indica que la mayoría de egresados que no han construido una familia alrededor suyo, tiene la posibilidad de contar con mayor cantidad de tiempo para ejercer su vida profesional y dado el caso, ampliar sus conocimientos a través de estudios de postgrado. Por su parte, el porcentaje de egresados con relaciones estables, como casados o unión libre, implica de ellos mayores esfuerzos laborales y necesidades en materia de sueldos y estabilidad en el trabajo.

Cuadro 5. Año de graduación del egresado

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
2014	22,86%	15,38%	20,83%
2015	37,14%	30,77%	35,42%
2016	40,00%	53,85%	43,75%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 5. Año de graduación del egresado



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Respecto al año de graduación de los egresados, se observa que tanto en hombres como mujeres las proporciones se han ido incrementando en los últimos tres años; lo que sugiere que la oferta laboral ha crecido, es decir, más personas han obtenido su título profesional con el pasar de los años, engrosando el mercado de trabajo al cual llegan cada vez más recién egresados. Esto hace que la competencia en dicho mercado crezca y con ello la situación de empleo.

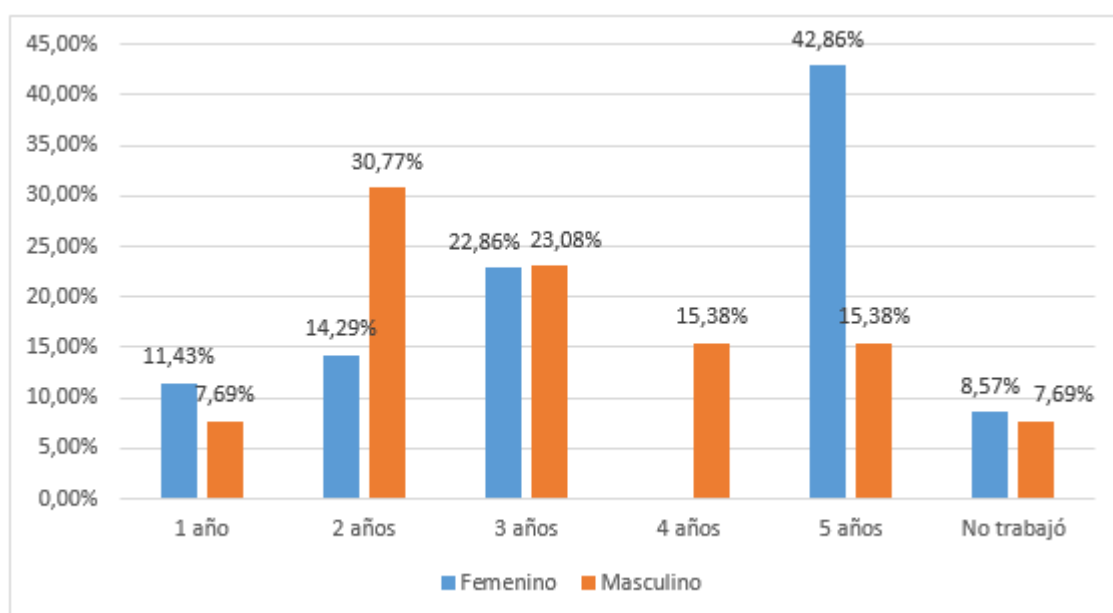
7.2 Trayectoria laboral, académica y profesional

Cuadro 6. ¿Cuánto tiempo trabajó durante sus estudios de Pregrado?

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
1 año	11,43%	7,69%	10,42%
2 años	14,29%	30,77%	18,75%
3 años	22,86%	23,08%	22,92%
4 años	0,00%	15,38%	4,17%
5 años	42,86%	15,38%	35,42%
No trabajó	8,57%	7,69%	8,33%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 6. ¿Cuánto tiempo trabajó durante sus estudios de Pregrado?



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

En el programa académico evaluado se analizó la variable tiempo laborado durante el estudio de pregrado, en éste caso los egresados indican que cuando estudiaron alternaron con sus actividades laborales con las académicas, en especial por ser un programa con horario nocturno que facilita esta situación, lo anterior se corrobora que en los resultados de las encuestas donde sólo el 8.33% no laboró durante sus estudios de pregrado.

Esta situación se convierte en un “plus” para los egresados de este programa académico, porque logran alternar su formación profesional con el desempeño

laboral, recopilando así experiencias en el trabajo, antes y después de obtener su título académico.

Para el Contador Público esta situación es además necesaria, por la normatividad asociada a la necesidad de obtener posteriormente su tarjeta profesional, cuyo requisito es precisamente tener experiencia laboral demostrable, y estrictamente necesaria para insertarse laboralmente y ejercer su profesión.

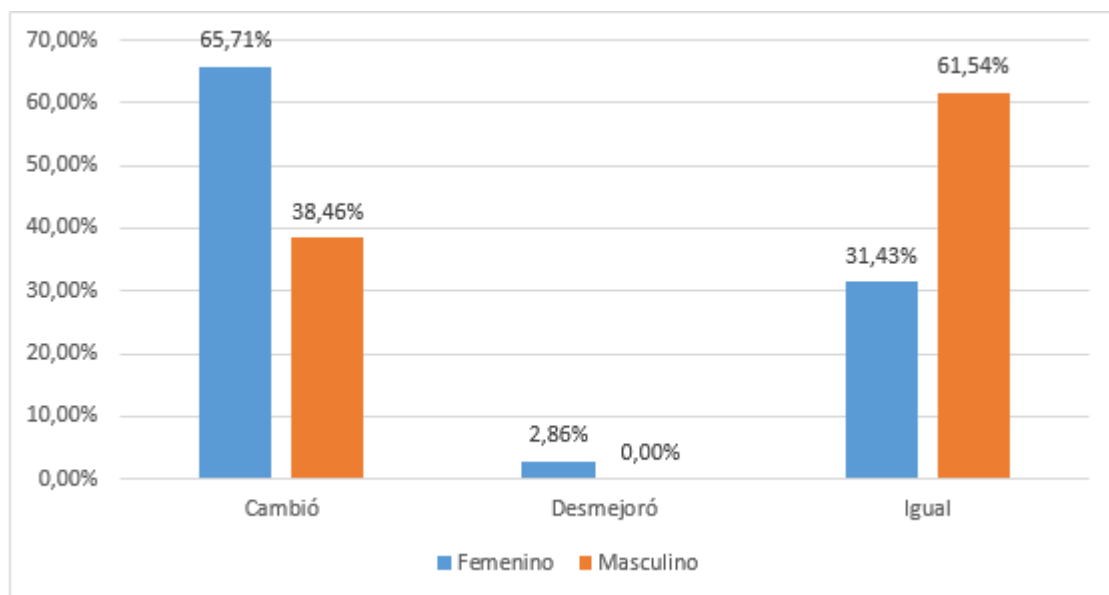
Se encuentra una diferencia significativa entre hombres y mujeres, de acuerdo a la información registradas en el cuadro 6 y gráfico 6, pues el 42.86% del total de mujeres indica que laboró durante los cinco años de estudio del pregrado. Mientras que en los hombres el porcentaje más significativo, correspondiente al 30.77% laboró sólo por dos años.

Cuadro 7. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? CARGO

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Cambió	65,71%	38,46%	58,33%
Desmejoró	2,86%	0,00%	2,08%
Igual	31,43%	61,54%	39,58%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 7. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? CARGO



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Desde el punto de vista social y cultural se analizó la tendencia de cambio de cargo después de los estudios de pregrado, frente a esto, los egresados encuestados presentaron que en un 58.33% tuvo un cambio y el 39.58% permaneció en los mismos cargos, es decir, alcanzar esta meta no influenció en su situación laboral, por lo menos, en sus puestos de trabajo (ver gráfico 7). En esencia, se reconoce que la tendencia indica una mejora en la posición laboral, lo cual permite corroborar que efectivamente la obtención de un título profesional contribuye al mejoramiento de la situación de trabajo de las personas.

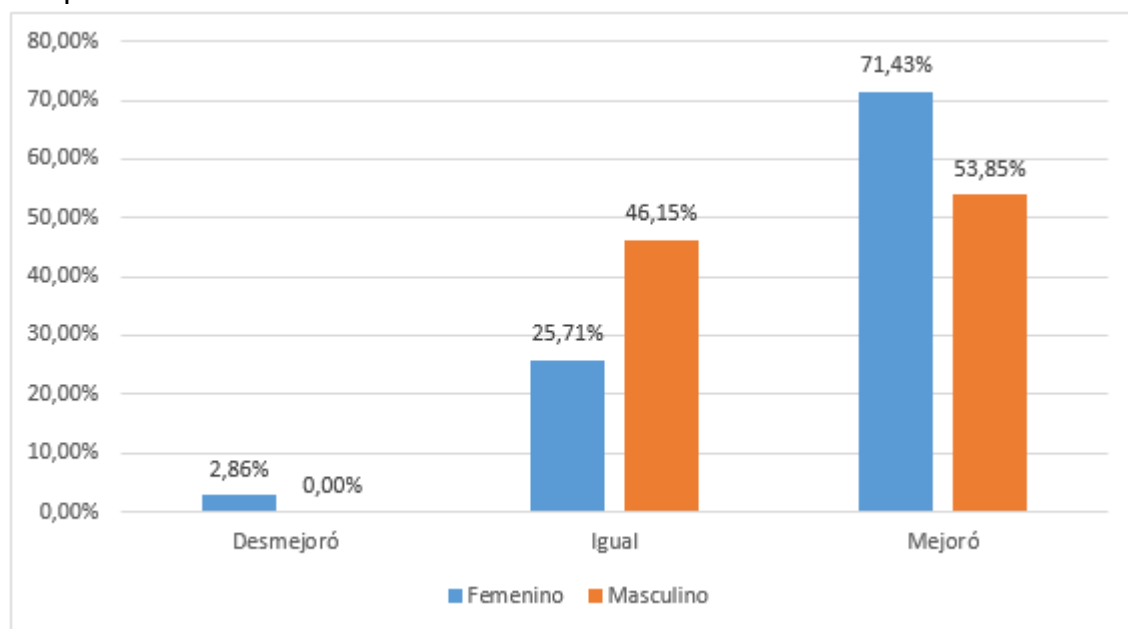
Sin embargo, al comparar la situación por género se observan diferencias significativas; en las mujeres el mayor porcentaje, correspondiente al 65.71% cambió de cargo, mientras que sólo el 31.43% continuó igual. Caso contrario ocurrió con los hombres, pues el 61.54% permaneció en el mismo cargo y sólo el 38.46% indica que cambió para mejorar.

Cuadro 8. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? SALARIO

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general	
Desmejoró		2,86%	0,00%	2,08%
Igual	25,71%	46,15%	31,25%	
Mejóro	71,43%	53,85%	66,67%	
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 8. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? SALARIO



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

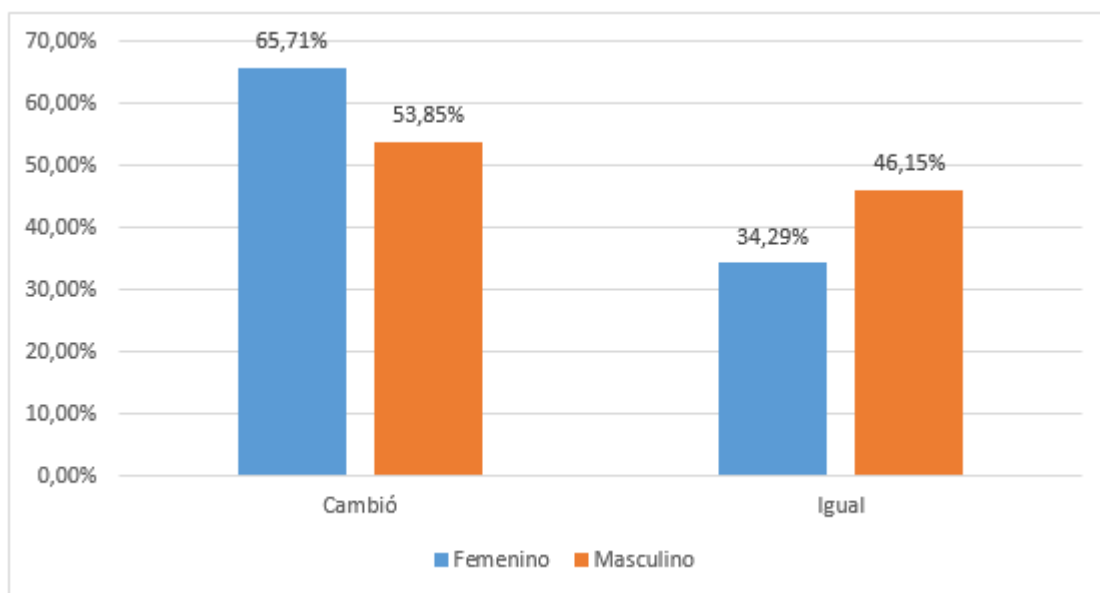
Caso similar ocurrió con la variable salario, dado que, en el segmento de mujeres, la mayor proporción de ellas mejoró su situación, con el 71.43% del total (ver gráfico 8), mientras que, en el segmento de hombres, fue de 53.85% el porcentaje de ellos que mejoraron sus salarios.

