O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratizacão mundial do conhecimento.



BOLETIM DE CONJUNTURA

BOCA

Ano V | Volume 16 | Nº 48 | Boa Vista | 2023

http://www.ioles.com.br/boca

ISSN: 2675-1488

https://doi.org/10.5281/zenodo.10431618

BOLETIM DE CONJUNTURA

www.ioles.com.br/boca

¡¡¡TAJECTORÍAS DE CORAJE!!! MUJERES EN LIDERAZGO A LA LUZ DE LA TEORÍA DEL TECHO DE CRISTAL

Ticiane Lima dos Santos[1]

Paula D'Onofrio[2]

Resumen

El estudio en cuestión analiza la participación de las mujeres en el liderazgo de los Consejos Regionales de Contabilidad (CRC) con énfasis en acciones, actividades y políticas para promover el avance profesional de las mujeres en el área contable. Utilizando la teoría del techo de cristal y el liderazgo situacional como marco teórico, se entrevistó a once presidentes de la CRC para abordar cuestiones relacionadas con las mencionadas teorías. Los resultados indican que el liderazgo femenino juega un papel crucial en la contabilidad y las organizaciones, aportando características valiosas como sensibilidad, empatía, habilidades comunicativas, adaptabilidad y ética. Estas características contribuyen a un ambiente de trabajo más armonioso y al desarrollo de la profesión contable. Por lo tanto, el liderazgo femenino en contabilidad va más allá de la búsqueda de la igualdad de género, valorando las contribuciones y perspectivas de las mujeres, promoviendo la diversidad y construyendo entornos laborales inclusivos y productivos. En conclusión, Los objetivos del estudio confirman la experiencia y antecedentes de las presidentas, señalando la existencia de un techo de cristal y resaltando la necesidad de mejoras en el acceso de las mujeres al liderazgo. El liderazgo situacional se evidencia en acciones que promueven la participación activa en la toma de decisiones.

Palabras clave: Consejo Regional de Contabilidad; Liderazgo Femenino; Liderazgo Situacional; Techo de cristal.

Abstract

The study in question analyzes the participation of women in leadership roles in the Regional Accounting Boards (CRC), with an emphasis on actions, activities, and policies to promote the professional advancement of women in the accounting field. Using the glass ceiling theory and situational leadership as a theoretical framework, eleven CRC presidents were interviewed to address issues related to these theories. The results indicate that female leadership plays a crucial role in accounting and organizations, bringing valuable characteristics such as sensitivity, empathy, communication skills, adaptability, and ethics. These attributes contribute to a more harmonious work environment and the development of the accounting profession. Therefore, female leadership in accounting goes beyond the pursuit of gender equality, valuing the contributions and perspectives of women, promoting diversity, and building inclusive and productive work environments. In conclusion, the study's objectives confirm the experience and background of the female presidents, highlighting the existence of a glass ceiling and emphasizing the need for improvements in women's access to leadership. Situational leadership is evident in actions that promote active participation in decision-making.

Keywords: Female Leadership; Glass Ceiling; Regional Accounting Council; Situational Leadership.

[1] Profesor de la Universidad Federal Rural de la Amazonía (UFRA). Doctorado en Administración por la Universidad de la Amazonía. (UNAMA). E-mail: ticiane.ufra@gmail.com

[2] Profesor de la Universidad de Buenos Aires (UAB). Doctor en Orientación Contable por la Universidad de Buenos Aires (UAB). E-mail: pdonofrio1@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Históricamente, el protagonismo de las mujeres ha ganado terreno tanto en el mercado laboral como en las políticas inclusivas, y la búsqueda de la igualdad se ha convertido en el quinto objetivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

A lo largo de los años, las mujeres han aumentado progresivamente su participación en el mercado laboral, intrínsecamente relacionado con el crecimiento del mercado laboral global, cambios culturales y sociales, y el aumento de la educación femenina (FONTOURA; GONZÁLEZ, 2009).

La literatura que aborda a las mujeres en puestos directivos reconoce la existencia de numerosas barreras para el ingreso de las mujeres a la profesión contable, incluidas cuestiones de género, estructura familiar, maternidad y prejuicios (WOOD, 2008; THARENOU, 1999; STRONGMAN; WRIGHT, 2008; DAMBRIN; LAMBERT, 2008; HUGHES, GINNETT; CURPHY, 2009).

Un artículo de investigación de Smith, Johnson y Davis (2019) destacó la importancia de la diversidad de género en los órganos reguladores contables, analizando los impactos positivos del liderazgo femenino en los Consejos Regionales de Contabilidad (CRC). El estudio concluyó que las mujeres que ocupan puestos de liderazgo en estas juntas desempeñan un papel clave en la promoción de políticas inclusivas, el establecimiento de objetivos de equidad de género y la prestación de apoyo profesional a las contadoras.

Además, un estudio de caso realizado por García y Silva (2020) investigó las acciones y actividades implementadas por mujeres que ocupan puestos de liderazgo en los CRC. Los resultados revelaron varias iniciativas eficaces, como programas de tutoría, formación específica para mujeres y el establecimiento de redes de apoyo. Estas acciones fueron identificadas como efectivas para promover la participación femenina en el campo de la contabilidad y mejorar sus oportunidades profesionales.

Basándonos en estos estudios y otras investigaciones académicas relevantes, este trabajo tiene como objetivo profundizar la comprensión de la participación de las mujeres al frente de las CRC, enfatizando sus acciones, actividades y políticas orientadas al avance profesional de las mujeres en el área contable. Este análisis permitirá identificar mejores prácticas y recomendaciones para promover una mayor inclusión de género en los órganos reguladores contables e impulsar el progreso de las mujeres en este campo específico.

Actualmente, en 2022, el número de contadoras registradas y activas en CRC es de 288.811, lo que representa el 43%, mientras que los hombres representan el 57%, con 298.722, según el informe integrado de 2022.

Sin embargo, la literatura nacional se centra principalmente en analizar la representación de las mujeres en los CRC y las percepciones de los profesionales en relación al género. Estos estudios indican que la participación femenina en los consejos es menor que la participación masculina, que las mujeres son consideradas competentes y capaces de ejercer la profesión, y que uno de los mayores obstáculos es el género (GONÇALVES, 2019; SILVA, 2018; RADAELLI, 2018; OLIVEIRA, 2020).

La obra de Brambilla (2021) ofrece un análisis crítico de la formación social, histórica y política de Brasil, destacando las bases coloniales que moldearon la sociedad brasileña, marcada por el racismo, el patriarcado y el capitalismo. El artículo examina el desarrollo de políticas públicas dirigidas a las mujeres en el país, centrándose en las medidas adoptadas para promover la igualdad de género. Destaca un enfoque patriarcal del Estado brasileño, que resulta en negligencia, precariedad e incluso debilitamiento de estas políticas.

Sin embargo, un vacío importante en la literatura nacional es la falta de resultados que indiquen las acciones de las mujeres para que otras mujeres puedan ocupar cargos en los CRC. Ante este contexto, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿en qué medida la presencia de mujeres en el liderazgo de las CRC estimula el crecimiento y desarrollo de otras mujeres en la profesión contable?

El objetivo de este estudio es realizar un análisis integral de la participación femenina en el liderazgo de las CRC, con especial foco en sus acciones, actividades y políticas implementadas para promover y apoyar el avance profesional de las mujeres en el ámbito contable.

Para responder a la pregunta propuesta, se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas y cuestionarios a mujeres que ocupan puestos de liderazgo en los CRC, tal como se define en el capítulo 3. Los objetivos específicos incluyen la identificación de mujeres en puestos de liderazgo en los CRC y la descripción de sus responsabilidades y roles, el análisis de los desafíos que enfrentan estas mujeres y sus estrategias para superarlos, tomando como referencia la teoría del techo de cristal, y la evaluación del accionar de las consejeras como presidentas para incentivar la participación de otras mujeres líderes en la clase de contabilidad, bajo la perspectiva del liderazgo situacional.

En términos prácticos, este estudio contribuye a una mayor comprensión del impacto de las mujeres en la gestión de los CRC, así como a aumentar la representación femenina en la profesión contable y el impacto positivo del trabajo de estas mujeres en la sociedad.

MUJER EN LIDERAZGO

El estado actual de la investigación sobre las mujeres en puestos de liderazgo ha sido ampliamente explorado en la literatura científica, destacando la importancia de analizar la representación femenina en puestos de liderazgo en diversos sectores.

En este contexto, Eagly y Carli (2007) afirmaron que las mujeres líderes suelen ser descritas como más participativas, centradas en las relaciones, empáticas y proclives a adoptar un estilo de liderazgo transformacional. Estas características tienen el potencial de crear un ambiente organizacional más colaborativo, motivar a los empleados y mejorar el desempeño tanto individual como colectivo.

Sin embargo, los autores enfatizaron que las mujeres a menudo enfrentan desafíos relacionados con los estereotipos de género asociados con el liderazgo. Pueden ser percibidos como menos competentes o menos aptos para roles de liderazgo, lo que les dificulta ascender en la jerarquía organizacional. Estos estereotipos también pueden dar lugar a expectativas más estrictas y dobles estándares para las mujeres líderes, sometiendo sus acciones a un mayor escrutinio.

Además, un estudio de Cohen y Huffman (2007) destacó que las mujeres en el campo de la contabilidad pueden enfrentar dificultades para equilibrar las responsabilidades profesionales y personales, lo que puede limitar sus oportunidades de asumir roles de liderazgo.

Ibarra y Obodaru (2009) destacaron los desafíos adicionales que enfrentan las mujeres cuando buscan puestos de liderazgo, incluida la falta de acceso a redes y oportunidades de tutoría, la segregación ocupacional y el infame "techo de cristal". El término "techo de cristal" se refiere a las barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar puestos de alto nivel, incluso cuando cuentan con las habilidades y calificaciones necesarias.

En este contexto, Kanan (2010) argumentó que, incluso cuando las mujeres logran la independencia financiera, la sociedad todavía las subestima, manteniéndolas social y psicológicamente prisioneras. Esto se perpetúa por la cultura que asigna a los hombres el papel de proveedores e influencers (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018), lo que ha contribuido al lento avance del liderazgo femenino, que poco a poco va ganando terreno.

A su vez, Koenig *et al*. (2011) enfatizaron que las mujeres líderes demuestran habilidades de comunicación efectivas, tienen más probabilidades de considerar perspectivas diversas y tomar decisiones colaborativas. Estas características pueden promover un ambiente de trabajo más inclusivo, donde se valoran las voces e ideas de todos los miembros del equipo.

La participación femenina en el liderazgo está creciendo de manera constante en una variedad de sectores, incluidas empresas grandes y pequeñas, empresas familiares, instituciones educativas, organizaciones sin fines de lucro y entidades públicas. En el ámbito contable la situación no es diferente. Actualmente, 11 de los 27 estados tienen mujeres como presidentas de sus respectivos CRC, lo que representa el 40,74% de los estados con liderazgo femenino. Sin embargo, en relación al total de profesionales activos en los consejos de contabilidad de estos estados, las mujeres en la presidencia representan el 22,02% (CFC).

Un estudio realizado por Ahn, Hirai y Rho (2016) señaló que las contadoras enfrentan desafíos relacionados con la cultura organizacional, la falta de representación femenina en puestos de liderazgo y la desigualdad de oportunidades de desarrollo profesional.

Otra investigación realizada por Smith, Johnson y Davis (2019) destacó los beneficios de la diversidad de género en los órganos reguladores contables, incluida la promoción de políticas inclusivas y el apoyo profesional a las contadoras.

Además, García y Silva (2020) destacaron acciones y actividades lideradas por mujeres en los CRC, como programas de mentoría y formación profesional específica para mujeres. Estas iniciativas han demostrado eficacia en la promoción del avance profesional de las mujeres en el campo contable y en la creación de redes de apoyo.

Incluso cuando obtienen independencia financiera, las mujeres todavía enfrentan desafíos para lograr la independencia social y psicológica, ya que la sociedad todavía las percibe como subordinadas (KANAN, 2010).

El trabajo de Rodrigues *et al*. (2021) arroja luz sobre la persistente invisibilidad de las mujeres en el contexto científico, a pesar de sus sustanciales contribuciones. El estudio aborda las raíces de esta invisibilidad, que van más allá de las dimensiones sociales, culturales y estructurales y afectan a las mujeres en diversas etapas de su vida, desde la niñez hasta la edad adulta.

El estudio realizado por Ramos, Souza y Marcelino (2022) examina la relación entre la presencia de mujeres en el campo contable y posibles desafíos de género en ciudades específicas, Bandeirantes y Cornélio Procópio. La investigación tiene como objetivo evaluar cómo las mujeres ingresan al campo de la contabilidad en estas ciudades y si enfrentan desafíos debido a su género.

Los autores reconocen que, a lo largo de la historia, se han producido cambios significativos en el papel de la mujer en la sociedad, permitiendo el acceso a diferentes ámbitos del mercado laboral. Aunque se han logrado logros importantes, la investigación reconoce que las desigualdades y la discriminación de género persisten en muchos campos. Sin embargo, los resultados de la investigación de Bandeirantes y Cornélio Procópio indican una situación más positiva, donde se valora la competencia de los profesionales, independientemente del género. La mayoría de los entrevistados informaron que no enfrentan discriminación de género en sus lugares de trabajo, no observan grandes disparidades salariales en relación con sus colegas masculinos y están satisfechos con el reconocimiento y aprecio que reciben.

El estudio realizado por Sotti *et al.* (2023) se centra en el emprendimiento femenino, especialmente las experiencias de mujeres que trabajan en el campo de la publicidad. El objetivo de la investigación es identificar las dificultades que enfrentan estos emprendedores en sus emprendimientos

y qué los motiva a perseverar en sus negocios. Para lograr estos objetivos, se realizaron entrevistas semiestructuradas a empresarios del sector publicitario, seguidas de un análisis de contenido para identificar patrones y compararlos con la literatura existente sobre el tema. Los resultados de la investigación indican que las principales dificultades que enfrentan las emprendedoras en publicidad están relacionadas principalmente con el sexismo, el acoso en el lugar de trabajo, los desafíos en las relaciones con los clientes, la falta de capital inicial y la lucha por ganar espacio en el mercado.

El ensayo de Hansel (2023) aborda la trayectoria política, discursos y acciones de concejales durante el mandato de 2013 a 2016 en la ciudad de Guaíra, ubicada en el oeste de Paraná, Brasil. El objetivo del estudio es identificar y analizar estas dimensiones de los concejales, con énfasis en comprender sus experiencias políticas. Los resultados de la investigación revelan diferencias significativas entre los concejales, que van desde la información personal hasta sus trayectorias políticas y modos de actuación. Además, el estudio identifica similitudes entre algunos de los concejales y los resultados de investigaciones anteriores realizadas en Brasil sobre el tema. Sin embargo, uno de los concejales destaca por cuestionar repetidamente tendencias y conclusiones ya publicadas en investigaciones similares.

Los estereotipos de género, la falta de acceso a redes y oportunidades de tutoría, la segregación ocupacional y el "techo de cristal" son algunos de los obstáculos que dificultan el progreso de las mujeres en el liderazgo. En el área contable, la cultura organizacional, la falta de representación femenina y la desigualdad de oportunidades también representan factores limitantes.

VIDRIO DE TECHO

El concepto de “techo de cristal” se refiere a una barrera invisible y sistemática que impide a las mujeres avanzar a posiciones de liderazgo y poder en las organizaciones. Esta metáfora describe la situación en la que las mujeres son capaces de visualizar posiciones de liderazgo por encima de ellas, pero enfrentan obstáculos que obstaculizan su avance en la escala jerárquica.

El término "techo de cristal" fue popularizado por Hymowitz y Schellhardt (1986) en su artículo "El techo de cristal: por qué las mujeres no pueden alcanzar la cima de la escalera corporativa". Estos autores argumentaron que, aunque las mujeres pueden alcanzar niveles gerenciales medios, su avance a puestos más altos a menudo se ve obstaculizado por factores discriminatorios y estereotipos de género arraigados en la cultura organizacional.

Se han utilizado varias teorías y perspectivas para explicar el fenómeno del techo de cristal. La teoría de la desigualdad de género en el trabajo, propuesta por Acker y Hierarchies (1990), destaca las

normas y estereotipos de género presentes en la sociedad y las organizaciones, que perpetúan la subrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo.

La teoría del capital humano, desarrollada por Becker (1964) y actualizada por Beller (2019), sostiene que las diferencias en habilidades y competencias entre hombres y mujeres no son suficientes para explicar la disparidad en la representación en puestos de liderazgo. Sugiere que factores adicionales, como las redes y las oportunidades de desarrollo, desempeñan un papel importante en la progresión profesional.