Cuadro 9. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? EMPRESA

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Cambió	65,71%	53,85%	62,50%
Igual	34,29%	46,15%	37,50%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 9. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional? EMPRESA



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

En lo que atañe al cambio de empresa, las mujeres también muestran la mayor proporción de cambio con el 65.71% del total, mientras que en los hombres fue de 53.85%.

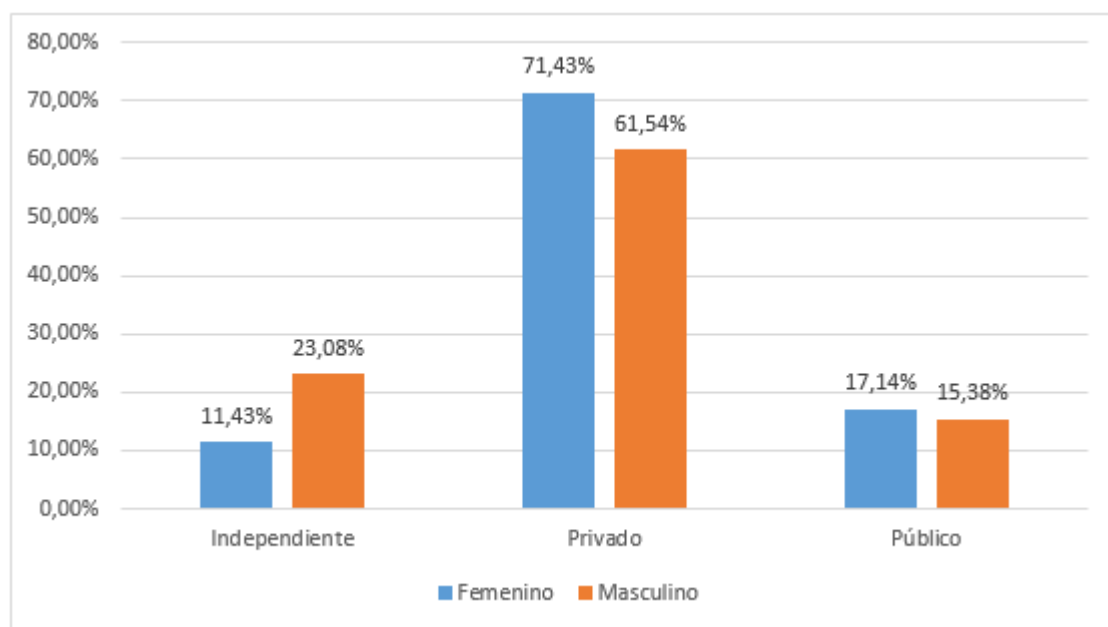
Estos resultados indican que desde el punto de vista social y cultural la tendencia de cambio de cargo, sueldo y empresa se observa más favorable para las mujeres al obtener el título profesional y en menor proporción para los hombres, siendo este un resultado alentador.

Cuadro 10. ¿En qué ámbito se desempeña laboralmente?

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Independiente	11,43%	23,08%	14,58%
Privado	71,43%	61,54%	68,75%
Público	17,14%	15,38%	16,67%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 10. ¿En qué ámbito se desempeña laboralmente?



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

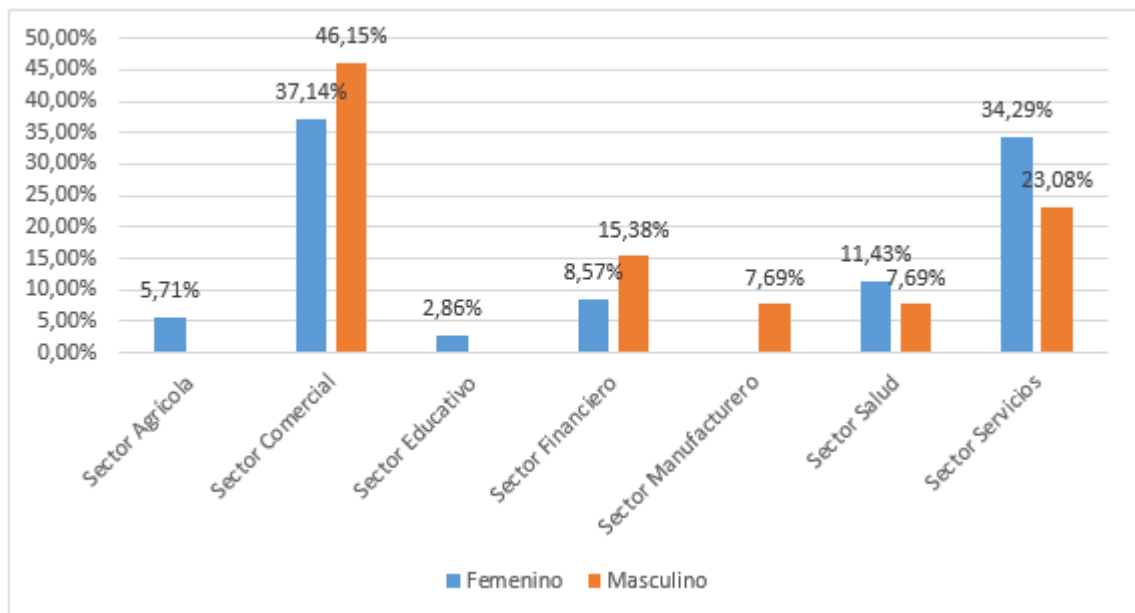
Respecto al ámbito de desempeño, se aprecia que los egresados en general se concentran en un mayor porcentaje en el privado, mientras que al observar por género puede notarse que existen diferencias en el desempeño como independientes; mientras en el segmento de hombres alcanza un total de 23.08%, en el de las mujeres sólo es de 11.43%, lo cual corrobora de alguna manera lo planteado por la OIT, en el sentido de que las mujeres tienden a enfrentar mayores obstáculos para crear una empresa, a causa del acceso limitado a la formación y al capital empresarial, y a la falta de asesoramiento y apoyo en la creación de redes.

Cuadro 11. ¿En qué sector económico se encuentra empleado?

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Sector Agrícola	5,71%	0,00%	4,17%
Sector Comercial	37,14%	46,15%	39,58%
Sector Educativo	2,86%	0,00%	2,08%
Sector Financiero	8,57%	15,38%	10,42%
Sector Manufacturero	0,00%	7,69%	2,08%
Sector Salud	11,43%	7,69%	10,42%
Sector Servicios	34,29%	23,08%	31,25%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 11. ¿En qué sector económico se encuentra empleado?



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

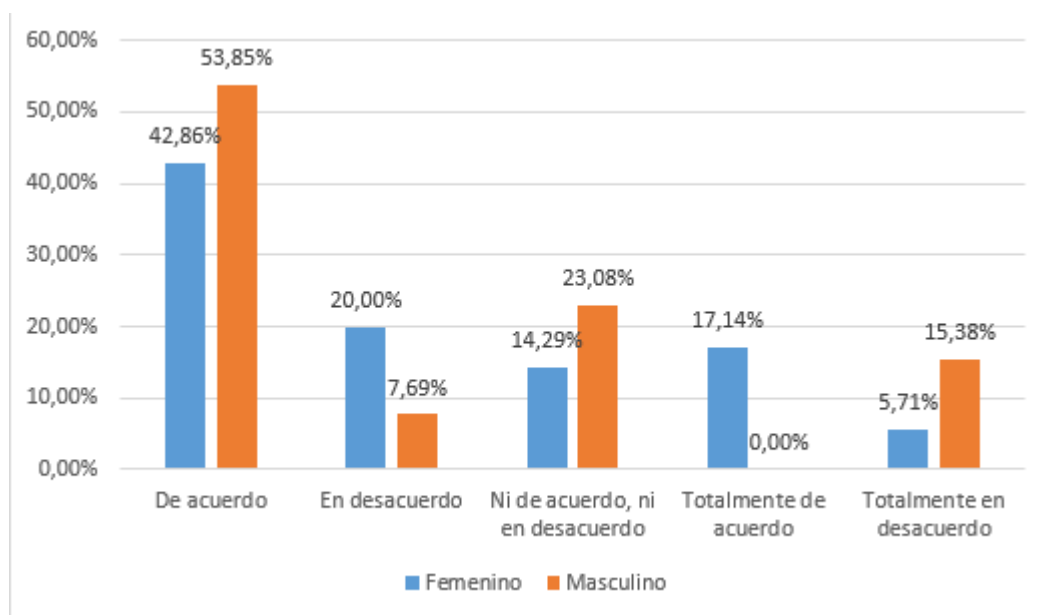
Dado que el ámbito de desempeño de los egresados y egresadas es principalmente el privado, es importante conocer en qué sectores se concentran los empleos generados para los y las contadoras públicas de la UCEVA. Al respecto, el gráfico 11 permite apreciar las diferencias en este sentido, pues mientras la mayor proporción de hombres se desempeña en el sector comercial, en el caso de las mujeres se puede hablar de dos sectores: el comercial y el de servicios. Sin embargo, no es posible hablar de segregación o segmentación ocupacional, la cual, según la OIT, es habitual en los mercados de trabajo del mundo entero, ya que se observa participación de la mujer en prácticamente todos los segmentos económicos.

Cuadro 12. En los últimos tres años ha trabajado acorde a su formación profesional

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	42,86%	53,85%	45,83%
En desacuerdo	20,00%	7,69%	16,67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14,29%	23,08%	16,67%
Totalmente de acuerdo	17,14%	0,00%	12,50%
Totalmente en desacuerdo	5,71%	15,38%	8,33%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 12. En los últimos tres años ha trabajado acorde a su formación profesional



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Con relación al concepto de calidad y satisfacción frente a la carrera, el siguiente grupo de preguntas aborda diferentes aspectos, sobre los cuales se pidió la percepción a los egresados. Es el caso de la concordancia entre desempeño laboral y formación profesional. Como se observa en la anterior información del cuadro 12, el 58.33% (Totalmente de acuerdo y de acuerdo) de los egresados encuestados considera que en los últimos años ha trabajado acorde a su formación profesional;

En cuanto a género, la percepción es similar, aunque una mayor proporción de mujeres está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que los últimos tres años ha

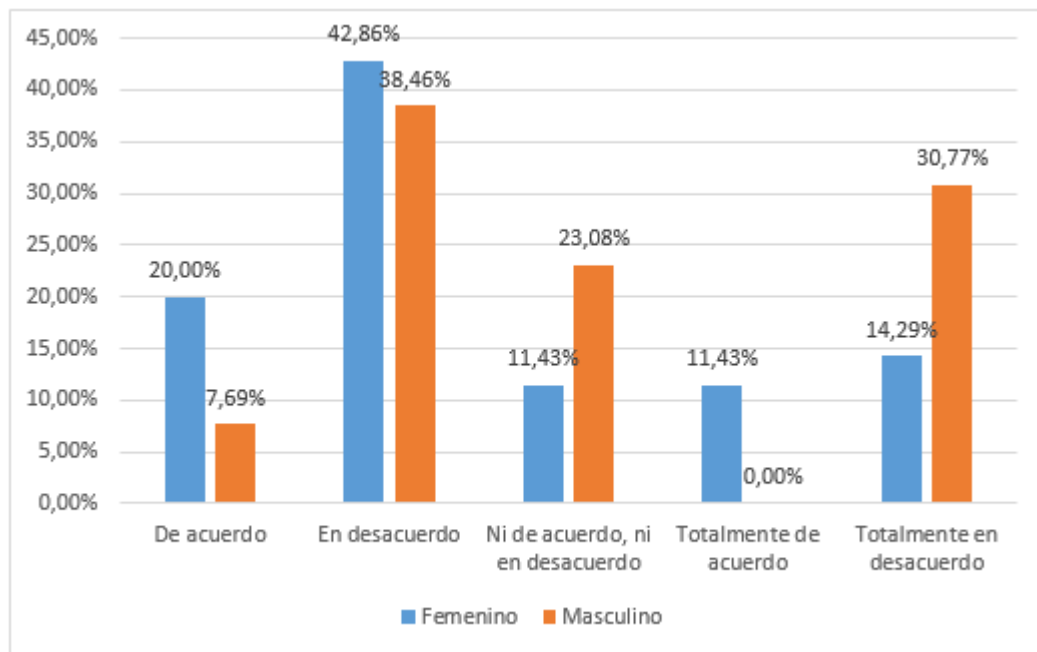
trabajado acorde a su formación profesional. A pesar de ello, un 25.71% de ellas no está de acuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación, es decir, considera que no se ha desempeñado en empleos asociados a su formación, presentándose en este caso una desviación entre el propósito de la carrera y el desempeño laboral. En el caso de los hombres este porcentaje es de 23.08%.