La teoría del sesgo inconsciente, propuesta por Banaji y Greenwald (1995), enfatiza las actitudes y percepciones sutiles pero poderosas que influyen en las decisiones y las oportunidades de promoción en las organizaciones. Estos sesgos pueden dar lugar a evaluaciones parciales y limitar las oportunidades de liderazgo para las mujeres.

Además, la teoría del techo de cristal también considera cuestiones estructurales como la falta de programas de desarrollo de liderazgo específicos para mujeres, la ausencia de modelos de liderazgo femenino y la falta de políticas organizacionales que promuevan la igualdad de género (POWELL 1999; MARTIN, 2003).

En el ámbito contable, el techo de cristal también está presente. Las contadoras enfrentan desafíos relacionados con la representación en roles de liderazgo, la desigualdad salarial y el acceso limitado a redes profesionales.

En este sentido, Xavier, Silva, Serra y Boaventura (2017) abordaron el contexto académico brasileño. Los resultados revelaron la presencia de barreras y estereotipos de género que limitan el avance de las mujeres en la carrera académica en administración, corroborando así la existencia del techo de cristal.

Por su parte, el estudio de Silva, Costa, Lopes y Ribeiro (2018) investigó la presencia del techo de cristal en las empresas brasileñas, analizando los obstáculos que enfrentan las mujeres en la búsqueda de puestos de liderazgo. Los resultados señalaron la existencia de arraigados estereotipos de género y la falta de igualdad de oportunidades como factores que limitan el avance de las mujeres en estas organizaciones.

Un estudio realizado por Pereira y Corrêa (2019), titulado "El techo de cristal y la carrera de las mujeres en la administración pública brasileña", investigó la presencia del techo de cristal en el contexto de la administración pública brasileña. El trabajo identificó que las mujeres enfrentan obstáculos relacionados con estereotipos de género, falta de representación en puestos de liderazgo y desigualdades salariales.

El ensayo de Calheiro y Brasil (2020) es un estudio exploratorio que se centra en discutir de manera concisa las transformaciones en el escenario nacional, centrándose en la participación de las mujeres en la política y el proceso electoral. El texto enfatiza la relevancia de la lucha histórica de las mujeres por los derechos y cómo esta discusión sigue siendo relevante hoy.

El estudio realizado por Freitas, Santos y Jacinto (2022) tiene como objetivo analizar cómo el racismo y el patriarcado impactan en la inserción de las mujeres negras en el mercado laboral. El método de investigación adoptado fue una revisión sistemática de la literatura. Los investigadores revisaron doce artículos publicados en portugués, que abarcan el período de 2011 a 2020, obtenidos en plataformas *científicas. Electrónica en Línea* (SCIELO), Revista Electrónica de Investigación (PEPSIC) y Biblioteca Virtual en Salud (BVS).

Los resultados de esta revisión indican que las mujeres negras todavía representan una minoría en el mercado laboral formal, con una presencia reducida, especialmente en puestos de liderazgo. En comparación con los hombres blancos, esta disparidad se vuelve aún más pronunciada. Esta desigualdad se atribuye principalmente al racismo estructural y al machismo, que siguen prevaleciendo en las estructuras sociales y laborales.

El estudio realizado por Souza y Silva (2023) tiene como objetivo analizar los factores que explican la brecha salarial de género en el mercado laboral contable en Brasil. Para lograr este objetivo, el autor utilizó datos del Listado Anual de Información Social (RAIS) para el período de 2003 a 2017. Los datos recopilados incluyen información sobre los salarios de hombres y mujeres, así como variables como edad, educación, duración de servicio, tamaño del establecimiento, tipo de ocupación, naturaleza jurídica de la empresa y región geográfica del trabajador.

El análisis de datos implicó la aplicación de varias técnicas estadísticas, incluida la distribución de frecuencias, la estadística descriptiva, las pruebas de diferencia de medias y la regresión lineal simple. Los resultados del estudio apuntaron la existencia de una diferencia salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral brasileño de contabilidad. Aunque esta brecha se ha reducido a lo largo de los años del estudio, la reducción ha sido menos pronunciada en comparación con la brecha salarial en otros sectores de la economía.

El estudio realizado por Ribeiro *et al.* (2023) se centra en el análisis cinematográfico del largometraje "Barbie" (2023) y explora la participación de la muñeca Barbie en el desarrollo infantil. La película, dirigida por Greta Gerwig, pone a la icónica muñeca Barbie en el centro de atención, pero va más allá de su universo glamuroso y rosa, abordando dilemas y problemáticas sociales contemporáneas. Los resultados del análisis indicaron que la película aborda a la muñeca Barbie como un objeto que no debe ser manipulado por los niños, demostrando que los estándares de belleza representados por la

muñeca son incompatibles con el cuerpo humano, lo que puede derivar en problemas de salud física y mental. para quienes la ven como un modelo a seguir. El estudio también señala que, a pesar de las nuevas discusiones suscitadas en la película sobre el patriarcado y el papel de la mujer en la sociedad, Barbie sigue siendo una representación social que se aplica sólo a una pequeña porción de la sociedad.

El estudio realizado por Santucci *et al*. (2023) aborda la subrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo en medicina, un problema ampliamente reconocido pero poco documentado a nivel global. Si bien hay evidencia de la brecha de género en la academia, el liderazgo de las sociedades médicas y problemas específicos en algunas especialidades, no existen investigaciones que analicen de manera conjunta todas las especialidades médicas, ofreciendo una visión integral de las barreras para el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo en la medicina. Además, la mayoría de los estudios tienen una perspectiva estadounidense, y este estudio busca entender si la situación en España es diferente.

Los resultados apuntan a la presencia de desigualdad de género en las cuatro configuraciones analizadas. Durante el período observado, sólo el 27,6% de los jefes de departamento de los hospitales eran mujeres, frente al 61,1% del personal médico femenino. Sólo 10 de las 46 sociedades médicas agrupadas en la Federación Española de Sociedades Médicas (FACME) (21,7%) tuvieron una presidenta en algún momento del periodo de estudio, y sólo 4 congresos anuales tuvieron proporciones de ponentes femeninas superiores a 1. sobrerrepresentados en puestos inferiores y subrepresentados en puestos académicos superiores. Sólo el 26% y el 27%, respectivamente, de los jefes de departamento y directores de universidades eran mujeres. Además, sólo el 45% de las solicitudes de financiación pública para proyectos de investigación fueron lideradas por mujeres, y el presupuesto concedido a las mujeres en las convocatorias públicas fue un 24,3% inferior al de los hombres.

El estudio de Chen, Chen y Jebran (2023) utiliza la teoría de las características del estatus para plantear la hipótesis de que las creencias sobre el estatus conducen a la formación de una jerarquía informal de estatus basada en el género en los directorios corporativos. Después de controlar varias características de los directores, los investigadores encuentran que el rango de estatus de las directoras es notablemente un 19,58% más bajo que el de los directores masculinos en las juntas corporativas. Para probar sus hipótesis, los investigadores utilizaron una gran muestra de empresas chinas durante el período 2008 a 2019, compuesta por 18.266 empresas en diferentes años y 285.229 directores en diferentes años. Los resultados de la investigación respaldan sus predicciones teóricas, demostrando la relación entre la clasificación informal del estatus de las directoras y el comportamiento ético corporativo, así como cómo esta relación está influenciada por la presencia de una presidenta de la junta directiva, los mecanismos de buen gobierno y la cultura confuciana.

El estudio realizado por Martín- Peña *et al.* (2023) aborda la persistencia del "techo de cristal" que restringe la participación de las mujeres en la toma de decisiones corporativas, a pesar de los avances en el acceso de las mujeres a puestos directivos. Si bien los estudios teóricos han examinado los factores determinantes y las alternativas de carrera para el desarrollo profesional de las mujeres, con el objetivo de comprender las raíces de este problema, los análisis destinados a establecer relaciones causales y explorar las implicaciones de este fenómeno están ausentes en la literatura. El estudio contribuye a la literatura sobre género en la gestión, fortaleciendo los fundamentos teóricos y la validación empírica en torno al fenómeno del "techo de cristal". Además, ofrece implicaciones gerenciales al proporcionar a las empresas una base empírica para comprender la orientación del desarrollo profesional de las mujeres.

Estos estudios ofrecen una visión integral de las cuestiones de género e igualdad, destacando los desafíos, los logros y la necesidad constante de promover la igualdad de género en diversos ámbitos de la sociedad y el mercado laboral.

El estado del arte presentado a través de estos estudios proporciona una contribución significativa para comprender y abordar cuestiones relacionadas con la igualdad de género y las desigualdades de género en diversas esferas de la sociedad.

En primer lugar, los estudios proporcionan una conciencia detallada de la persistencia de las desigualdades de género, así como de la discriminación de género y el machismo. A través de análisis sólidos y empíricamente fundamentados, arrojan luz sobre las realidades de estos problemas, destacando a menudo desafíos que pueden pasar desapercibidos en la vida cotidiana. Este nivel de conciencia es crucial para promover una comprensión más profunda de los problemas que enfrentan las mujeres y otras minorías de género.

En segundo lugar, la evidencia empírica presentada en estos estudios proporciona una base sólida para abordar la existencia de desigualdades de género en diversas esferas de la vida, como el mercado laboral, la política, el emprendimiento y la representación en los medios. Esta evidencia no sólo valida la existencia de estas desigualdades, sino que también ayuda a construir argumentos bien fundamentados a favor de la igualdad de género, tanto en los debates públicos como en la formulación de políticas.

Además, estos estudios contribuyen a promover cambios efectivos. Van más allá de identificar problemas y exploran las causas subyacentes de las desigualdades de género, como el sexismo, el racismo y la discriminación estructural. Al hacerlo, destacan la necesidad de medidas e intervenciones concretas para promover un cambio significativo hacia la igualdad.

Los estudios también cubren una diversidad de contextos, explorando estas cuestiones en diferentes países y áreas de actividad. Esto demuestra que las desigualdades de género no son desafíos

aislados, sino problemas globales que requieren atención a escala internacional. Reconocen que estos problemas no pueden resolverse universalmente, ya que cada contexto presenta desafíos y soluciones específicos.

Promover la igualdad de género no es sólo una cuestión de justicia social, sino también una cuestión de eficiencia y progreso. La inclusión de diferentes perspectivas y talentos, independientemente del género, es vital para impulsar la innovación, el desarrollo económico y la justicia. Por tanto, estos estudios juegan un papel fundamental a la hora de valorar la diversidad y promover la inclusión en todos los sectores de la sociedad.

Además, al desafiar el *status quo* y proporcionar una base sólida para cuestionar las normas y prácticas tradicionales que perpetúan la desigualdad de género, estos estudios alientan el cambio. Fomentan la revisión de políticas, prácticas de contratación, entornos laborales y representación en los medios, con el objetivo de crear una sociedad más justa e igualitaria.

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Método

Esta investigación sigue un enfoque metodológico inductivo, caracterizado por basarse en la observación de casos específicos para derivar conclusiones de carácter más general o universal. A través del análisis de evidencia específica, buscamos desarrollar teorías y generalizaciones amplias (BABBIE, 2016).

En relación a su naturaleza, este estudio entra en la categoría de investigación descriptiva, tal como la define Newman (2014). El objetivo principal de este tipo de investigación es proporcionar descripciones detalladas de las características, comportamientos, opiniones y fenómenos dentro de una población o contexto específico.

Los datos utilizados en este estudio se recopilaron mediante una combinación de investigación bibliográfica y entrevistas. Las entrevistas se realizaron de forma semiestructurada y utilizaron formularios específicos. El período de análisis abarcó los años 2022 a 2023, eligiéndose el año de inicio en función del inicio del mandato en los Consejos Regionales de Contabilidad (CRC).

Procedimientos de Recopilación de Datos

La Tabla 1 presenta la estructura de las entrevistas semiestructuradas, organizadas en tres categorías de preguntas. La primera categoría aborda la identificación del entrevistado, la segunda

contiene afirmaciones con respuestas basadas en el modelo Likert (1932), y la tercera consta de preguntas abiertas para una comprensión más profunda de los temas tratados.

Cuadro 1 – Guión de entrevista semiestructurada

Caracterización de los entrevistados.
1. ¿Qué CRC funciona para usted?
2. ¿Edad?
3. ¿Estado civil?
4. ¿Tienes hijos?
5. ¿Entrenamiento?
6. Tiempo de experiencia en el área contable
7. ¿Cuántos años participó en actividades (comités/asesor) antes de convertirse en presidente del CRC?
8. ¿Cuántos mandatos ocupa usted como presidente?
Preguntas basadas en el modelo Likert
9. ¿Mis decisiones son cuestionadas por colegas masculinos?
10. Cuando hablo, ¿me interrumpen colegas masculinos?
11. ¿Promuevo acciones que alienten a otras mujeres a asumir liderazgos?
12. Mis colegas masculinos ponen a prueba mi capacidad intelectual.
13. Renuncio a asumir roles de liderazgo debido a mis obligaciones para con mi familia.
14. Sufro violencia simbólica (actitudes sutiles en el entorno organizacional que ponen a prueba mis capacidades).
15. Tú defines la actividad, cómo, cuándo y dónde se debe realizar. ¿Supervisas constantemente la ejecución de la tarea?
16. Explicas la actividad a realizar. ¿Escuchas atentamente a los miembros de tu equipo y tratas de convencerlos de la forma más adecuada de realizar la tarea?
17. Permites que tu equipo participe en la toma de decisiones, comparte ideas y alternativas para resolver un problema determinado.
18. Permites que la persona a la que diriges tome la decisión. En otras palabras, decide cómo, cuándo y dónde debe actuar.
Pregunta abierta
19. ¿Qué aportes puede aportar una mujer líder a la profesión contable?

Fuente: Elaboración propia.

La entrevista se realizó durante la Conferencia CReCER 2023, celebrada en São Paulo, entre el 8 y el 10 de mayo de 2023. Fueron entrevistadas las once mujeres que ocupan el cargo de presidenta de los Consejos Regionales de Contabilidad (CRC), que representan a todas las presidentas en el sistema. Esta hazaña es históricamente relevante, ya que constituye la mayor cantidad de mujeres presidentas jamás registrada en la historia del sistema, lo que resalta la importancia de registrar este hito histórico.

Procedimiento de análisis de datos

Para cumplir con el primer objetivo específico de esta investigación, se categorizaron los once entrevistados y se evaluaron las frecuencias necesarias para identificar a los entrevistados.

Para cumplir con el segundo objetivo específico de esta investigación, se analizaron las respuestas a las preguntas 09 a 14, relacionando respuestas tanto individuales como colectivas. Esto se logró mediante análisis de frecuencia y correlacionando las respuestas con la teoría.

Para cumplir con el tercer objetivo, las preguntas 15 a 18 y la pregunta abierta fueron sometidas a un análisis del discurso. El análisis del discurso escrito es un enfoque metodológico que busca comprender e interpretar los significados presentes en los textos escritos. Este análisis va más allá del contenido explícito y explora elementos discursivos subyacentes como la estructura, el estilo, las elecciones lingüísticas y los contextos sociales.

Para una explicación más detallada del análisis del discurso escrito, es relevante destacar los aportes de Fairclough (1995). Destaca que este análisis es una herramienta que permite una investigación crítica de los discursos presentes en los textos, explorando cómo diferentes elementos lingüísticos y sociales se interconectan para construir significados.

Los principios adoptados para el análisis de discurso fueron adaptados de Carvalho y Prestes (2022) y Carvalho *et al*. (2023). El análisis del discurso se apoyó en el software de análisis textual Iramuteq y utilizó análisis de similitud, basado en la teoría de grafos, propuesto por Marchand y Ratináud (2012). Siguiendo la concepción de Carvalho y Brasileiro (2022), el análisis textual con la ayuda de Iramuteq permitió un abordaje riguroso e integral, facilitando la evaluación del texto.

RESULTADOS

Los presidentes

Los resultados de este estudio inician con la caracterización de los entrevistados, brindando información relevante, como edad, estado civil, existencia de hijos, formación académica, tiempo de trabajo en el campo contable, experiencias previas antes de asumir la presidencia del directorio y el número de mandatos ejercidos.