Cuadro 13. Me encuentro satisfecho con el salario devengado en la actualidad

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	20,00%	7,69%	16,67%
En desacuerdo	42,86%	38,46%	41,67%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11,43%	23,08%	14,58%
Totalmente de acuerdo	11,43%	0,00%	8,33%
Totalmente en desacuerdo	14,29%	30,77%	18,75%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 13. Me encuentro satisfecho con el salario devengado en la actualidad



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Ante la afirmación sobre la satisfacción con el salario devengado en la actualidad, en términos generales existe un mayor porcentaje de egresados insatisfechos con este aspecto. El 60.42% del total está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo

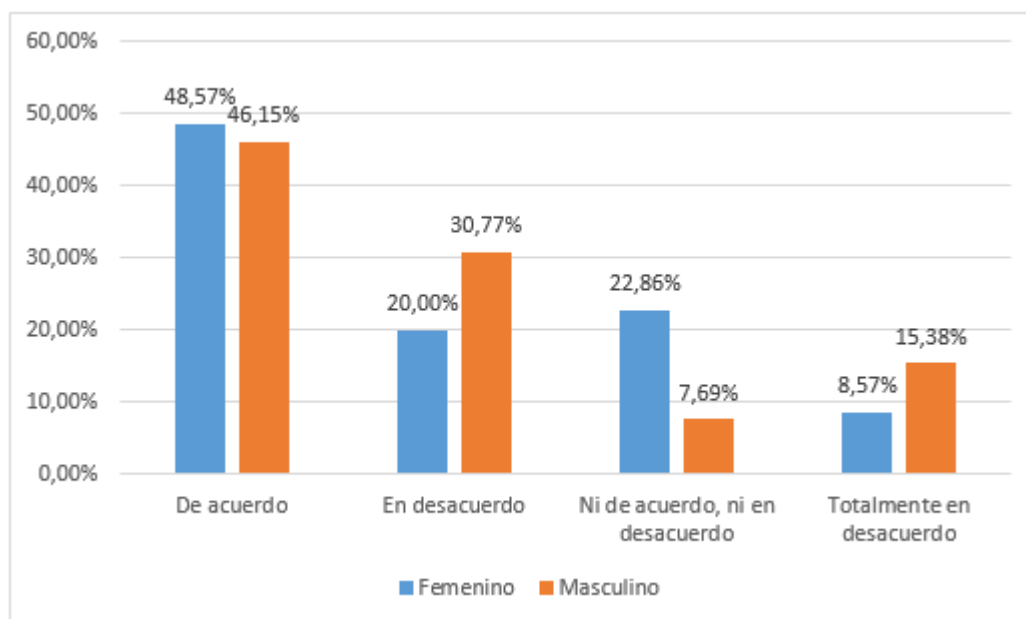
con su nivel de satisfacción respecto al salario. Sin embargo, en el caso de las mujeres es menor el segmento de egresadas insatisfechas, pues corresponde al 57.15% de ellas, mientras que en los hombres es de 69.23%.

Cuadro 14. Los conocimientos adquiridos en la UCEVA fueron suficientes para acceder al mercado laboral

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	48,57%	46,15%	47,92%
En desacuerdo	20,00%	30,77%	22,92%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	22,86%	7,69%	18,75%
Totalmente en desacuerdo	8,57%	15,38%	10,42%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 14. Los conocimientos adquiridos en la UCEVA fueron suficientes para acceder al mercado laboral



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

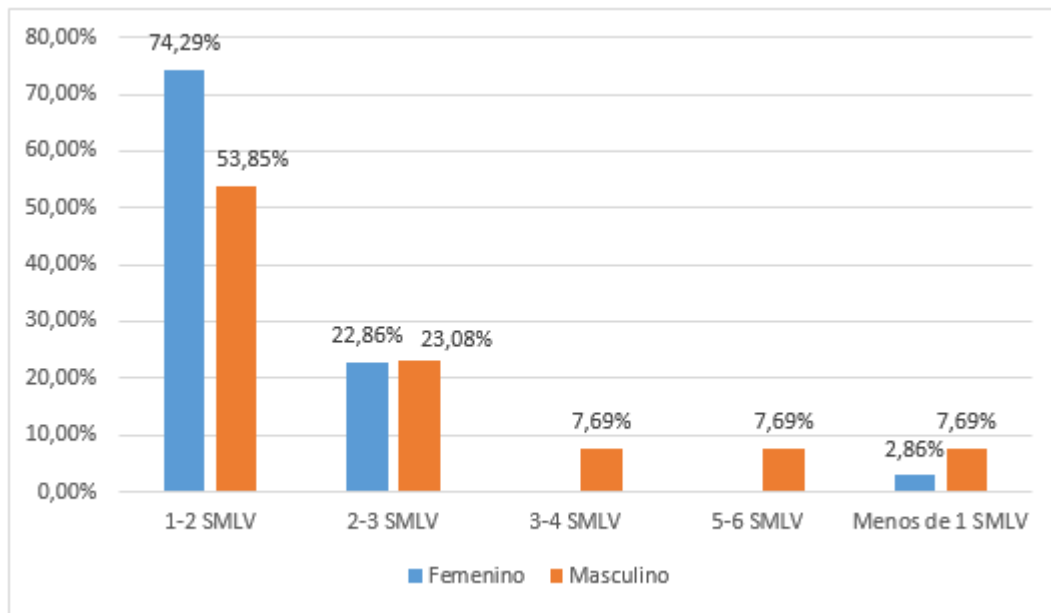
En lo que tiene que ver con la percepción de los egresados sobre los conocimientos adquiridos en la UCEVA y su suficiencia para acceder al mercado laboral, se puede observar que tanto en hombres como mujeres el mayor porcentaje está de acuerdo en que fueron suficientes; sin embargo, se observan diferencias en las proporciones de egresados que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, ya que en las mujeres corresponde al 28.57%, pero en los hombres es más amplio, 47.5%. Debido a esto, se percibe una mayor satisfacción de las mujeres respecto a los conocimientos adquiridos en la UCEVA para acceder al mercado laboral en comparación con los hombres.

Cuadro 15. ¿Cuál es el nivel de salario promedio que devenga en la actualidad?

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
1-2 SMLV	74,29%	53,85%	68,75%
2-3 SMLV	22,86%	23,08%	22,92%
3-4 SMLV	0,00%	7,69%	2,08%
5-6 SMLV	0,00%	7,69%	2,08%
Menos de 1 SMLV	2,86%	7,69%	4,17%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 15. ¿Cuál es el nivel de salario promedio que devenga en la actualidad?



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

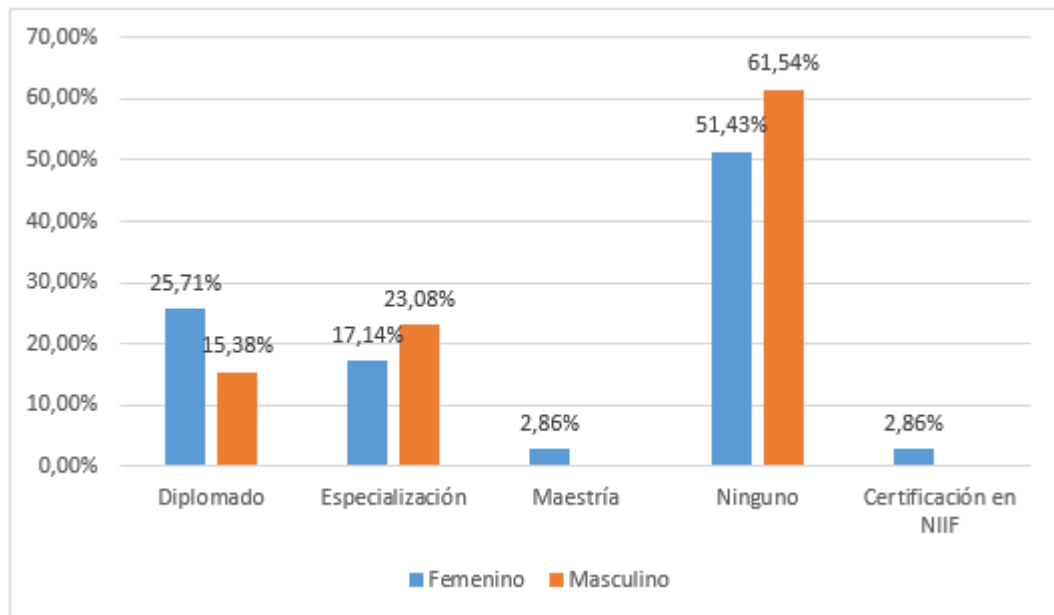
Con anterioridad se apreciaba que un mayor porcentaje de mujeres se encontraba satisfecha con el salario devengado, con relación a la proporción de hombres; al preguntarse sobre el nivel salarial promedio en la actualidad, se apreciaron marcadas diferencias. En el caso de las mujeres, el 74.29% devenga entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales, mientras que el 22.86% gana entre 2 y 3 salarios mínimos, sin embargo, no se registran mujeres con salarios superiores a los 3 mínimos mensuales. Caso contrario ocurre con los hombres, los cuales tienen algún porcentaje de egresados devengando más de 3 hasta 6 salarios mínimos mensuales. Entonces, llama la atención de que, a pesar de devengar menos salario, existe un porcentaje mayor de mujeres satisfechas con esta situación.

Cuadro 16. ¿Qué estudios ha realizado luego de obtener su título profesional?

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Diplomado	25,71%	15,38%	22,92%
Especialización	17,14%	23,08%	18,75%
Maestría	2,86%	0,00%	2,08%
Ninguno	51,43%	61,54%	54,17%
Certificación en NIIF	2,86%	0,00%	2,08%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 16. ¿Qué estudios ha realizado luego de obtener su título profesional?



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

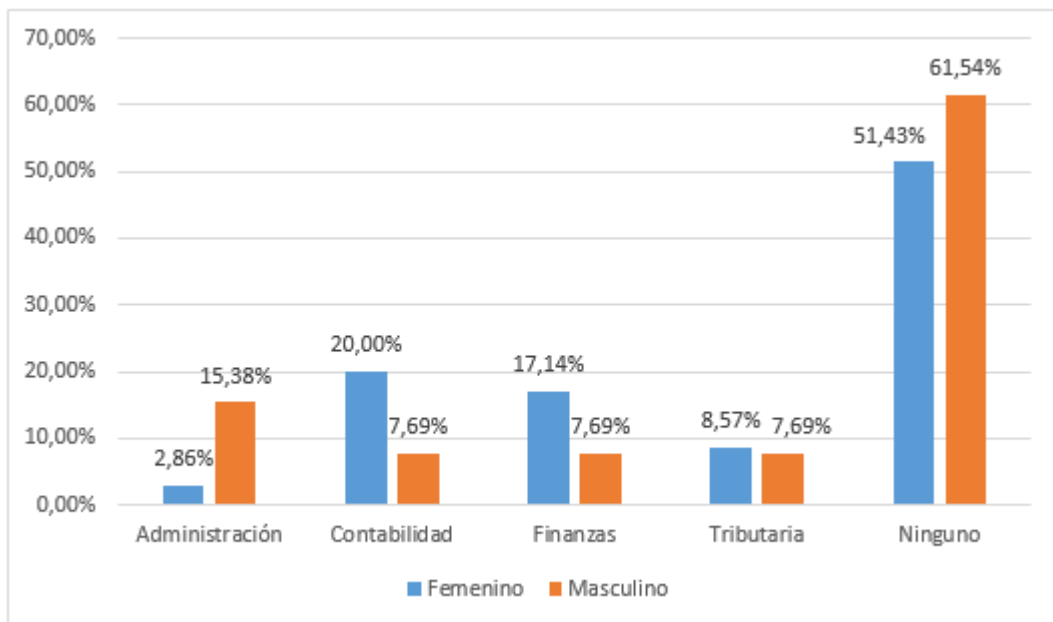
Una variable adicional analizada para los egresados corresponde a los estudios realizados después de obtener el título profesional. En general, la mayor parte de los egresados no han realizado ningún otro estudio, tal como se constata en el cuadro 16 con el 54.17% de la muestra. En el gráfico 16 se aprecia la situación para hombres y mujeres, destacándose la diferencia de que un porcentaje más elevado de egresadas ha cursado diplomados, mientras que, en los hombres, la mayor proporción han realizado especializaciones. Esta diferencia es fundamental al momento de obtener mayores ingresos en el mercado de trabajo. No obstante, como las mujeres en su mayoría obtienen menores ingresos, puede ser una explicación de la menor propensión a estudiar cursos de especialización.

Cuadro 17. Especifique el enfoque del estudio de posgrado

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Administración	2,86%	15,38%	6,25%
Contabilidad	20,00%	7,69%	16,67%
Finanzas	17,14%	7,69%	14,58%
Tributaria	8,57%	7,69%	8,33%
Ninguno	51,43%	61,54%	54,17%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 17. Especifique el enfoque del estudio de posgrado



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

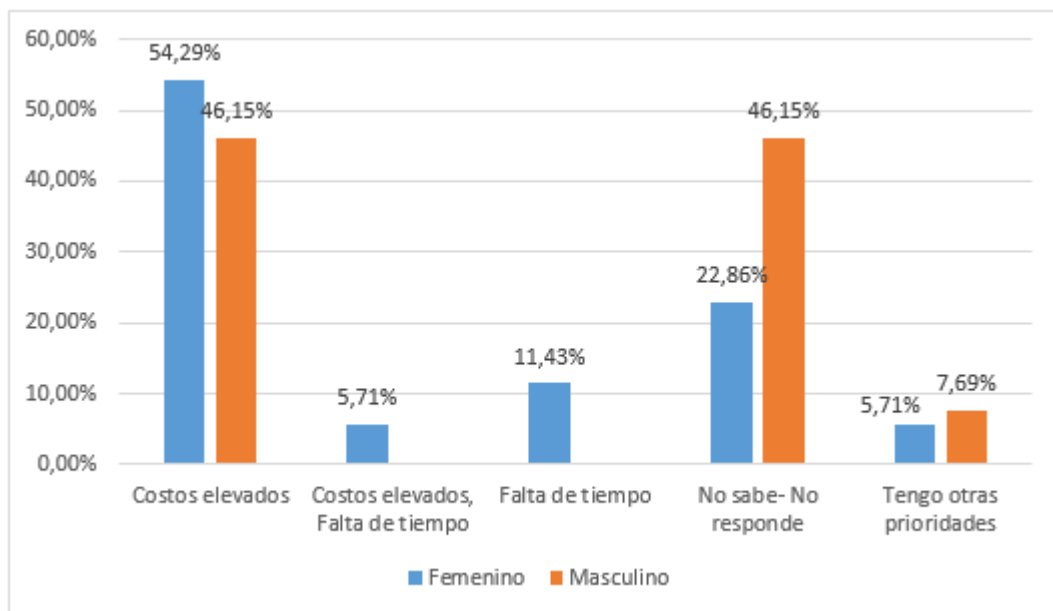
Respecto al enfoque de los estudios de postgrado, incluidos especializaciones, diplomados y maestrías, se observa que la mayoría de hombres se han centrado en el enfoque administrativo, mientras que las mujeres lo hacen en contabilidad y finanzas. Cabe recordar que la mayoría de casos de egresadas, han estudiado cursos de diplomado.

Cuadro 18. ¿Qué factores han incidido para que no haya realizado estudios luego de su pregrado?

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
Costos elevados	54,29%	46,15%	52,08%
Costos elevados, Falta de tiempo	5,71%	0,00%	4,17%
Falta de tiempo	11,43%	0,00%	8,33%
No sabe- No responde	22,86%	46,15%	29,17%
Tengo otras prioridades	5,71%	7,69%	6,25%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 18. ¿Qué factores han incidido para que no haya realizado estudios luego de su pregrado?



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Dado que la mayoría de egresados y egresadas no han realizado estudios de postgrado, se preguntaron las causas para este comportamiento. En el caso de las mujeres, la mayor proporción indica que es una cuestión de costos (54.29%), hecho que corrobora la relación entre bajos ingresos y posibilidades de estudiar cursos de especialización; también es importante destacar que el 11.43% de las mujeres indica que la falta de tiempo es un factor que limita estas posibilidades de estudiar, mientras que el 5.71% señala ambas razones, decir, costos elevados y falta de tiempo, dos características que son las principales limitantes para que las mujeres puedan realizar estudios especializados.

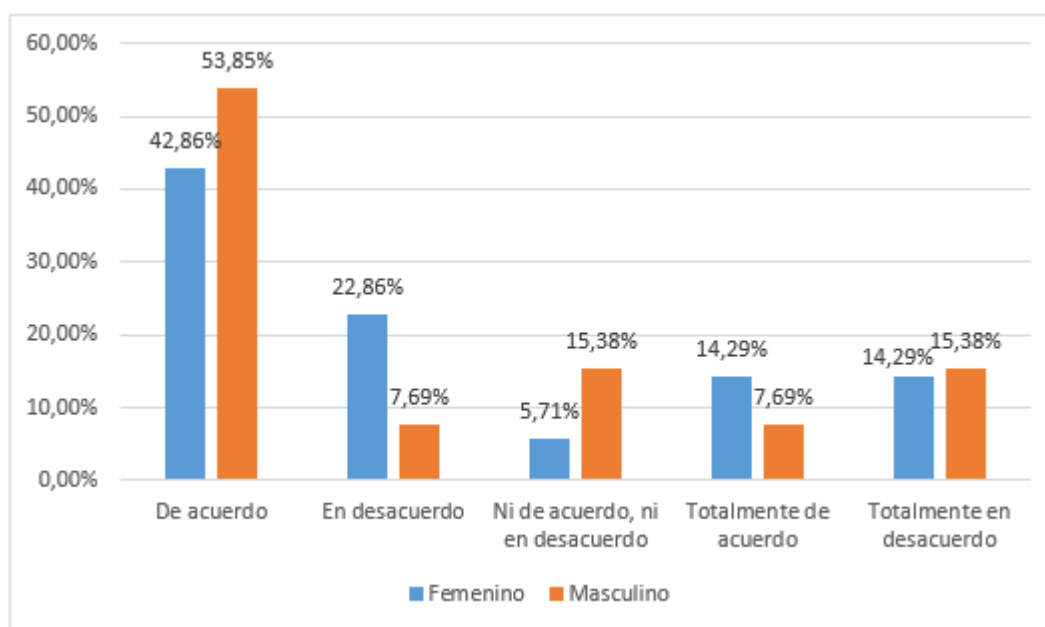
De acuerdo a la percepción, se pidió valorar los siguientes posibles OBSTÁCULOS que el egresado de Contaduría Pública de la UCEVA pueda presentar al acceder al mercado laboral profesional.

Cuadro 19. No hay suficiente demanda laboral

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	42,86%	53,85%	45,83%
En desacuerdo	22,86%	7,69%	18,75%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5,71%	15,38%	8,33%
Totalmente de acuerdo	14,29%	7,69%	12,50%
Totalmente en desacuerdo	14,29%	15,38%	14,58%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 19. No hay suficiente demanda laboral



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

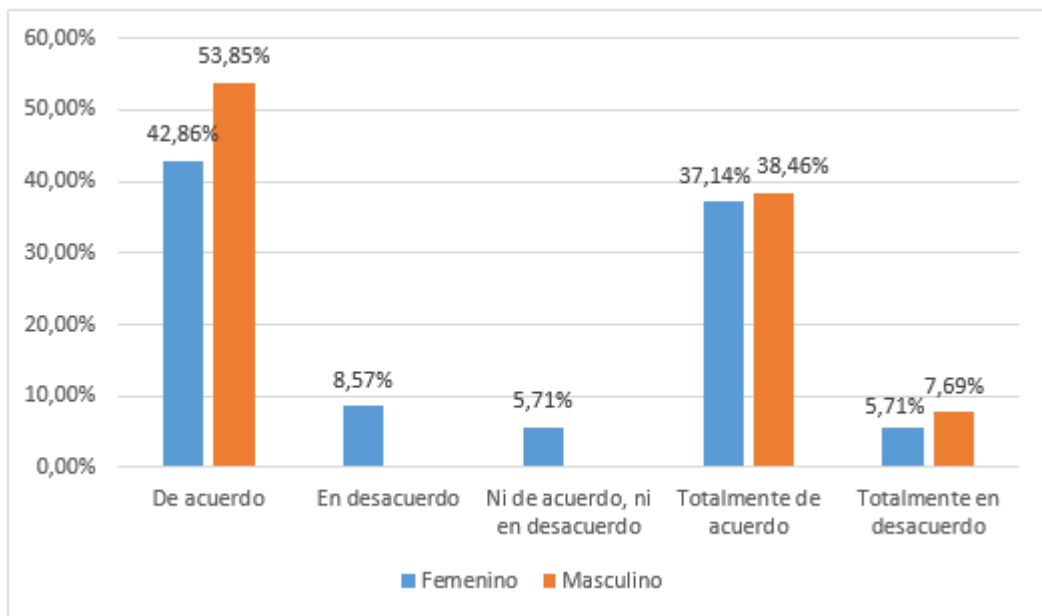
La poca demanda laboral como obstáculo para acceder al mercado laboral, es aceptada por el 58.5% de las mujeres (sumando porcentajes de acuerdo y totalmente de acuerdo) y por el 61.54% de los hombres. Esto puede deberse seguramente a la estructura microempresarial de Tuluá, municipio en el cual, según cifras de la Cámara de Comercio, el 94% del total empresarial corresponde a este segmento, siendo unidades productivas con poca capacidad de demanda de este tipo de mano de obra.

Cuadro 20. Las empresas ofrecen cargos con bajos sueldos

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	42,86%	53,85%	45,83%
En desacuerdo	8,57%	0,00%	6,25%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5,71%	0,00%	4,17%
Totalmente de acuerdo	37,14%	38,46%	37,50%
Totalmente en desacuerdo	5,71%	7,69%	6,25%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 20. Las empresas ofrecen cargos con bajos sueldos



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

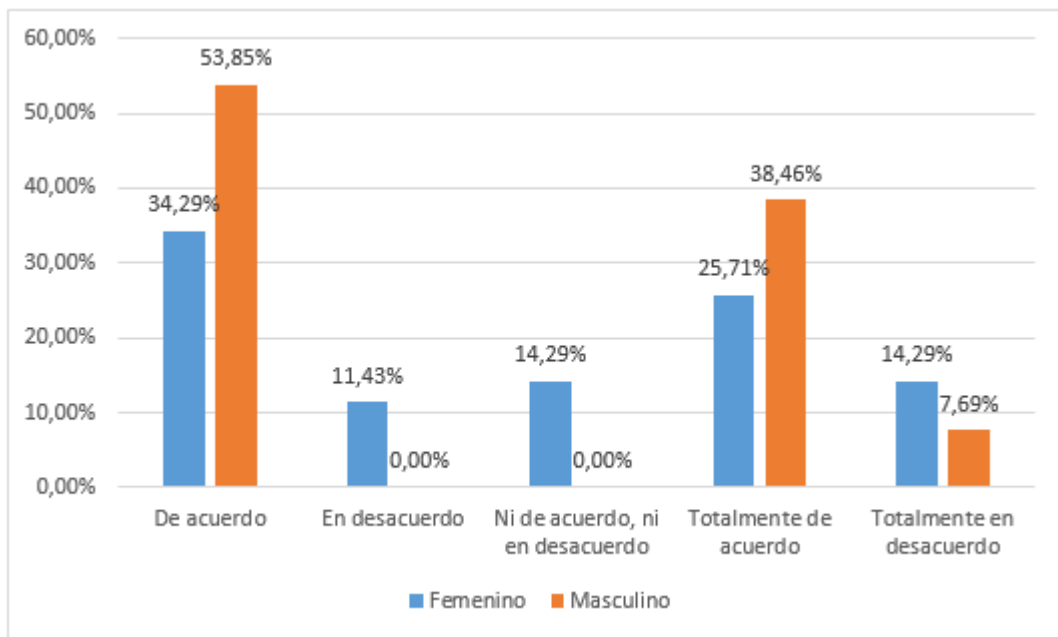
Otro de los posibles factores que limitan el acceso al mercado laboral de los egresados en estudio corresponde a los cargos con bajos sueldos ofrecidos por las empresas de Tuluá; en tal caso, el 80% de las mujeres y el 92.31% de hombres están de acuerdo o totalmente de acuerdo con este limitante. También es un factor que se puede asociar a la débil estructura microempresarial del municipio, ya que este tipo de negocios tienen poca capacidad para ofrecer buenos cargos con salarios adecuados, estrechando así las opciones de los profesionales para acceder al mercado laboral.

Cuadro 21. Existe una alta competencia con egresados de otras universidades

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	34,29%	53,85%	39,58%
En desacuerdo	11,43%	0,00%	8,33%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14,29%	0,00%	10,42%
Totalmente de acuerdo	25,71%	38,46%	29,17%
Totalmente en desacuerdo	14,29%	7,69%	12,50%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 21. Existe una alta competencia con egresados de otras universidades



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

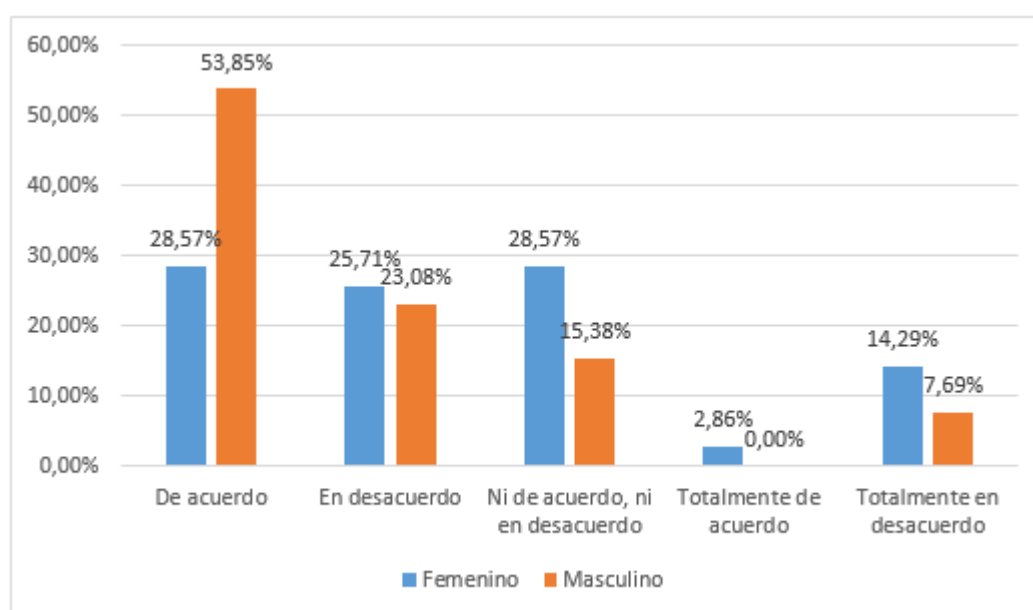
Un factor adicional que limita las opciones de acceder al mercado laboral es la competencia con egresados de otras universidades; de acuerdo con los resultados, en el caso de las mujeres, es un factor relevante como obstáculo para el 60% de ellas, mientras que en el caso de los hombres es de 92.31%; lo cierto es que existe competencia y dada la situación limitante por la base microempresarial del municipio, las opciones de acceder al mercado laboral se reducen aún más.