Los Consejos Regionales de Contabilidad (CRC) que tienen mujeres en el cargo de presidenta son los siguientes: Carla Cristina Tasso, CRC/ES (Espírito Santo); Itajay María Soares, CRC/RR (Roraima); Ana Ligia Coelho Martins, CRC/MA (Maranhão); Maria Dorgivânia Arraes Barbará, CRC/PE (Pernambuco); Giseli Alves Silvente CRC/MT (Mato Grosso); Suely María Marqués de Oliveira, CRC/MG (Minas Gerais); María Salete Barreto Leite, CRC/SE (Sergipe); Sucena Hummel, CRC/GO (Goiás); Marisa Luciana Schvabe de Morais, CRC/SC (Santa Catarina); Adriana de Almeida Paula da Graça, CRC/PI (Piauí); y Joseny Gusmão da Silva, CRC/AM (Amazonas), anfitrión de la

conferencia "Encontro da Mulher Contabilidade 2023". Estas son las once mujeres que ocupan la presidencia de los Consejos Regionales de Contabilidad del sistema de Contabilidad federal (CRC/CFC).

La distribución geográfica de estas mujeres en la presidencia de los CRC es un avance positivo, que muestra que las mujeres están rompiendo barreras y ocupando puestos de liderazgo en varias regiones del país. Esto representa un avance significativo en la búsqueda de la equidad de género y una mayor representación femenina en puestos destacados del ámbito contable.

Sin embargo, es crucial resaltar que a pesar de este progreso, la mayoría de los CRC todavía están dirigidos por hombres, lo que revela una disparidad en la representación de género en las presidencias del CRC. Esto puede reflejar las desigualdades y los obstáculos que enfrentan las mujeres en su camino hacia posiciones de liderazgo en diferentes esferas profesionales.

La persistencia del "techo de cristal" puede ser una de las razones subyacentes de esta desigualdad. Esta barrera se compone de varios factores, incluidos estereotipos de género arraigados, prejuicios inconscientes, falta de igualdad de oportunidades y normas culturales que limitan el avance de las mujeres en sus carreras.

Por otro lado, la presencia de mujeres en la presidencia de algunos CRC es una señal alentadora de que estas barreras se están superando en algunas regiones. Estas mujeres están desafiando las convenciones establecidas y demostrando su competencia y habilidades de liderazgo en el campo de la contabilidad.

Estos ejemplos de mujeres presidentas de CRC pueden servir como fuente de inspiración para otras mujeres que aspiran a puestos de liderazgo, no sólo en contabilidad sino en todos los sectores. Destacan la importancia de la representación femenina en posiciones de poder e influencia, contribuyendo a una mayor diversidad de perspectivas y decisiones más inclusivas.

A pesar de estos avances, es imperativo seguir trabajando para reducir las desigualdades de género y promover la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos profesionales, incluida la contabilidad. Esto implica implementar políticas organizacionales que fomenten la diversidad y la igualdad de género, así como programas de desarrollo profesional específicos para mujeres, con el objetivo de asegurar la inclusión y progresión del talento femenino en puestos de liderazgo. La Tabla 1 muestra de manera consolidada el resto de datos sobre la caracterización de los entrevistados.

Al examinar las variables presentadas en la Tabla 1, se destacan varios puntos de interés. En cuanto a la edad de las presidentas, existe una distribución relativamente equilibrada entre los grupos de edad de 41 a 50 años y de 51 a 60 años, respectivamente. Estos datos sugieren que mujeres con amplia

experiencia y trayectorias profesionales consolidadas tienen más probabilidades de asumir puestos de liderazgo en los Consejos Regionales de Contabilidad (CRC).

Tabla 1 – Características de los entrevistados

Variables	Alternativas	Frecuencia	(%)
Edad	Entre 31 y 40 años	01	9.09
	Entre 41 y 50 años	05	45,46
	Entre 51 y 60 años	04	36.36
	Mayores de 61 años	01	9.09
Estado civil	Casado/Unión estable	08	72,73
	Soltero	02	18.18
	Apartado	01	9.09
Tiene hijos	Sí	10	90,91
	No	01	9.09
Capacitación	Graduación	01	9.09
	Especialización	07	63,64
	Maestría	01	9.09
	Doctorado	02	18.18
Tiempo trabajando en el área contable	Entre 10 y 20 años	02	18.18
	Entre 21 y 30 años	04	36.36
	Entre 31 y 40 años	05	45,46
Años de actividad en comités/asesor	Entre 1 y 5 años	05	45,46
	Entre 6 y 10 años	02	18.18
	Entre 11 y 15 años	01	9.09
	Entre 16 y 20 años	03	27.27
Número de mandatos	01 término	08	72,73
	02 términos	03	27.27

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al estado civil, la mayoría de las presidentas están casadas o en unión estable, totalizando el 72,73% del grupo. Estos datos indican que las mujeres con apoyo familiar y una sólida red de apoyo enfrentan con mayor valentía los desafíos y responsabilidades inherentes a los puestos de liderazgo.

Además, la tabla 1 revela que la mayoría de las presidentas tienen hijos, representando el 90,91% del total. Esta información sugiere que estas mujeres lograron armonizar sus responsabilidades profesionales y familiares, combinando exitosamente la maternidad con sus roles de liderazgo en los CRC.

En materia de formación académica, es importante señalar que la mayoría de las presidentas tienen especialización, totalizando un 63,64%. Este hallazgo resalta la importancia de buscar la calificación y superación profesional como forma de alcanzar posiciones destacadas en el campo contable.

El análisis también muestra que las presidentas tienen un período importante de experiencia en el área contable, siendo el rango de 31 a 40 años el más representativo. Esto indica que la experiencia y el

conocimiento acumulado a lo largo de los años desempeñan un papel crucial en el ascenso a la presidencia de los CRC.

Además, se observa que la mayoría de las presidentas han acumulado entre 1 y 5 años de experiencia en comités o como asesoras. Esto sugiere que algunas de estas mujeres ya habían construido una historia de involucramiento y participación en las actividades de la junta directiva antes de asumir la presidencia.

Finalmente, en cuanto al número de mandatos, parece que el 72,73% de las presidentas sólo cumplen 1 mandato. Esta información resalta que aún queda camino por recorrer para lograr una mayor continuidad y permanencia de las mujeres en puestos de liderazgo en los CRC.

De la tabla 1 se desprende que la representación de las mujeres en la presidencia de los CRC aún es limitada, lo que demuestra que persiste el desafío de superar el llamado "techo de cristal". La presencia femenina en estos puestos de liderazgo todavía refleja la existencia de barreras y desigualdades de género en el campo de la contabilidad.

Si bien hay mujeres calificadas, experimentadas y comprometidas, su presencia en la presidencia de los CRC sigue siendo minoritaria en comparación con la de los hombres. Esto pone de relieve la necesidad constante de promover la igualdad de oportunidades y combatir los estereotipos de género que restringen el avance de las mujeres a los niveles superiores de la profesión contable.

El techo de cristal

Tras presentar el perfil de los entrevistados, este apartado pretende analizar la percepción de los presidentes sobre la existencia del llamado "techo de cristal" en sus carreras profesionales, utilizando la escala Likert. La Tabla 2 presenta las respuestas a las seis preguntas que abordan este tema, con base en la teoría del "techo de cristal".

El análisis de los datos presentados en la tabla 2 ofrece la oportunidad de reflexionar sobre la teoría del "techo de cristal" y sus efectos en las experiencias de las mujeres en roles de liderazgo. Al examinar los resultados, podemos identificar elementos que corroboran y cuestionan esta teoría.

Por ejemplo, cuando consideramos la afirmación sobre las decisiones cuestionadas por colegas varones, observamos que una parte significativa de los participantes (45,46%) informa que sus decisiones son cuestionadas con diferentes niveles de frecuencia. Este hallazgo confirma la existencia de un "techo de cristal", lo que sugiere que las elecciones y decisiones tomadas por las mujeres en puestos de liderazgo enfrentan resistencia o devaluación.