Cuadro 22. Por falta de posgrados

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	28,57%	53,85%	35,42%
En desacuerdo	25,71%	23,08%	25,00%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28,57%	15,38%	25,00%
Totalmente de acuerdo	2,86%	0,00%	2,08%
Totalmente en desacuerdo	14,29%	7,69%	12,50%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 22. Por falta de posgrados



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

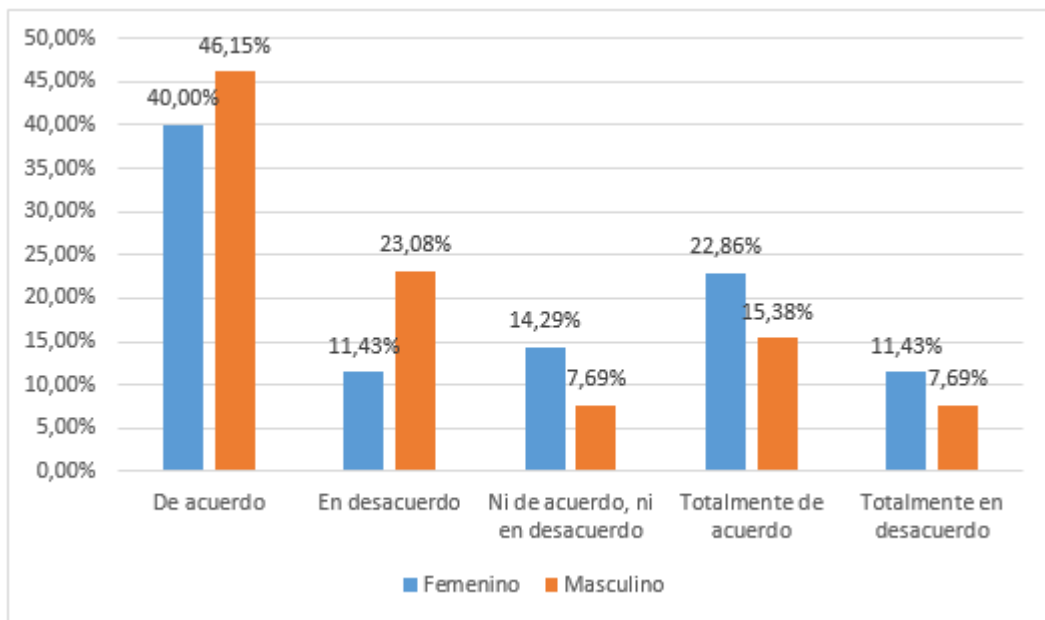
La falta de posgrados es otro obstáculo, aunque menores proporciones de egresadas lo consideran relevante; según la información recopilada, el 31.43% de mujeres cree que es un obstáculo, aunque un elevado porcentaje, correspondiente al 28.57% indica no estar de acuerdo ni en desacuerdo con este obstáculo. En el caso de los hombres, el 53.85% sí lo considera un limitante para acceder al mercado laboral.

Cuadro 23. Existe un exceso de oferta de egresados

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	40,00%	46,15%	41,67%
En desacuerdo	11,43%	23,08%	14,58%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14,29%	7,69%	12,50%
Totalmente de acuerdo	22,86%	15,38%	20,83%
Totalmente en desacuerdo	11,43%	7,69%	10,42%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 23. Existe un exceso de oferta de egresados



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

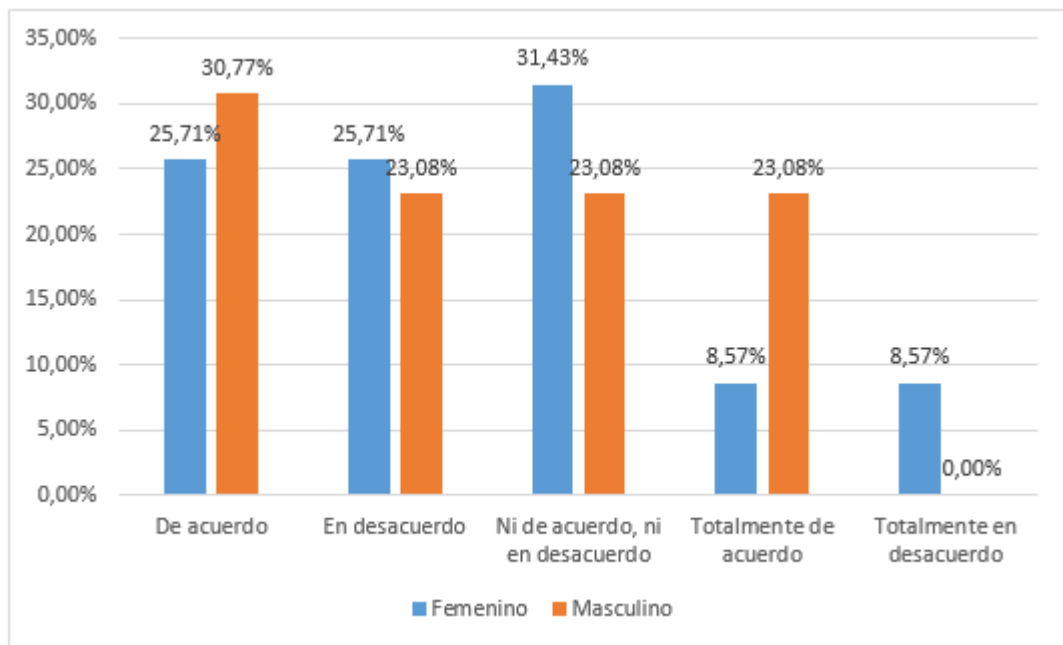
El exceso de una oferta de egresados es también otro obstáculo para acceder al mercado laboral en Tuluá; para el 62,86% de las mujeres, este limitante es una realidad, dada la cantidad de egresados, no sólo de la UCEVA sino también de otras universidades del municipio y la región. En el caso de los hombres, un porcentaje similar, correspondiente al 61,53% también percibe como obstáculo la enorme oferta de egresados de contaduría pública en el municipio.

Cuadro 24. El perfil del Contador Público UCEVA esta desactualizado

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	25,71%	30,77%	27,08%
En desacuerdo	25,71%	23,08%	25,00%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31,43%	23,08%	29,17%
Totalmente de acuerdo	8,57%	23,08%	12,50%
Totalmente en desacuerdo	8,57%	0,00%	6,25%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 24. El perfil del Contador Público UCEVA esta desactualizado



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

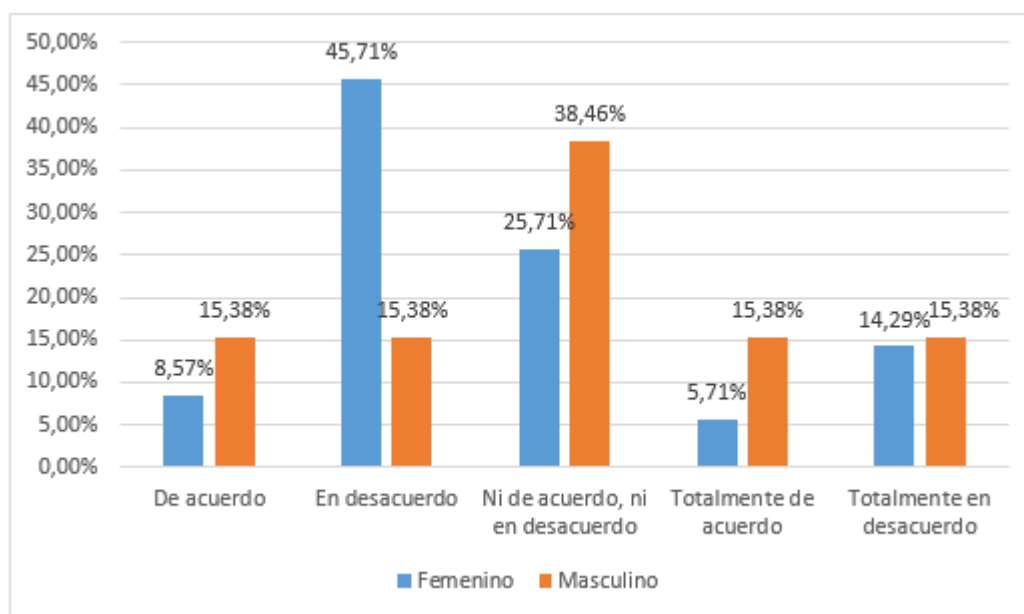
Con relación al perfil del contador público egresado de la UCEVA y su posible desactualización, no es percibido como un obstáculo por la mayoría de egresados, tanto hombres como mujeres. En este factor existe mayor división de opiniones entre los encuestados.

Cuadro 25. El perfil del Contador Público UCEVA es inadecuado

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	8,57%	15,38%	10,42%
En desacuerdo	45,71%	15,38%	37,50%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25,71%	38,46%	29,17%
Totalmente de acuerdo	5,71%	15,38%	8,33%
Totalmente en desacuerdo	14,29%	15,38%	14,58%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 25. El perfil del Contador Público UCEVA es inadecuado



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

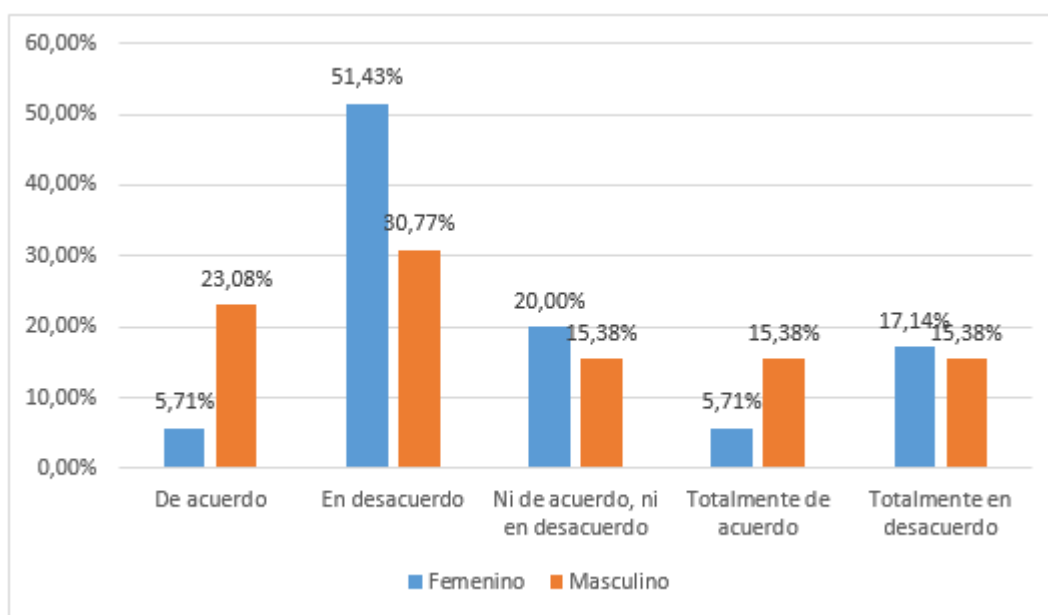
Algo similar ocurre con lo inadecuado del perfil del contador público de la UCEVA, pues sólo el 14.28% de mujeres considera que es un obstáculo; en el caso de los hombres el porcentaje corresponde al 30.76%.