Tabla 2 – Evaluación del techo de cristal

Variables	Alternativas	Frecuencia	(%)
Mis decisiones son cuestionadas por colegas masculinos.	Nunca	01	9.09
	Casi nunca	05	45,46
	Ocasionalmente	02	18.18
	A menudo	02	18.18
	Muy a menudo	01	9.09
Cuando hablo, me interrumpen colegas masculinos.	Nunca	01	9.09
	Casi nunca	06	54,55
	Ocasionalmente	03	27.27
	A menudo	01	9.09
	Muy a menudo	-	-
Promuevo acciones que alienten a otras mujeres a asumir roles de liderazgo.	Nunca	-	-
	Casi nunca	-	-
	Ocasionalmente	-	-
	A menudo	05	45,46
	Muy a menudo	06	54,54
Mis colegas masculinos ponen a prueba mi capacidad intelectual.	Nunca	02	18.18
	Casi nunca	05	45,46
	Ocasionalmente	02	18.18
	A menudo	02	18.18
	Muy a menudo	-	-
Renuncio a asumir roles de liderazgo debido a mis obligaciones para con mi familia.	Nunca	06	54,55
	Casi nunca	02	18.18
	Ocasionalmente	02	18.18
	A menudo	01	9.09
	Muy a menudo	-	-
Sufro violencia simbólica (actitudes sutiles en el entorno organizacional que ponen a prueba mis capacidades).	Nunca	03	27.27
	Casi nunca	03	27.27
	Ocasionalmente	04	36.36
	A menudo	01	9.09
	Muy a menudo	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, cuando analizamos la afirmación sobre las interrupciones por parte de compañeros varones durante el discurso, nos damos cuenta de que la mayoría de los participantes (54,55%) afirma que rara vez son interrumpidos. Aunque todavía se producen casos de interrupciones, la frecuencia reportada indica una menor incidencia de este comportamiento. En este sentido, se puede argumentar que los datos confrontan parcialmente la teoría del "techo de cristal", sugiriendo una posible evolución en el reconocimiento y respeto por la voz de las mujeres en puestos de liderazgo.

Otro aspecto importante es la promoción de acciones que impulsen a otras mujeres a asumir puestos de liderazgo. Los datos revelan que la mayoría de los participantes (54,54%) reportan promover con frecuencia o muy frecuentemente este tipo de acciones. Este resultado corrobora la teoría del "techo de cristal", demostrando la conciencia y la iniciativa de las mujeres líderes a la hora de crear oportunidades para que otras mujeres ocupen puestos destacados y superen las barreras impuestas.

En cuanto a la capacidad intelectual evaluada por colegas varones, encontramos que una porción significativa de los participantes (45,46%) reporta que sus habilidades son cuestionadas con diferentes niveles de frecuencia. Estos datos confirman la presencia de un "techo de cristal", poniendo de relieve la

persistencia de los estereotipos de género y la necesidad de combatir la subestimación de las capacidades de las mujeres en puestos de liderazgo.

En cuanto a la abdicación de roles de liderazgo por obligaciones familiares, observamos que la mayoría de los participantes (54,55%) dice nunca renunciar a estas responsabilidades. Estos datos sugieren una superación parcial del "techo de cristal", lo que indica que las mujeres están buscando equilibrar sus obligaciones familiares con sus aspiraciones profesionales, lo que puede contribuir a romper con estereotipos y aumentar la representación femenina en puestos de liderazgo.

En relación a la violencia simbólica, observamos que una porción considerable de los participantes (36,36%) refirió haberla experimentado ocasionalmente en el lugar de trabajo. Estos datos desafían la teoría del "techo de cristal", demostrando la existencia de un ambiente organizacional donde están presentes sutilezas y actitudes que cuestionan las capacidades de las mujeres.

Es importante resaltar que la presencia de elementos que confirman la teoría del “techo de cristal” enfatiza la necesidad continua de acciones orientadas a la equidad de género y la deconstrucción de estereotipos en el ámbito laboral. Al mismo tiempo, los aspectos que cuestionan esta teoría indican que hay avances en marcha, aunque todavía hay margen de mejora.

Estos resultados refuerzan la importancia de promover una cultura organizacional inclusiva, que valore y reconozca los aportes de las mujeres en puestos de liderazgo, garantizando la igualdad de oportunidades y combatiendo cualquier forma de discriminación. Crear conciencia sobre el "techo de cristal" e implementar políticas y prácticas que fomenten la diversidad de género son pasos esenciales para crear un entorno profesional más justo e igualitario para todas las personas.

Liderazgo situacional

Tras analizar las respuestas que destacan la presencia del “techo de cristal” en las declaraciones de los participantes, en este apartado se explora la percepción del liderazgo situacional a partir de las respuestas obtenidas en las preguntas 15 a 18. Los resultados se detallan en la Tabla 3, siguiendo la escala Likert situacional.

El análisis de los resultados en la Tabla 3 ofrece información valiosa sobre la percepción de los entrevistados sobre el liderazgo situacional. Este enfoque nos permite comprender cómo las mujeres presidentas de los CRC ven su capacidad de liderazgo en diferentes contextos y situaciones.

La Tabla 3 ofrece una oportunidad para analizar la aplicación de los principios del liderazgo situacional, que enfatiza la importancia de adaptar el estilo de liderazgo según la situación y las necesidades de los liderados.

Tabla 3 – Evaluación del liderazgo situacional

Variables	Alternativas	Frecuencia	(%)
Tú defines la actividad, cómo, cuándo y dónde se debe realizar. ¿Supervisas constantemente la ejecución de la tarea?	Nunca	-	-
	Casi nunca	-	-
	Ocasionalmente	03	27.27
	A menudo	03	27.27
	Muy a menudo	05	45,46
Explicas la actividad a realizar. ¿Escuchas atentamente a los miembros de tu equipo y tratas de convencerlos de la forma más adecuada de realizar la tarea?	Nunca	-	-
	Casi nunca	-	-
	Ocasionalmente	02	18.18
	A menudo	04	36.36
	Muy a menudo	05	45,46
¿Permite que los empleados participen en la toma de decisiones, compartan ideas y alternativas para resolver un problema determinado?	Nunca	-	-
	Casi nunca	-	-
	Ocasionalmente	02	18.18
	A menudo	04	36.36
	Muy a menudo	05	45,46
Permites que el líder tome la decisión. En otras palabras, ¿que él decide cómo, cuándo y dónde debe actuar?	Nunca	-	-
	Casi nunca	02	18.18
	Ocasionalmente	05	45,46
	A menudo	03	18.18
	Muy a menudo	01	27.27

Fuente: Elaboración propia.

Al examinar los datos de la Tabla 3, es evidente que los líderes adoptan enfoques variados en relación con la supervisión constante de la ejecución de las tareas, la explicación de las actividades, la participación de los seguidores en la toma de decisiones y permitir que los seguidores tomen el control de las decisiones. Esta diversidad refleja la flexibilidad de los líderes al aplicar el liderazgo situacional.

Los resultados resaltan que una parte importante de los entrevistados indicó que supervisan la ejecución de las tareas de manera constante, frecuente o muy frecuente. Además, explican las actividades a realizar y capacitan a los liderados para participar en la toma de decisiones, compartiendo ideas y alternativas para la resolución de problemas. También es destacable que a una proporción considerable de los liderados se les permite tomar decisiones relacionadas con la forma, el momento y el lugar de la acción.

Estos resultados están en línea con los principios del liderazgo situacional, que enfatizan la importancia de ajustar el estilo de liderazgo de acuerdo con la madurez y las habilidades de quienes son liderados. Esto se basa en estudios, como el de Hersey y Blanchard (1969), que destacan como factor esencial la adaptación del estilo de liderazgo a las características individuales de los seguidores.

Desde la perspectiva de reconocidos investigadores del liderazgo situacional, como Blanchard y Hersey (1982), adaptar el estilo de liderazgo a diferentes situaciones e individuos es esencial para maximizar el desempeño del equipo. En este contexto, el liderazgo femenino puede beneficiarse de la aplicación de estos principios, permitiendo una comprensión más profunda de las necesidades y competencias de quienes lideran, lo que, a su vez, impulsa el compromiso, el desarrollo y la motivación del equipo.

Investigaciones, como el estudio de Eagly y Carli (2007), sugieren que las mujeres líderes tienden a adoptar un estilo de liderazgo más participativo, centrándose en el desarrollo de las personas, lo que resulta en un ambiente de trabajo más colaborativo y atractivo.

El análisis de la Tabla 3 a la luz del liderazgo situacional revela elementos que están alineados con este enfoque, como la supervisión, explicación de actividades, participación de los seguidores en la toma de decisiones y permiso para que los seguidores tomen decisiones, demostrando la adaptabilidad de los líderes en la búsqueda. para un liderazgo efectivo orientado a la situación y las necesidades del equipo.

Los aportes que el liderazgo femenino puede aportar a la profesión contable

Los resultados de este estudio se enriquecen a través de una pregunta abierta que aborda la percepción de los presidentes sobre las contribuciones de las mujeres a la profesión contable, pregunta que respondieron todas las entrevistadas.