Cuadro 26. El perfil del Contador Público UCEVA no se ajusta a las necesidades de la empresa

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	5,71%	23,08%	10,42%
En desacuerdo	51,43%	30,77%	45,83%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20,00%	15,38%	18,75%
Totalmente de acuerdo	5,71%	15,38%	8,33%
Totalmente en desacuerdo	17,14%	15,38%	16,67%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 26. El perfil del Contador Público UCEVA no se ajusta a las necesidades de la empresa



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

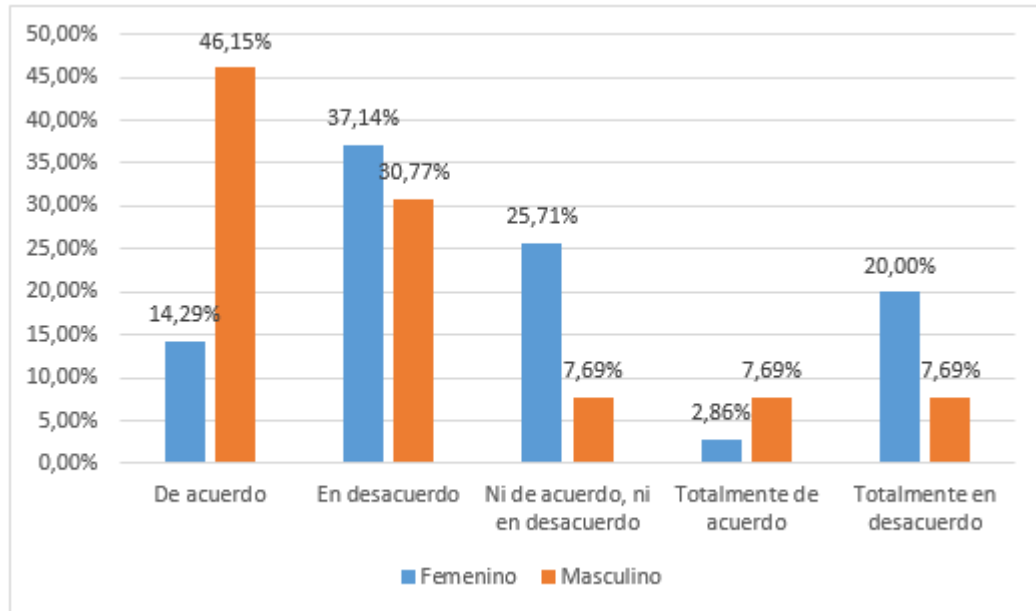
Lo mismo ocurre con el ajuste del perfil del contador público de la UCEVA a las necesidades de las empresas, pues para la mayoría de egresadas no es percibido como un obstáculo para acceder al mercado laboral en Tuluá.

Cuadro 27. La imagen del egresado de UCEVA no es atractivo para el mercado laboral

Etiquetas de fila	Femenino	Masculino	Total general
De acuerdo	14,29%	46,15%	22,92%
En desacuerdo	37,14%	30,77%	35,42%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25,71%	7,69%	20,83%
Totalmente de acuerdo	2,86%	7,69%	4,17%
Totalmente en desacuerdo	20,00%	7,69%	16,67%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Gráfico 27. La imagen del egresado de UCEVA no es atractivo para el mercado laboral



Fuente: trabajo de campo con egresados de la UCEVA. Contaduría Pública

Con relación a la imagen del egresado de la UCEVA y el argumento de que no es atractivo para el mercado laboral, se percibe como obstáculo en el caso de los hombres, dado que el 53.84% de los encuestados de este género está de acuerdo con la afirmación, caso contrario perciben las mujeres, pues sólo el 17.15% de ellas indica estar de acuerdo con este obstáculo.

7.3 Identificación de desigualdades entre hombres y mujeres en la vinculación laboral

De acuerdo con los resultados de la encuesta, es posible identificar posibles desigualdades pero también igualdades en la vinculación laboral de hombres y mujeres, egresados como contadores públicos de la UCEVA.

Cuadro 28. Identificación de desigualdades e igualdades entre hombres y mujeres en la vinculación laboral

Variable	Mujeres	Hombres	Resultado
Brecha de los ingresos	En el caso de las mujeres, el 74.29% devenga entre 1 y 2 salarios mínimos mensuales, mientras que el 22.86% gana entre 2 y 3 salarios mínimos, sin embargo, no se registran mujeres con salarios superiores a los 3 mínimos mensuales	Caso contrario ocurre con los hombres, los cuales tienen algún porcentaje de egresados devengando más de 3 hasta 6 salarios mínimos mensuales	Se identifica una desigualdad en los salarios, dado que la mayoría de las mujeres se ubican en rangos de menores salarios
Desempleo	El 42.86% del total de mujeres indica que laboró durante los cinco años de estudio del pregrado	En los hombres el porcentaje más significativo, correspondiente al 30.77% laboró sólo por dos años	En primer lugar, no se perciben situaciones de desempleo en la población de egresados hombres y mujeres. Además, en el caso de éstas últimas, han tenido incluso, mayor porcentaje de años laborando.
Segregación y segmentación ocupacional	En el caso de las mujeres se puede hablar de dos sectores en el cual se desempeñan la mayoría de ellas: el comercial y el de servicios	La mayor proporción de hombres se desempeña en el sector comercial	No es posible hablar de segregación o segmentación ocupacional, la cual, según la OIT, es habitual en los mercados de trabajo del mundo entero, ya que se observa participación de la mujer en prácticamente todos los segmentos económicos

Continuación cuadro 28

Variable	Mujeres	Hombres	Resultado
Emigración por falta de oportunidades	Sumando los porcentajes de ciudades como Buenaventura, Cali, Pamplona, Popayán, Quito y Bogotá, se obtiene un 20.01% de mujeres que han emigrado a estos lugares	Mientras que el porcentaje de hombres es de 15.38%	Se percibe una desigualdad, en el sentido de que un mayor porcentaje de mujeres ha emigrado hacia otras ciudades, evidenciando falta de oportunidades en Tuluá
Discriminación por edad	Al sumar los porcentajes de egresados mayores de 31 años, existe un mayor porcentaje de mujeres, pues estas representan el 28.57% del total de mujeres	Mientras que la proporción de hombres mayores de 31 es de 23.07%	Esto puede indicar que el desarrollo profesional en la mujer tiende a tardar un poco más en comparación de los hombres, lo cual se asocia a la doble carga que supone el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo que realizan en el hogar las mujeres
Obstáculos al desarrollo profesional	En el caso de las mujeres, la mayor proporción indica que es una cuestión de costos (54.29%), que limita las posibilidades de estudiar cursos de especialización; el 11.43% de las mujeres indica que la falta de tiempo es un factor que limita estas posibilidades de estudiar, mientras que el 5.71% señala ambas razones, decir, costos elevados y falta de tiempo, dos características que son las principales limitantes para que las mujeres puedan realizar estudios especializados	En el caso de los hombres el 46.15% indica que el obstáculo son los costos elevados para realizar estudios de especialización o maestría	Este hecho corrobora la relación entre bajos ingresos y posibilidades de estudiar cursos de especialización. Las mujeres obtienen menores ingresos y por ende, tienen mayores obstáculos para especializarse.

Continuación cuadro 28.

Variable	Mujeres	Hombres	Resultado
Satisfacción laboral	Los resultados indican que desde el punto de vista social y cultural la tendencia de cambio de cargo, sueldo y empresa se observa más favorable para las mujeres al obtener el título profesional	Una menor proporción de hombres percibe cambios positivos en cargos, sueldos o empresas para mejorar, una vez obtenido el título profesional	Este es un resultado alentador, dado que se percibe una mayor satisfacción por parte de la mujer, respecto a su situación como recién egresada.
	En el caso de las mujeres es menor el segmento de egresadas insatisfechas con sus salarios, pues corresponde al 57.15% de ellas,	Mientras que en los hombres es de 69.23%	Existe mayor satisfacción con los salarios por parte de las mujeres, pues el 31.43% está satisfecho, mientras que en los hombres esta proporción es de 7.69%.

Fuente: elaboración propia

8. Percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la vinculación laboral y las brechas salariales de la mujer recién egresada en comparación con los hombres

Luego de identificar las desigualdades e igualdades entre hombres y mujeres en la vinculación laboral, dando como resultado que las principales diferencias persisten en los salarios, se procede en este capítulo a desarrollar el objetivo específico tres, cuyo propósito es establecer la percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la vinculación laboral y las brechas salariales de la mujer recién egresada en comparación con los hombres.

Para este propósito se realizó una entrevista, cuya estructura se presenta en el Anexo C., la cual consta de 5 preguntas abiertas. En el siguiente cuadro se presentan los nombres de los participantes del trabajo de campo.

Cuadro 29. Docentes que participaron en el trabajo de campo

Identificador	Nombre	Cargo
1	ENEIS JARAMILLO RODRIGUEZ	Docente (Tiempo completo) Comercio Int./ Marcas, Patentes y Prácticas.
2	YANIER ALBERTO HERNANDEZ TRUJILLO	Docente (tiempo completo) Área financiera y administrativa
3	EUSEBIO DUCUARA	Docente (tiempo completo) FACAE
4	RODRIGO BECERRA	Docente (hora catedra) Hacienda pública- Estadística
5	JOSE EVER DE LA CRUZ ROJAS	Asesor Académico vicerrectoría Académica

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores

Cuadro 30. ¿Cuáles considera que son los aspectos que han tenido incidencia en el aumento de mujeres en la profesión contable?

Id.	Nombre	Cargo
1	ENEIS JARAMILLO RODRIGUEZ	Es que la mujer a través de su proceso por ser más comprometida con el hogar y ser cabeza se ve abocada a tener que hacer una carrera profesional que mejore los niveles de su vida entorno lo que ha generado un mayor ingreso de mujeres a las universidades
2	YANIER ALBERTO HERNANDEZ TRUJILLO	Los hombres han perdido la perspectiva del estudio y creen más en el trabajo físico que en el trabajo intelectual que requiere cualquier profesión, la universidad en general tiene un mayor % de alumnas que de alumnos
3	EUSEBIO DUCUARA	*Ya la ley posibilita que la ley de cuotas de que la mujer participe en los diferentes cargos a nivel nacional en las entidades del orden público. *La mujer, dadas las posibilidades que ha tenido, ha decidido entrar a profesionalizarse y una de las áreas en las que mejor se siente es el área contable
4	RODRIGO BECERRA	En mi opinión, uno de los factores que más han incidido ha sido la concientización de que la mujer tiene que ser profesional para que pueda desarrollarse individualmente, determine su proyecto de vida y en toda mi experiencia he observado el compromiso y la responsabilidad de las mujeres frente al proceso académico.
5	JOSE EVER DE LA CRUZ ROJAS	*La gran mayoría de mujeres que estudian vienen de un colegio con la línea de formación comercial *El orden de las mujeres, son como llamadas a ese puesto por su orden, su disciplina, por su ética y creo que esa es la base.

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores

Sobre los aspectos que han tenido incidencia en el aumento de las mujeres en la profesión contable, se destaca, según la percepción de los docentes entrevistados, diferentes situaciones, como la necesidad de profesionalizarse para mejorar sus niveles de vida dada su situación como cabeza de hogar, la pérdida de perspectiva de estudio de los hombres, lo cual determina una mayor cantidad de mujeres en las universidades, la posibilidad de la ley con las cuotas que garantizan la participación de la mujer en diferentes cargos y entidades, la concientización de la mujer para desarrollarse como individuo y el hecho de que una gran cantidad de ellas vienen de colegios con formación comercial, lo cual posibilita su ingreso a las áreas contables.

Cuadro 31. ¿A través de su experiencia como docente o directivo en la UCEVA, qué tipo de diferencias ha percibido entre hombres y mujeres, en la etapa de formación académica?

Id.	Nombre	Cargo
1	ENEIS JARAMILLO RODRIGUEZ	He percibido que entran más mujeres a la etapa de formación académica ya que los hombres se dedican a las carreras técnicas, el espacio que han dejado los hombres lo hemos asumido las mujeres
2	YANIER ALBERTO HERNANDEZ TRUJILLO	Una diferencia más mujeres que hombres, la mujer es más disciplinada, ordenada y exigente. Capacidad de hacer varias cosas a la vez
3	EUSEBIO DUCUARA	No me parece que hay diferencias, lo único es que identifico en las mujeres es el grado de disciplina que tiene cuando estudia y su compromiso cuando trabaja y la forma de hacer muy ordenadas las cosas
4	RODRIGO BECERRA	No he logrado identificar ningún aspecto que discrimine, o irrespeto, o que se hable mal de la mujer. La mujer participa más y tiene mayor compromiso, es más exploradora, más entusiasta
5	JOSE EVER DE LA CRUZ ROJAS	La responsabilidad, las mujeres son mucho más responsables que los hombres en su trabajos y hay empresas que la mayoría de trabajadores son mujeres y es por eso, que tienen responsabilidad y son ordenadas en lo que están

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores

Respecto a las diferencias percibidas entre hombres y mujeres en la etapa de formación académica, se destacan diversas situaciones: existe una tendencia de los hombres a ingresar a carreras técnicas, dejando espacio que han asumido las mujeres; también se percibe por parte de los entrevistados, más disciplina, orden y exigencia en la mujer, además, la capacidad para hacer varias cosas a la vez; también se destaca la disciplina cuando se estudia y el compromiso cuando se trabaja, adicional al orden, el entusiasmo y la responsabilidad, no sólo en la academia sino en el campo laboral.

Cuadro 32. ¿Considera que en el mercado laboral puede existir discriminación laboral hacia la mujer contadora pública en términos de remuneración, contratación o cargos desempeñados?

Id.	Nombre	Cargo
1	ENEIS JARAMILLO RODRIGUEZ	Sí, siempre se ve la diferencia en los pagos, a un hombre le valoran más su intelecto a la mujer no y no significa que seamos menos que el pero todavía nuestra cultura, nuestra población todavía tiene esos sesgos de machista y piensan que el único que puede mandar y dar órdenes es el hombre
2	YANIER ALBERTO HERNANDEZ TRUJILLO	Hoy en día no, como los hombres dejaron de estudiar la mayoría de directivas de las instituciones están a cargo de mujeres y una mujer no va hacer discriminación de su mismo género y muchas mujeres prefieren trabajar con hombres
3	EUSEBIO DUCUARA	No creo que haya discriminación, la cultura laboral con las mujeres en los diferentes cargos tanto a nivel profesional ya está muy marcado y no hay discriminación, entonces incluso trabajar con las mujeres se apetece en las áreas administrativas
4	RODRIGO BECERRA	Yo he tenido la oportunidad de compartir con mujeres y hombres en algunos he desempeñado como jefe y he tenido a cargo mujeres y he notado la responsabilidad de las mujeres y se observa en algunas empresas la discriminación en todos los aspectos
5	JOSE EVER DE LA CRUZ ROJAS	Si, realmente se ha visto que en el caso de la mujeres haciendo el mismo trabajo del hombre se ganan más poco dinero que los hombres

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores

Sobre la discriminación laboral hacia la mujer contadora pública en términos de remuneración, contratación o cargos desempeñados en el mercado laboral, los docentes entrevistados tienen diferentes percepciones. Algunos indican que sí se observan diferencias, especialmente en el caso de los salarios, dado que aún existen rasgos machistas en la cultura, se aprecian situaciones en las cuales, las mujeres haciendo el mismo trabajo de los hombres, ganan menos dinero.

Sin embargo, otros de los entrevistados afirman que hoy en día no se observan diferencias, dado que la mujer ha ganado terreno a nivel directivo y no hacen discriminación de su mismo género.

Cuadro 33. ¿Qué tipo de aporte considera usted que le ha dado la mujer a la profesión de la contaduría pública en el ámbito laboral?

Id.	Nombre	Cargo
1	ENEIS JARAMILLO RODRIGUEZ	Claridad, honestidad, transparencia, disciplina, empoderamiento, es una mujer transparente, todos esos valores y su ética es lo que has dado que las mujeres deben tener los puestos de mayor riesgo en las empresas
2	YANIER ALBERTO HERNANDEZ TRUJILLO	En la parte financiera que está a mi cargo yo siempre muestro una oportunidad de negocio, es decir, les muestro una alternativa para que sean independientes y crear empresa a través de los mercados financieros
3	EUSEBIO DUCUARA	La organización, el detalle y la consolidación de informes en los tiempos que se necesitan para cumplir (juntas directivas, antes de control).
4	RODRIGO BECERRA	He observado la responsabilidad de la mujer en la profesión contable y observo que en este momento las están contratando más
5	JOSE EVER DE LA CRUZ ROJAS	Indiscutiblemente en la parte de seriedad en la entrega de sus reportes, en la disciplina, en su orden y las mujeres son más responsables

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores

Con relación al tipo de aporte que le ha dado la mujer a la profesión de la contaduría pública en el ámbito laboral, se destacan por parte de los entrevistados, importantes valores como la claridad, honestidad, transparencia, disciplina, empoderamiento, ética, la organización, el detalle, la responsabilidad y el orden, factores que poco a poco han venido sirviendo para que la mujer tenga más espacio en el mercado laboral.

Cuadro 34. ¿Cuáles son los cargos en los cuales la mujer contadora pública puede tener mejor desempeño laboral?

Id.	Nombre	Cargo
1	ENEIS JARAMILLO RODRIGUEZ	Todo lo que sea la parte financiera en las organizaciones para las toma de decisiones ella es más cuidadosa, objetiva y más calmada a la hora de tomar decisiones
2	YANIER ALBERTO HERNANDEZ TRUJILLO	En las gerencias
3	EUSEBIO DUCUARA	En todos los cargos de esa área son afines, ella es capaz para todo
4	RODRIGO BECERRA	Una mujer se puede desempeñar siendo profesional en cualquier campo, tiene grandes oportunidades en el mercado puede ser empresaria, directiva de una asociación, puede desempeñarse como jefe de personal, financiera o producción, pero eso depende de la actitud del profesional frente a la parte laboral
5	JOSE EVER DE LA CRUZ ROJAS	En todos, he tenido unas excelentes jefas

Fuente: trabajo de campo realizado por los autores

Finalmente, respecto a los cargos en los cuales la mujer contadora pública puede tener mejor desempeño laboral se destacan los de la parte financiera en las organizaciones para la toma de decisiones, sin embargo, según los docentes entrevistados, la mujer puede desempeñarse como profesional en cualquier área o ámbito laboral, incluso a nivel gerencial o directivo, dado que cuenta con las características y cualidades para ello.

9. Conclusiones

Se lograron reconocer algunas variables importantes para comprender la vinculación laboral y las brechas salariales desde una perspectiva de género de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA, considerando las propuestas desarrolladas por la OIT. Una de ellas es la brecha de los ingresos, considerando la situación comparativa entre los salarios devengados por mujeres y hombres, dada la homogeneidad en la formación profesional, al ser contadores públicos graduados; otra variable importante es el desempleo, dado que esta condición permite conocer si existen diferencias en el acceso al mercado laboral o restricciones para las mujeres; en el mismo sentido, la segregación y segmentación ocupacional es una variable interesante, ya que posibilita detectar posibles sesgos en la ocupación de las mujeres, direccionada a ciertos segmentos económicos; la emigración es también un factor de estudio, porque ante las posibles falta de oportunidades, este fenómeno parece ser frecuente entre las personas, que emigran en busca de otro tipo de alternativas, ya sea en otras ciudades, regiones o países; la discriminación laboral por edad, los obstáculos al desarrollo profesional y la satisfacción laboral son tres variables que permiten establecer diferencias entre los géneros.

Producto del trabajo de campo y con base en las variables anteriormente descritas, se identificaron algunas desigualdades entre géneros. Inicialmente, se identifica una desigualdad en los salarios, dado que la mayoría de las mujeres se ubican en rangos de menores salarios. Sin embargo, no se perciben situaciones de desempleo en la población de egresados hombres y mujeres. Además, en el caso de éstas últimas, han tenido incluso, mayor porcentaje de años laborando. Por lo tanto, no es posible hablar de segregación o segmentación ocupacional, la cual, según la OIT, es habitual en los mercados de trabajo del mundo entero, ya que se observa participación de la mujer en prácticamente todos los segmentos económicos.

Se percibe una desigualdad, en el sentido de que un mayor porcentaje de mujeres ha emigrado hacia otras ciudades, evidenciando falta de oportunidades en Tuluá. Respecto a las edades, se detectó que el desarrollo profesional en la mujer tiende a tardar un poco más en comparación de los hombres, lo cual se asocia a la doble carga que supone el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo que realizan en el hogar las mujeres.

También se corroboró la relación entre bajos ingresos y posibilidades de estudiar cursos de especialización. Las mujeres obtienen menores ingresos y por ende, tienen mayores obstáculos para especializarse. No obstante, se percibe una mayor satisfacción por parte de la mujer, respecto a su situación como recién egresada, dado que experimenta cambios positivos a nivel de cargos, salarios y empresas al momento de obtener su título profesional. Por ende, existe mayor

satisfacción con los salarios por parte de las mujeres, pues el 31.43% está satisfecho, mientras que en los hombres esta proporción es de 7.69%, a pesar de ser más bajos.

De acuerdo con la percepción de los docentes entrevistados respecto a la mujer, se destaca la necesidad de profesionalizarse para mejorar sus niveles de vida dada su situación como cabeza de hogar, la pérdida de perspectiva de estudio de los hombres, lo cual determina una mayor cantidad de mujeres en las universidades, la posibilidad de la ley con las cuotas que garantizan la participación de la mujer en diferentes cargos y entidades, la concientización de la mujer para desarrollarse como individuo y el hecho de que una gran cantidad de ellas vienen de colegios con formación comercial, lo cual posibilita su ingreso a las áreas contables.

Existe una tendencia de los hombres a ingresar a carreras técnicas, dejando espacio que han asumido las mujeres; también se percibe por parte de los entrevistados, más disciplina, orden y exigencia en la mujer, además, la capacidad para hacer varias cosas a la vez; también se destaca la disciplina cuando se estudia y el compromiso cuando se trabaja, adicional al orden, el entusiasmo y la responsabilidad, no sólo en la academia sino en el campo laboral.

Algunos docentes indican que sí se observan diferencias de género, especialmente en el caso de los salarios, dado que aún existen rasgos machistas en la cultura, se aprecian situaciones en las cuales, las mujeres haciendo el mismo trabajo de los hombres, ganan menos dinero. Sin embargo, otros de los entrevistados afirman que hoy en día no se observan diferencias, dado que la mujer ha ganado terreno a nivel directivo y no hacen discriminación de su mismo género.

Con relación al tipo de aporte que le ha dado la mujer a la profesión de la contaduría pública en el ámbito laboral, se destacan por parte de los entrevistados, importantes valores como la claridad, honestidad, transparencia, disciplina, empoderamiento, ética, la organización, el detalle, la responsabilidad y el orden, factores que poco a poco han venido sirviendo para que la mujer tenga más espacio en el mercado laboral.

Respecto a los cargos en los cuales la mujer contadora pública puede tener mejor desempeño laboral se destacan los de la parte financiera en las organizaciones para la toma de decisiones, sin embargo, según los docentes entrevistados, la mujer puede desempeñarse como profesional en cualquier área o ámbito laboral, incluso a nivel gerencial o directivo, dado que cuenta con las características y cualidades para ello.

Finalmente, considerando el objetivo del trabajo que es analizar la vinculación laboral y las brechas salariales desde una perspectiva de género de las recién egresadas de Contaduría Pública de la UCEVA, se puede concluir que

efectivamente existen brechas en los salarios devengados a favor de los hombres, no obstante, en materia de vinculación laboral no se perciben diferencias, ya que la mujer ha ganado espacio en el mercado de trabajo gracias a sus cualidades y valores, así como la tendencia hacia la educación tecnológica por parte de los hombres.

10.Recomendaciones

Se recomienda a la UCEVA incorporar las variables identificadas en este trabajo para el análisis de la vinculación laboral desde una perspectiva de género, en sus estudios y seguimiento a egresados.

Resulta interesante aplicar un estudio similar a las otras carreras profesionales de la UCEVA, para tener una visión más global de la vinculación laboral desde una perspectiva de género para cada una de las profesiones.

Concientizar a los empresarios para que reconozcan las cualidades de las mujeres egresadas de contaduría pública, en materia de salarios, dados los diversos valores detectados en el trabajo y que constituyen elementos diferenciadores para la mujer, en beneficio de las propias empresas, razón por la cual es necesario revisar las tablas salariales, de tal forma que disminuyan las brechas en comparación con los hombres.

11. Bibliografía

AMERATUNGA KRING, Sriani; KAWAR, Mary. Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo [en línea]. Organización Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas de Empleo. - Ginebra: OIT, 2011 [citado el 15 de enero de 2017]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf

CEPAL. Situación y comportamientos laborales de hombres y mujeres y oportunidades de capacitación [en línea]. La afluencia de la fuerza de trabajo femenina al mercado laboral [citado el 20 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/8/4248/cap1.htm>

DANE. Boletín de Prensa. Comportamiento del mercado laboral por sexo. Trimestre abril – junio de 2013. [en línea] Bogotá, agosto de 2013 [recuperado el 20 de abril de 2016] Disponible en internet: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_sex0_a_br_jun13.pdf

EL BANCO MUNDIAL. Mujeres tienen menos probabilidades que hombres de participar en el mercado laboral en la mayoría de los países. [en línea] Artículo digital, sep. 2012 [recuperado el 20 de abril de 2016] Disponible en internet: <http://datos.bancomundial.org/noticias/mujeres-tienen-menos-probabilidades-que-hombres-de-participar-en-el-mercado-laboral-en-la-mayoria-de-los-paises>

GODINHO DELGADO, Didice y CAPELLIN, Paola. La perspectiva de género en la dimensión socio-laboral de los acuerdos de asociación [en línea]. Análisis y propuestas [citado el 20 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/06195.pdf>

LAMAS, Martha. La perspectiva de género [en línea]. Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE [citado el 15 de febrero de 2017]. Disponible en: <http://www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm>

MENDEZ ALVAREZ, Carlos Eduardo. Metodología Diseño y Desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. 4ª. Edición. México: Limusa, 2011, p. 239

MERCADO SUAREZ, Alvaro y GRANADOS MEZA, Grees. Informe de seguimiento a recién graduados. [en línea]. Universidad del Magdalena 2011-2012 [citado el 18 de agosto de 2016]. Disponible en: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-349257_Informe_de_seguimiento_metodologia_distancia.pdf

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN. Consultas avanzadas [en línea]. Base de datos en línea, 2017 [citado el 29 de abril de 2017]. Disponible en: <http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/men-observatorio-laboral/consultas-avanzadas>

ONU MUJERES. Principios para el empoderamiento de las mujeres [en línea]. Página Web institucional. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/partnerships/businesses-and-foundations/womens-empowerment-principles>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Antecedentes [en línea]. Página web institucional, 2017 [citado el 22 de enero de 2017]. Disponible en: www.ilo.org