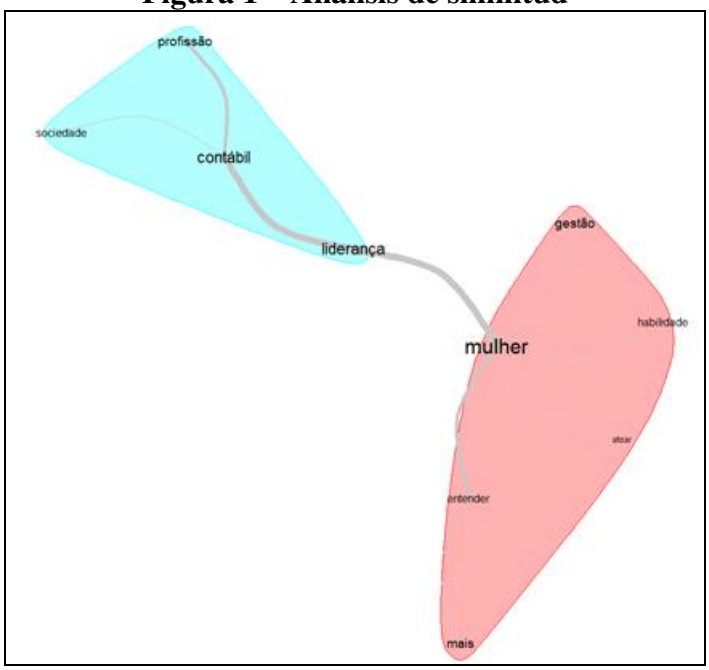
Las respuestas de los presidentes resaltan enérgicamente la relevancia del liderazgo femenino en la contabilidad, destacando varias características y contribuciones que las mujeres aportan a la gestión. La sensibilidad, la empatía, la adaptabilidad, la ética, las habilidades multifacéticas y la capacidad de diálogo se mencionan como atributos esenciales de las mujeres líderes. Además, las entrevistadas enfatizan la importancia de valorar los servicios prestados por las mujeres en todos los ámbitos de la contabilidad y promover la representación y el protagonismo femenino.

La Figura 1 ilustra el análisis de las respuestas de los entrevistados a través del análisis de similitud, un enfoque basado en la teoría de grafos (MARCHAND; RATINAUD, 2012) y procesado mediante el software IRaMuTeQ.

La Figura 1 ofrece una representación visual de la intersección entre el liderazgo femenino y las habilidades necesarias en la profesión contable, presentando dos ejes principales: el eje “Mujer” y el eje “Liderazgo”. Las respuestas de los presidentes arrojan luz sobre cómo perciben el liderazgo femenino en relación con las habilidades y competencias esenciales para el ejercicio de la profesión contable.

Además, en la Figura 1 también se destaca la relación entre el liderazgo femenino y el liderazgo situacional, en el que el estilo de liderazgo se adapta según las situaciones y necesidades del equipo. Varios elementos mencionados por los presidentes, como valorar las "habilidades" de los profesionales, establecer un diálogo abierto, demostrar flexibilidad, promover la innovación en la gestión y facilitar una comunicación efectiva, se consideran cruciales en la aplicación del liderazgo situacional.

Figura 1 – Análisis de similitud



Fuente: Elaboración propia.

Las respuestas presentadas fortalecen la importancia del liderazgo femenino y resaltan cómo las mujeres pueden contribuir a enriquecer la profesión contable y el entorno organizacional. La diversidad de perspectivas, habilidades de comportamiento y competencias de las mujeres líderes juega un papel fundamental en el fortalecimiento de la profesión contable y el progreso de la sociedad en su conjunto.

CONCLUSIÓN

A partir del análisis de las respuestas de los presidentes y de la información presentada a lo largo de este estudio, es innegable que el liderazgo femenino juega un papel fundamental no sólo en la contabilidad, sino también en las organizaciones en general. Las mujeres líderes traen consigo atributos invaluables como sensibilidad, empatía, habilidades de comunicación, adaptabilidad y ética, que tienen un impacto profundamente positivo en la construcción de un ambiente de trabajo más armonioso y el progreso de la profesión contable en su conjunto.

El estado del arte, tal como se aborda en este estudio, proporciona una visión integral y detallada de las complejas cuestiones relacionadas con la igualdad de género y las desigualdades de género en diversos contextos y esferas de la sociedad. A través de estos análisis, queda claro que la búsqueda de la igualdad de género es un camino continuo, marcado por desafíos persistentes y logros notables.

Los estudios destacan la importancia de reconocer y comprender la persistencia del machismo, el racismo y otras formas de discriminación de género. Demuestran que las desigualdades de género no

son un fenómeno aislado, sino que a menudo están entrelazadas con otros sistemas de opresión y discriminación. La conciencia de estas interseccionalidades es fundamental para desarrollar estrategias efectivas para promover la igualdad.

Además, estos estudios proporcionan una base de evidencia sólida que no solo valida la existencia de desigualdades de género, sino que también ayuda a construir argumentos basados en hechos e impulsar un debate informado. Cuestionan la noción de que la igualdad de género es una cuestión resuelta y demuestran que todavía queda un largo camino por recorrer.

Una contribución adicional de estos estudios es la identificación de áreas específicas donde persiste la desigualdad de género, como el mercado laboral, la política, el emprendimiento, la representación en los medios y el liderazgo corporativo. Al hacerlo, señalan áreas que requieren intervenciones específicas y políticas públicas efectivas.

Se entiende, a partir de los resultados de esta investigación, que el liderazgo femenino está directamente relacionado con el enfoque de liderazgo situacional, que implica adaptar el estilo de liderazgo según la situación y las necesidades del equipo. Las respuestas de los presidentes enfatizan la importancia de la escucha, el diálogo, la flexibilidad y la innovación en la gestión, elementos que están en línea con los principios del liderazgo situacional.

Además, la presencia de mujeres en puestos de liderazgo en contabilidad requiere enfrentar desafíos y superar barreras, como los prejuicios de género y la búsqueda del equilibrio entre responsabilidades profesionales y personales. Sin embargo, las mujeres líderes demuestran que tienen las habilidades técnicas y de comportamiento necesarias para hacer frente a estas demandas y lograr el éxito en sus puestos de liderazgo.

Al evaluar el primer objetivo propuesto para este estudio, identificamos que las presidentas son profesionales con amplia experiencia en el campo contable, muchas de ellas madres, y con antecedentes de trabajo en comités o como asesoras. Asimismo, se observó que la mayoría de ellos se encuentran en su primer mandato como presidente.

Respecto al segundo objetivo, el análisis permitió identificar la presencia de un techo de cristal en las respuestas de los presidentes, destacando la necesidad continua de mejoras en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Asimismo, destacó la importancia de ampliar la red de apoyo entre las mujeres, fortaleciendo la presencia del liderazgo femenino y su diversidad.

El tercer objetivo de este estudio se logró plenamente a través del análisis de las acciones de los presidentes en la promoción de condiciones de acceso al liderazgo de las mujeres, tomando como base los principios del liderazgo situacional. Se observó que estos líderes adoptan un enfoque democrático, que fomenta la participación activa de quienes lideran en el proceso de toma de decisiones.

Con base en los resultados de esta investigación, presentamos algunas sugerencias para futuras investigaciones:

Realizar investigaciones comparativas entre mujeres y hombres líderes en el área contable, con el objetivo de evaluar diferentes estilos de liderazgo y sus impactos en el desempeño organizacional. Este estudio podría proporcionar información valiosa sobre cómo la diversidad de estilos de liderazgo influye en el éxito de las organizaciones.

Investigar estrategias efectivas para superar el techo de cristal en contabilidad, con un enfoque en identificar medidas concretas para promover la igualdad de oportunidades y el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Esto puede implicar el desarrollo de políticas de equidad de género y la creación de programas de desarrollo profesional específicos para mujeres en contabilidad.

Explore el papel de los hombres en la promoción del liderazgo femenino. Comprender cómo los colegas varones pueden actuar como aliados en la lucha por un lugar de trabajo más inclusivo es esencial para avanzar en la igualdad de género.

Por tanto, la importancia del liderazgo femenino en la contabilidad trasciende la búsqueda de la igualdad de género. También implica valorar las contribuciones únicas que las mujeres pueden ofrecer, abarcando atributos como la sensibilidad, la empatía, la ética y las habilidades comunicativas. La presencia activa de mujeres líderes es fundamental para promover la diversidad y crear un ambiente de trabajo inclusivo y productivo. Su papel no sólo fortalece la profesión contable, sino que también inspira a otras mujeres a buscar puestos de liderazgo, impulsando el progreso de la profesión contable y de la sociedad en su conjunto.

REFERENCIAS

ACKER, J.; HIERARCHIES, J. “Bodies: a theory of gendered organizations”. **Gender and Society**, vol. 4, n. 2, 1990.