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). La igualdad de género [en línea]. Página web institucional OIT, 2017 [citado el 25 de enero de 2017]. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>

RUÍZ, Jeanne Kelly. La mujer en el mercado laboral colombiano. [en línea] Diario Portafolio, edición digital, marzo de 2012 [recuperado el 24 de abril de 2016] Disponible en internet: <http://www.portafolio.co/columnistas/la-mujer-el-mercado-laboral-colombiano>

SCT MÉXICO. ¿Qué es la perspectiva de género? [en línea]. Disponible en: <http://www.sct.gob.mx/igualdad/que-es-la-perspectiva-de-genero/>

SILVEIRA, Sara. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales [en línea]. Organización Internacional del Trabajo OIT [citado el 29 de abril de 2017]. Disponible en: [http://www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/vi/index.htm#\(*\)](http://www.ilo.int/public//spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/vi/index.htm#(*))

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO. ¿Cuál es el futuro de los recién egresados? [en línea]. Plaza Capital, Bogotá 2011 [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.urosario.edu.co/Plaza-Capital/Nacion/%C2%BF%Cual-es-el-futuro-de-los-recien-egresados-/>

UNIVERSIDAD JAVERIANA. Estudio de seguimiento a recién egresados de programas académicos de pregrado de la sede central 2012 [en línea]. Colección Análisis Institucional [citado el 15 de agosto de 2016]. Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/SPEGRE2012V1.pdf/7ef592cf-da1d-4394-a134-b8a7ce8c3338>

12. Anexos

Anexo A. Encuesta a egresados

ENCUESTA A EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CONTADURÍA PÚBLICA DE LA UCEVA

Objetivo: Identificar las desigualdades entre hombres y mujeres que pueden presentarse en el ámbito laboral para los recién egresados del programa de Contaduría Pública de la UCEVA del período 2014-2015

I. IDENTIFICACIÓN DEL EGRESADO

1. Nombre del encuestado:

Ciudad donde reside

Número de Contacto

e-mail

Empresa donde labora

2. Sexo

F

M

3. ¿Cuál es su rango de edad?

1. Menor de 20 años

2. Entre 21 y 25 años

3. Entre 26 y 30 años

4. Entre 31 y 35 años

5. Entre 36 y 40 años

6. Más de 40 años

4. ¿Cuál es su estado civil?

- 1. Soltero (a)
- 2. Casado (a)
- 3. Unión Libre
- 4. Separado (a)
- 5. Divorciado (a)

5. Indique el año de inicio de estudios y el año en el cual obtuvo su título profesional.

Año que inició

Año que finalizó

II. TRAYECTORIA LABORAL, ACADÉMICA Y PROFESIONAL

6. ¿Cuánto tiempo trabajó durante sus estudios de Pregrado?

- 1. 1 año
- 2. 2 años
- 3. 3 años
- 4. 4 años
- 5. 5 años
- 6. No trabajó

7. ¿Qué cambio tuvo su situación laboral en el siguiente año de obtener su título profesional?

Cargo

- Desmejoró
- Igual
- Cambio

Salario

- Desmejoro
- Igual
- Mejoro

Empresa

- Igual
- Cambio
- Creo

8. ¿En qué sector económico se encuentra empleado?

Tipo

- Público
- Privado
- Ninguno

Sector

- 1. Sector Agrícola
- 2. Sector Comercial
- 3. Sector Educativo
- 4. Sector Servicios
- 5. Sector Manufacturero
- 6. Sector Financiero
- 7. Sector Salud
- 8. Sector Solidario

9. Según su experiencia, indique su percepción en las siguientes afirmaciones:

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo en desacuerdo	de ni De acuerdo	Totalmente de acuerdo
"En los últimos tres años ha trabajado acorde a su formación profesional".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Me encuentro satisfecho con el salario devengado en la actualidad"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
"Los conocimientos adquiridos en la UCEVA fueron suficientes"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
--------------------------------	------------------	---	---------------	--------------------------

para acceder
al mercado
laboral”

10. ¿Cuál es el nivel de salario promedio que devenga en la actualidad?

- 1. Menos de 1 SMLV
- 2. 1-2 SMLV
- 3. 2-3 SMLV
- 4. 3-4 SMLV
- 5. 5-6 SMLV
- 6. 6 o MÁS SMLV

11. ¿Qué estudios ha realizado luego de obtener su título profesional?

- 1. Especialización
- 2. Maestría
- 3. Doctorado
- 4. Ninguno
- Otros:

Especifique el enfoque del estudio de posgrado (Administración, contabilidad, tributaria, financiera etc.)

12. ¿Qué factores han incidido para que no haya realizado estudios luego de su pregrado?

- 1. Costos elevados
- 2. Falta de interés
- 3. Falta de tiempo
- 4. No lo considero necesario
- 5. Tengo otras prioridades
- 6. No sabe- No responde

III. CONCEPTO DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN FRENTE LA CARRERA

13. De acuerdo a su percepción, valore los siguientes posibles OBSTÁCULOS que el egresado de Contaduría Pública de la UCEVA pueda presentar al acceder al mercado laboral profesional.

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
No hay suficiente demanda laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Las empresas ofrecen cargos con bajos sueldos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe una alta competencia con egresados de otras universidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por falta de posgrados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe un exceso de oferta de egresados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El perfil del Contador Público UCEVA esta desactualizado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El perfil del Contador Público UCEVA es inadecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El perfil del Contador Público UCEVA no se ajusta a las necesidades de la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La imagen del egresado de UCEVA no es atractivo para el mercado laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo B. Egresados que participaron en el trabajo de campo

1. Nombre del encuestado:	Ciudad donde reside	Número de Contacto	e-mail	Empresa donde labora
KATHERINE ARCE	Tuluá	3173621174	Kathearce@hotmail.com	ALMACEN EL CONSTRUCTOR S.A.
SANTIAGO	Tuluá	3175360452	santiortiz710@hotmail.com	INDEPENDIENTE
GILBERTO ARDILA TELLEZ	Tuluá	3176371166	gilberoardila4@hotmail.com	LUBRYCO CIA LTDA
NATHALY MORIONES CABRERA	Riofrio, Valle	3166216211	natmo-05@hotmail.com	ALCALDIA MUNICIPAL DE RIOFRIO
LIA GUEVARA	Tuluá	3162836349	Liam_guevara@hotmail.com	ALMACEN PRINCIPE
SOFIA ANGRINO	Pamplona	682286047	sofiaangrino1990@hotmail.com	
DANIELA	Tuluá	3176808989	danielitta_0794@hotmail.com	ELECTRICOS LA 28
PAOLA ANDREA FRANCO JIMENEZ	Buga	3182239684	laopaf@hotmail.com	INDEPENDIENTE
RUBEN DARIO SERNA	Tuluá	3166976696	rubencho1983@hotmail.com	COMPRAVENTA LA PLATICA
SHUELING	Tuluá	3166929237	shueling_o@hotmail.com	ONCÓLOGOS Y HEMATOLOGOS DEL OCCIDENTE SAS
HERICA VIVIANA PEREZ RODRIGUEZ	Cali	3187308215	viafrica_8511@hotmail.com	ASESORIAS CONTABLES INDEPENDIENTES
JULIAN RAMIREZ	Tuluá	3172383247	Julram89@hotmail.com	GOBERNACION DEL VALLE
JULIAN ANDRES MARULANDA RESTREPO	Tuluá	3165754334	marulo13752@hotmail.com	INDEPENDIENTE
FRANCISCO JAVIER MUÑOZ CASTAÑO	Cali	3163376308	franciscojavier7m@gmail.com	INDERVALLE
SILVIA PATRICIA VANEGAS ORTEGA	Tuluá	3218444538	Silvi20ag_1989@hotmail.com	COOPSERP
LINA RICARDO	Quito	+593 4414130	linaricardo09@gmail.com	AIESEC
ARELIX	Tuluá	3203850812	are_860929@hotmail.com	INPEC
CESAR	Tuluá			
CINDY LORENA RAMOS OLAVE	Buenaventura	3154382496	cindy901228@outlook.com	BOMBEROS BUENAVENTURA
ELIANA SUAREZ	Bogotá	3127604167	elisuaca@gmail.com	GCI GRUPO CONSULTOR INTEGRAL S.A.S.
LAURA MARCELA CHARRI BUITRAGO	Tuluá	317 5165764	lauracharri0@gmail.com	FERREVARIEDADES JL
MARIA ISABEL ARIAS CASTAÑO	Tuluá	3166475853	mio.05@hotmail.com	RECICLAJE CAROLINA
NASLY LÓPEZ QUINTERO	Cali	3166418945	naslito1981@hotmail.com	HOSPITAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE
SANDRA PATRICIA PATIÑO VANEGAS	Tuluá	2246212	sandra.patricia94@gmail.com	CENCOA

DAISY VICTORIA GRANOBLES CASTAÑO	Buga	2365517	daisygran@hotmail.com	SUPERAGRO SAS
CRISTIAN D. JARAMILLO	Tuluá	318 844 8855	Aureliojahi@hotmail.com	INDEPENDIENTE
SANDRA MILENA QUIÑONES CAICEDO	Tuluá			TULUA MOTOS S.A.
MARIA ISABEL CAICEDO LOPEZ	Buga	3183495700	misabelkl@hotmail.com	INDEPENDIENTE
JOHANA ANDREA VITONCO PEÑA	Buga	3155047007	johanaagrop@hotmail.com	AGROPECUARIA LA MARGARITA MV SAS
ERICA OSPINO RAMIREZ	Buga	3175745600	erika.ospino@hotmail.com	ARCO ARQUITECTURA E INGENIERIA SAS
SEBASTIAN VILLEGAS CORTES	Bogotá	3183150582	SEBAS_UCEVA12@HOTMAIL.COM	SERT
ROSA INÉS ESCOBAR HERRERA	Tuluá	2253162	Cartera1@tuluamotos.com	TULUA MOTOS
ALEIDA GOMEZ RIAÑO	Tuluá	315 5693760	algori920@hotmail.com	AGRICULTURA Y SERVICIOS S.A.
ALEJANDRA GONZALEZ VILLEGAS	Tuluá	2252846	aleja910913@gmail.com	SENA-CLEM
JORGE EDUARDO CASTRO MARÍN	Tuluá	3113460536	Jorjito.15@hotmail.com	
MARGARITA PERDOMO	Tuluá	3183404010	margaritamaria93@hotmail.com	DISTRIBUIDORA EL CAMPESINO
CAROLINA OCAMPO	Tuluá	3156424971	carolina.ocampo94@hotmail.com	SERVIPINTURAS
NASLLY	Buga	3152101593	naslly787@hotmail.com	INDEPENDIENTE
NO RESPONDE	Tuluá			
LUZ MERY SALAZAR ZAMBRANO	Tuluá	3183609264	luzmesa1979@hotmail.com	MACROSERVICIOS EXPRESS DE COLOMBIA S.A.S
JOHN HANER TORRES	Tuluá	315854657	JOHNHANERTC@HOTMAIL.COM	CLINICA SAN FRANCISCO
KAREN JOHANA PALACIOS	Buga	3043750977	karenpalacios123@hotmail.com	CIUADDELA COMERCIAL UNICENTRO CALI
ALEXANDRA HOLGUIN ZARATE	Buga	3166276637	alexandra-holguin@hotmail.com	ASTEIN LTDA
MÓNICA ALEJANDRA GÓMEZ VALENCIA	Popayán	3116003919	monicaalejandragomez@outlook.com	TERMINAL DE TRANSPORTES DE POPAYÁN
MARCELA	Tuluá	3103966594	marcelaloaiza@hotmail.com	CAFEPAS S.A.S
NEYDI LIZETH BECERRA	Tuluá	3178539423	neydi1705@hotmail.com	CENTROAGUAS SA ESP
MARLYN	Buga			
CINDY TATIANA RODRIGUEZ RAMIREZ	Tuluá	3104598891	tatiana.r14@hotmail.com	SUPERCENTRO TULUÁ LA 14 P.H.

Fuente: trabajo de campo

Anexo C. Entrevista a docentes y directivos de Contaduría pública de la UCEVA

Objetivo: Establecer la percepción de docentes y directivos del programa de Contaduría Pública, con relación a la situación laboral de la mujer recién egresada en comparación con los hombres

I. IDENTIFICACIÓN DEL DOCENTE O DIRECTIVO

1. Nombre del docente o directivo:

2. Cargo

3. ¿Cuáles considera que son los aspectos que han tenido incidencia en el aumento de mujeres en la profesión contable?

4. ¿A través de su experiencia como docente o directivo en la UCEVA, qué tipo de diferencias ha percibido entre hombres y mujeres, en la etapa de formación académica?

5. ¿Considera que en el mercado laboral puede existir discriminación laboral hacia la mujer contadora pública en términos de remuneración, contratación o cargos desempeñados?

6. ¿Qué tipo de aporte considera usted que le ha dado la mujer a la profesión de la contaduría pública en el ámbito laboral?

7. ¿Cuáles son los cargos en los cuales la mujer contadora pública puede tener mejor desempeño laboral?