AHN, M.; HIRAI, R.; RHO, E. Y. “Gender inequality in accounting career progression: a longitudinal analysis”. **Accounting, Organizations and Society**, vol. 49, 2016.

BABBIE, E. **The practice of social research**. Boston: Cengage Learning, 2016.

BANAJI, M. R.; GREENWALD, A. G. “Implicit gender stereotypes and judgments of women and men”. **Journal of Social Issues**, vol. 61, n. 4, 1995.

BECKER, G. S. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Cambridge: National Bureau of Economic Research, 1964.

BELLER, A. H. “Revisiting becker's theory of human capital: a new data integration and multilevel analysis”. **Social Forces**, vol. 97, n. 1, 2019.

BLANCHARD, K.; HERSEY, P. **Management of organizational behavior**: utilizing human resources. Hoboken: Prentice-Hall, 1982.

BRAMBILLA, B. B. "Estado patriarcal e políticas para mulheres: da luta pela equidade de gênero ao caso de polícia". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 5, n. 13, 2020.

CALHEIRO, I. L.; BRASIL, S. F. C. "A conquista do voto feminino no Brasil e o papel da mulher no processo eleitoral". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 1, n. 3, 2020.

CARVALHO, J. L. *et al.* "A (IN) visibilidade da pessoa LGBTQIA+ no mercado de trabalho: uma bibliometria na base de dados SCOPUS". **Asas da Palavra**, vol. 20, n. 1, 2023.

CARVALHO, J. L.; BRASILEIRO, T. A. S. "Transparency as a tool in building eficiente public institutions: a bibliometric study". **International Journal of Advanced Engineering Research and Science**, vol. 9, 2022.

CARVALHO, J.; PRESTES, M. V. "O cooperativismo e o fortalecimento da agricultura familiar: Uma análise sistemática". **Revista Gestão em Conhecimento**, vol. 10, n. 10, 2022.

CHEN, S.; CHEN, Y.; JEBRAN, K. "Beyond the glass ceiling: Informal gender-based status hierarchy and corporate misconduct". **Journal of Business Research**, vol. 169, n. 114281, 2023.

COHEN, J. R.; HUFFMAN, S. K. "The role of ethnic and professional identity in public accounting". **Accounting, Organizations and Society**, vol. 32, n. 6, 2007.

DAMBRIN, C.; LAMBERT, C. "Mothering or auditing? The case of two Big Four in France". **Accounting, Auditing and Accountability Journal**, vol. 21, n. 4, 2008.

EAGLY, A. H.; CARLI, L. L. "Women and the labyrinth of leadership". **Harvard Business Review**, vol. 85, n. 9, 2007.

FAIRCLOUGH, N. **Critical discourse analysis**: the critical study of language. Abingdon: Routledge, 1995.

FONTOURA, N. O.; GONZALEZ, R. "Aumento da participação de mulheres no mercado de trabalho: mudança ou reprodução da desigualdade". **Mercado de Trabalho**, vol. 41, 2009.

FREITAS, G.; SANTOS, J.; JACINTO, P. "Inserção da mulher negra no mundo do trabalho: uma revisão de literatura". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 9, n. 26, 2022.

GARCÍA, L. S.; SILVA, R. M. "Women in leadership positions in the Brazilian accounting profession: a case study". **Revista Contemporânea de Contabilidade**, vol. 17, n. 44, 2020.

GONÇALVES, R. A. **Gênero na contabilidade**: percepção das presidentes, em exercício ou não, dos CRCs no Brasil sobre o mercado contábil (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Contábeis). João Pessoa: UFPB, 2019.

HANSEL, T. F. "Rompendo barreiras: mulheres vereadoras reescrevendo a história". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 13, n. 37, 2023.

HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. **Management of organizational behavior**: utilizing human resources. Hoboken: Prentice-Hall, 1969.

HRYNIEWIC, L. G. C.; VIANNA, M. A. "Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais". **Caderno EBAPE.BR**, vol. 16, n. 3, 2018.

HUGHES, R. L.; GINNETT, R. C.; CURPHY, G. J. **Leadership enhancing the lessons of experience**. Nova York: McGraw-Hill, 2009.

HYMOWITZ, C.; SCHELLHARDT, T. D. "The glass ceiling: why women & seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs". **The Wall Street Journal**, vol. 19, 1986.

IBARRA, H.; OBODARU, O. "Women and the vision thing". **Harvard Business Review**, vol. 87, n. 1, 2009.

KANAN, L. A. "Poder e liderança de mulheres nas organizações de trabalho". **Organizações e Sociedade**, vol. 17, n. 53, 2010.

KOENIG, A. M. *et al*. "Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms". **Psychological Bulletin**, vol. 137, n. 4, 2011.

MARCHAND, P.; RATINAUD, P. "L'analyse de similitude appliquée aux corpus textuels: les primaires socialistes pour l'élection présidentielle française". **Actes des 11eme Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles**. Liege: JADT, 2012.

MARTIN, P. Y. "Gender as a Social Institution". **Social Forces,** vol. 82, n. 4, 2003.

MARTÍN-PEÑA, M.L. Determining factors and alternatives for the career development of women executives: a multicriteria decision model. **Humanities and Social Sciences Communications**, vol. 10, n. 1, 2023.

OLIVEIRA, M. F. **Liderança na profissão contábil**: a trajetória profissional das presidentas de conselhos regionais de contabilidade (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis). Uberlândia: UFU, 2020.

PEREIRA, V. C.; CORRÊA, T. L. "O teto de vidro e a carreira das mulheres na administração pública brasileira". **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 17, n. 3, 2019.

POWELL, G. N. "Reflections on the Glass Ceiling: Recent Trends and Future Prospects". *In:* MURNIGHAN, J. K. (ed.). **Social Psychology in Organizations**: advances in Theory and Research. Hoboken: Prentice Hall, 1999.

RADAELLI, K. P. **Mulher contabilista nos conselhos de contabilidade no Brasil**: uma análise do fenômeno Teto de vidro (Trabalho de Conclusão de Curso de Graduação em Ciências Contábeis). Porto Alegre: UFRGS, 2018.

RAMOS, B. P.; SOUZA, L. K. F.; MARCELINO, J. A. "Atuação das mulheres na área contábil: um estudo nas cidades Bandeirantes e Cornélio Procópio – PR". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 11, n. 33, 2022.

RIBEIRO, V. M. M. *et al*. "Uma análise do filme Barbie (2023), da boneca e suas implicações no desenvolvimento da criança". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 45, 2023.

RODRIGUES, L. L. G. C. *et al*. "Do presente ao futuro: a mulher na ciência brasileira". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 7, n. 21, 2021.

SANTUCCI, C. *et al*. "Gender inequity in the medical profession: the women doctors in Spain (WOMEDS) study". **Human Resources for Health**, vol. 21, n. 1, 2023.

SILVA, D. J. M. **Mulheres na contabilidade**: os estereótipos socialmente construídos sobre a contadora (Dissertação de Mestrado em Ciências Contábeis). Uberlândia: UFU, 2018.

SMITH, J.; JOHNSON, A.; DAVIS, M. "The impact of gender diversity in accounting regulatory bodies". **Journal of Accounting Education**, vol. 47, 2019.

SOTTI, R. W. *et al*. "Empreendedorismo feminino: fatores motivacionais e dificuldades encontradas no ramo publicitário". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 15, n. 44, 2023.

SOUZA, P. V. S.; SILVA, C. A. T. "Discriminação salarial entre os gêneros no mercado de trabalho assalariado contábil brasileiro". **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, vol. 13, n. 39, 2023.

STRONGMAN, K.; WRIGHT, S. "The emotional labour of accountancy". **Pacific Accounting Review,** vol. 20, n. 2, 2008.

THARENOU, P. "Is There a Link between Family Structures and Women and Mens Managerial Career Advancement?" **Journal of Organizational Behavior**, vol. 20, n. 6, 1999.

WOOD, G. "Gender stereotypical attitude". **Equal Opportunity International**, vol. 27, n. 7, 2008.

XAVIER, F. H. G. *et al*. "Teto de Vidro e Barreiras de Gênero na Carreira Acadêmica em Administração". **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 21, n. 2, 2017.



BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)

Ano V | Volume 16 | Nº 48| Boa Vista |2023

http://www.ioles.com.br/boca

Editor chefe:

Elói Martins Senhoras

Conselho Editorial

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

Conselho Científico

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima