



# Reflexiones en torno a la Maternidad en la Profesión Contable. Redefiniciones, prioridades y pausas<sup>1</sup>

**Javiera Paz Rojas Gálvez<sup>2</sup>**

Departamento de Contabilidad y Auditoría, FAE USACH

## Resumen

En este trabajo, se aborda la maternidad como un punto de inflexión clave en la trayectoria profesional de las mujeres que ejercen la carrera de Contador Público y Auditor (CPA) en Chile, considerando como este evento puede redefinir prioridades, generar pausas, desvíos o incluso limitar las posibilidades de ascenso dentro de las organizaciones. El problema central radica en comprender de que forma la maternidad, junto con los roles y estereotipos de género aún vigentes, incide en el desarrollo de sus carreras profesionales. Para ello se realizó una revisión de la literatura y las teorías que abordan la maternidad para reflexionar en el caso chileno. Se encontró que es un aspecto que preocupa a las mujeres dentro de su trayectoria profesional, sin embargo, las acciones de las organizaciones aunque acogen la regulación vigente tienen brecha sobre las necesidades reales de las mujeres para conciliar la vida profesional y laboral.

**Palabras clave:** Maternidad, Contador Público y Auditor, trayectoria profesional, trabajo del cuidado.

## Abstract

This study examines motherhood as a key turning point in the professional careers of women working as Certified Public Accountants and Auditors (CPAs) in Chile, exploring how this life event can redefine priorities, cause career breaks or detours, or even limit opportunities for promotion within organizations. The central issue lies in understanding how motherhood, together with still-prevalent gender roles and stereotypes, impacts the development of their professional careers. To this end, a review of the literature and theories addressing motherhood was conducted to reflect on the Chilean context. It was found that this is an issue of concern to women within their professional trajectories; however, while organizations' actions comply with current regulations, they fall short of addressing women's actual needs to balance their professional and personal lives.

**Keywords:** Motherhood, Certified Public Accountant and Auditor, professional trajectory, care work.

<sup>1</sup>Este artículo hace parte de la tesis para optar al título de CPA de la Usach titulada "Cómo impacta la maternidad en la carrera de la Contadora Pública y Auditora en Chile"

<sup>2</sup>Contadora Pública y Auditora de la Universidad Santiago de Chile. Contacto: javiera.rojas.g@usach.cl

## Introducción

En los estudios de género en contabilidad (Haynes, 2017) se han identificado asuntos que limitan el proceso de progresión laboral de las mujeres dentro de las empresas, en este caso para las Contadoras Públicas y Auditoras (CPA) se observa que los roles de género y los estereotipos asociados a estos, pueden generar prejuicios que limitan su avance dentro de las posiciones directivas y estratégicas en las compañías donde se desempeñan laboralmente (Crompton y Sanderson, 1986). En este sentido, una de las problemáticas mencionadas frecuentemente en la literatura ha sido la maternidad como un momento que cambia de manera radical las ambiciones de escalar posiciones en las compañías o estanca la carrera profesional de estas mujeres CPA (Dambrin y Lambert, 2008).

Los roles de género históricamente han delimitado el plano doméstico y laboral, en sus inicios, las mujeres estuvieron orientadas al cuidado de los hijos y la familia; y el hombre, dadas sus responsabilidades del sostenimiento del hogar. Sin embargo, en la actualidad tanto hombres como mujeres participan activamente del mercado laboral, por lo cual se presentan diferencias para equilibrar las actividades personales con las laborales, más aún cuando ellas han sido mamás. De acuerdo con Collins (1993) las mujeres presentan un mayor estrés en comparación al hombre al momento de tratar de equilibrar su vida laboral con la familiar, llegando incluso a veces a tomar la decisión de dejar su trabajo en aras de la felicidad de su familia. Por lo tanto, las decisiones que se derivan de la maternidad en la carrera profesional de las CPA son: buscar trabajos con horarios flexibles, renunciar a la carrera profesional o dejar de lado las ambiciones laborales, todo esto en pro de la familia.

Cuando la maternidad y el proceso de comenzar a formar una familia se hace presente en la vida de la mujer CPA, es el momento donde esta debe comenzar a hacer todo lo que está a su alcance para gestionar sus tiempos de manera eficiente con la finalidad de equilibrar su vida familiar con la laboral, para de esta manera no solo quedarse en un puesto fijo sino escalar progresivamente dentro de la empresa. Esto quiere decir que las mujeres CPA no carecen de habilidades o conocimientos que les impiden progresar laboralmente si no que las dificultades que presentan se hacen entre ver cuando comienzan esta etapa de ser mamás (Hantrais, 1995). Es por esto, que mantener el equilibrio entre la vida laboral y familiar es esencial para la salud mental y física de las madres CPA, sin embargo, para lograrlo requiere flexibilidad, apoyo y sobre todo una transformación cultural que valore el desarrollo integral de las mujeres.

A pesar, que con el pasar de los años, ha habido una mayor incorporación femenina en el ámbito contable, siguen persistiendo estructuras rígidas y estereotipos de género que condicionan el avance de las mujeres CPA, especialmente cuando asumen el rol de madre. La literatura aborda que la maternidad suele ser vista como un punto de quiebre (Herrera, 2025), donde muchas veces deben buscar flexibilidad, ajustar expectativas laborales o incluso postergar ascensos u oportunidades importantes en su desarrollo profesional para compatibilizar trabajo y familia. Es por esto, que en este artículo se reflexiona sobre la percepción que existe sobre la maternidad a través de la literatura en la carrera de las profesionales contables.

El documento tiene la siguiente estructura, este primer apartado a modo de contextualización del problema, el segundo apartado, la presentación de teorías que entregan elementos para la comprensión de la maternidad en el desarrollo profesional de las mujeres. El tercer apartado, revisa la literatura que ha abordado la maternidad en la profesión contable; el cuarto apartado, muestra la maternidad desde el contexto chileno. El quinto apartado entrega reflexiones finales a modo de conclusión.

## Marco Teórico

Mucho tiempo se utilizó la metáfora “Techo de cristal” para referirse a lo difícil que es para las mujeres lo que corresponde a progresión laboral, esta teoría habla de que las mujeres pueden mirar hacia arriba; pero, no pueden seguir subiendo, es decir, existe una barrera invisible sólida que no les permite avanzar en la escala jerárquica. Es por esto que Eagly y Carli (2007) expresan que la metáfora “Laberinto de cristal” es más precisa, debido a que queda más claro que lo que realmente pasa es que existen diversas complejidades en este camino a recorrer y que se perciben diferentes desafíos a la hora de comenzar con esta escalada hacia lo más alto, la cual requiere de paciencia y mucha persistencia.

Al identificarse con un género, ya sea masculino o femenino, se define qué rol debe cumplir o que se espera de cada uno respecto a comportamientos y actitudes. Es por esto que comienzan a generarse prejuicios, los que la mayor parte del tiempo causan discriminación y exclusión social. Las mujeres dentro de las organizaciones enfrentan desafíos específicos como lo son estereotipos de género, ya que se asume que la mujer es menos competente, lo que les impide ocupar roles de liderazgo, la conciliación entre vida laboral y familiar se les hace complicado teniendo que tomar decisiones relevantes en su carrera laboral por el hecho, que las expectativas sobre la mujer son como cuidadora del hogar y familia y por último, el acceso a redes profesionales el cual se acota por no tener el tiempo necesario para formar lazos con colegas o clientes.

Es por esto, que la teoría del laberinto de cristal de Eagly y Carli (2007) es una teoría con la cual las mujeres hoy en día se identifican, sobre todo las que se encuentran en la etapa de la maternidad, esto debido a que se habla de los obstáculos y complejidades que se presentan en la vida de estas que impiden su progreso laboral. La maternidad conlleva mucho tiempo y sacrificio sobre todo por parte de las mujeres, por ello, cuando la carrera laboral comienza a requerir más tiempo, esta se convierte automáticamente en un factor prohibitivo. Al momento en que la mujer queda embarazada se le comienza a observar cómo alguien que dispondrá de menos tiempo que sus colegas y que cuando tenga al bebé se ausentará por un largo tiempo impidiendo el progreso continuo.

Otros desafíos que también son relevantes para las mujeres que son madres son las interrupciones en su carrera, las cuales se pueden provocar por las licencias o incluso reducción de jornada laboral con el fin de utilizar ese tiempo para el cuidado del niño. Estas razones se pueden vincular con la percepción que toman dentro de la organización generando así pensamientos negativos respecto al compromiso y disponibilidad de las madres. Es aquí cuando esta comienza rápidamente a desarrollar tácticas para optimizar su tiempo laboral y familiar tomando decisiones difíciles, las cuales incluso pueden llegar a ser dejar de lado sus ambiciones laborales indefinidamente.

Collins (1993) realizó un estudio en donde dice que las mujeres presentan un mayor estrés en comparación al hombre al momento de tratar de lograr este equilibrio entre ambos roles (laboral y familiar) debido a que son dos cosas fundamentales dentro de la vida de la mujer. Por lo tanto, lograr este equilibrio será algo esencial para las mujeres que decidan seguir progresando y así llegar al escalón más alto de su profesión siendo mamás. Si bien Eagly y Carli (2007) no se enfocan principalmente en el estrés o cansancio en general, hablan de cargas, las cuales son vida laboral, cuidado del hogar y cuidado de los hijos, ellas mencionan que "Las mujeres deben hacer frente no solo a las exigencias de sus trabajos, sino también a las expectativas sociales sobre su rol en la familia y el hogar". Analizan cómo ciertos puestos de trabajo implican tiempo, compromiso y disponibilidad, rasgos que generalmente entran en conflicto con la vida familiar, lo que muchas veces las obliga a tomar puestos más acordes a su tiempo disponible.

Por tanto, esta teoría del laberinto de cristal no solo se trata de un desafío estructural, sino que también implica un desgaste de la vida de las mujeres, lo cual poco a poco va impactando en la vida laboral de las que son madres, dificultando sus ascensos, bienestar e incluso permanencia dentro de las organizaciones, todo esto por lograr un equilibrio con la vida familiar. En la figura 1. Se sintetiza elementos relevantes de esta teoría y se aborda la teoría del costo de la maternidad que se explica más adelante.

Figura 1. Teorías



Fuente: Elaboración propia

Dentro de las teorías asociadas a la maternidad, los estudios de Buding & England (2001) y Correll, Benard & Paik (2007), han sido relevantes para comprender cómo esta se ha convertido en un obstáculo dentro del mundo laboral tanto en lo económico como en lo cultural. Esta teoría trata que ser madre disminuye las oportunidades laborales y económicas de las mujeres, sin importar si sus habilidades, experiencia o nivel educativo son mayores que las de sus colegas (Buding & England, 2001; Correll et al., 2007). Esta disminución se sustenta en prejuicios y estereotipos en donde se ve a las madres como menos comprometidas con su trabajo, con menor disponibilidad y automáticamente como menos confiables. Se asume que la mujer priorizará a la familia y a su hogar, es por esto que se duda de su capacidad para liderar o asumir tareas que tengan mayor responsabilidad y presión.

Muchas organizaciones trabajan con un sistema inflexible en donde se espera que exista disponibilidad total durante largas jornadas y políticas que no están muy comprometidas con la conciliación entre la vida laboral y familiar que apoye a las madres para poder cumplir ambos roles. Existe una variedad de limitaciones a la hora que comienza la etapa de la maternidad, algunas mujeres deciden no aceptar trabajos (ascensos) con más carga o aceptar trabajos más estables, pero con una menor proyección laboral, todo esto por miedo a no tener suficiente tiempo para sus hijos y el hogar. Algunas incluso pueden llegar a pensar en abandonar sus trabajos para dedicarse completamente a sus hijos o de otra manera optar por trabajos de medio tiempo lo que lleva a afectar sus ingresos y proyecciones a futuro.

En "*The Wage Penalty for Motherhood*", (Buding & England, 2001) luego de realizar su estudio, concluyeron que las madres ganan un 5% menos por hijo que sus pares que no los tienen, no por decisión propia, sino por la discriminación existente y los estereotipos culturales que se presentan viendo a las madres como menos implicadas y capacitadas. Esto da a entender que las mujeres que son madres siguen teniendo la carga familiar y de su hogar en sus manos en un gran porcentaje, teniendo que tomar cada vez decisiones más difíciles respecto a su vida personal y laboral, dejando muchas veces sus sueños profesionales de lado en ciertos aspectos con el fin de cumplir su rol de madre de manera de no sentirse que lo están haciendo mal.

Becker (1985) y Folbre (1994) hablan sobre una división sexual en el trabajo debido a los roles reproductivos que se han asignado históricamente, lo cual hace ver a la maternidad como una barrera para lograr la equidad laboral. Estudios empíricos confirman que en los países de Chile y Colombia las mujeres que se convierten en madres reciben un sueldo más bajo

en un 48% en comparación con mujeres sin hijos. Esto indica que el cuidado no remunerado, es decir, el trabajo del hogar y el cuidado de los niños, además del trabajo reproductivo, influye significativamente en las oportunidades que se presentan dentro del mercado laboral. Una vez más se ve reflejado lo difícil que es tratar de equilibrar la vida laboral con la familiar, sin dejar un poco de lado alguna de las dos para rendir exitosamente en tan solo una de ellas.

Por otro lado, Correll, Benard y Paik (2007) al finalizar su estudio experimental que trataba de enviar currículos ficticios, pudieron concluir que las mujeres que son madres no reciben tantos llamados a entrevistas como las que no lo son, los estándares de desempeño eran mucho más estrictos y la puntualidad mucho más relevante, además de ofrecerles salarios más bajos. No pasa lo mismo con los padres, los cuales no sufren penalizaciones e incluso pueden llegar a verse beneficiados. Esto confirma que las “sanciones” que reciben las madres son únicamente por sesgos implícitos, reglas y expectativas que se tienen respecto a los roles que debe cumplir cada género. Si la maternidad se toma desde una perspectiva económica, se refiere a las pérdidas económicas con las que deben lidiar las mujeres al momento de tener hijos, las cuales son pérdidas debido a interrupciones laborales, menor cantidad de horas trabajadas y experiencia adquirida y, por último, limitada posibilidad de ascenso.

Una investigación realizada por Gangl y Ziefle (2009), titulada *Motherhood, Labor Force Behavior, and Women 's Careers*, compara en diferentes países cuáles son los “castigos” que reciben las mujeres por el hecho de ser madres. Estas penalizaciones van variando, dependiendo las políticas laborales y actitudes culturales que se presenten dentro de cada organización, por lo tanto, si existen políticas que ayuden a conciliar lo laboral con lo familiar, las penalizaciones serán menos prominentes, así como también las actitudes culturales que se puedan presentar, las cuales también serán importantes para determinar la magnitud de la “sanción”. Esto sugiere que las políticas que hayan dentro de las organizaciones, así como las actitudes culturales que tengan tanto trabajadores como jefes, serán determinantes en la experiencia de la penalización que existe por maternidad.

Estos estudios indican que la maternidad no solo genera un impacto en lo económico, como la pérdida de ingresos, sino también pérdidas en cuanto a oportunidades que se presentan constantemente dentro del mundo laboral, las que son producto de estereotipos y estructuras laborales que no son capaces de adaptarse a las necesidades familiares. Se trata de un problema social que requiere de políticas más inclusivas como, por ejemplo, horarios flexibles, acceso a servicios de cuidado infantil, licencias parentales compartidas, entre otras. Es importante hacer visible estas problemáticas mediante el ámbito académico con el fin de fomentar cambios que permitan una verdadera equidad entre hombres y mujeres en el mundo laboral.

## Maternidad en la profesión contable según la literatura

En los últimos años, la participación de las mujeres en el campo laboral ha aumentado constantemente en todos los campos profesionales incluso en la Auditoría (Lanier y Tanner, 1999). Este crecimiento además de mostrar que cuantitativamente la presencia femenina cambió, es un reflejo de los avances en materia de equidad de género y acceso a oportunidades dentro del mercado laboral. Sin embargo, a pesar de este aumento en la participación de las mujeres, Lanier y Tanner (1999) indican que aun, siguen existiendo barreras que afectan el desarrollo laboral como lo son, minoría en cargos superiores, limitadas oportunidades de ascenso y experiencias de discriminación, lo que lleva a plantearse, ¿Cómo las mujeres desarrollan su trabajo respecto a las condiciones actuales?, y ¿Qué medidas se podrían integrar para asegurar a las mujeres un entorno inclusivo y equitativo? Es así como la maternidad y las responsabilidades derivadas de la crianza, se convierten en variables que tensionan las expectativas que se tienen del desempeño profesional y llevan a plantearse nuevas formas de organización en donde se valore la experiencia y trayectoria.

La maternidad, definida por Silvia Tubert (1996) considera que “no es puramente natural ni exclusivamente cultural; compromete tanto lo corporal como lo psíquico, ya sea consciente o inconsciente; participa de los registros real, imaginario y simbólico” (p.13). Esta definición resalta como la maternidad influye de manera significativa dentro de la vida de las mujeres debido al gran cambio que implica ser madre, llevándolas a tener desafíos durante la trayectoria laboral, debido a que dentro de las organizaciones aún existe el prejuicio de que, al convertirse en madre, ya no se tiene el mismo compromiso respecto a sus carreras.

Es importante destacar que la carrera profesional de la mujer puede desempeñarse de varias maneras dependiendo la edad del niño. Cuando se trata de un bebé, este requiere un cuidado más exhaustivo ya que está en sus primeros años de vida, son seres que aún están en pleno desarrollo por lo que requieren de mayor atención respecto a salud, alimentación, entre otras necesidades básicas de supervivencia. La madre en este caso necesita pedir prenatal y post natal para hacerse cargo de los cuidados del bebé.

Al ser un niño más grande, es decir, que tenga unos 12 años en adelante, la madre ya no requiere tener su atención 100% en este, ellos ya comienzan a ser más independientes en ciertas situaciones como lo son el cuidado personal, la alimentación y las tareas básicas. Además, su salud se encontrará más controlada, y, por ende, pueden enfermar con menos frecuencia. Es por esto que la mujer si comienza su vida profesional siendo madre de niños más grandes, cuenta con más tiempo para dedicarle a su trabajo, llevándola a conseguir puestos más importantes y oportunidades, que mujeres con niños pequeños no podrían tomar, debido al cuidado que estos requieren.

De acuerdo con Eagly y Carli (2007) en su teoría "Laberinto de Cristal" hablan de que la maternidad genera una variedad de obstáculos dentro del desarrollo profesional, tanto culturales, estructurales y personales. El laberinto indica que las dificultades pueden aparecer en cualquier momento y circunstancia, teniendo la mujer que generar estrategias para seguir avanzando. Es así como la maternidad es vista como uno de los principales giros dentro de este laberinto, debido a las expectativas o prejuicios respecto a la prioridad entre familia y trabajo, se piensa que la mujer dispondrá de menos tiempo para su desarrollo profesional, tendrá menos compromiso y así mismo menor capacidad de liderazgo.

Eagly y Carli (2007) mencionan como los prejuicios con el tiempo se vuelven más tenues, pero, no menos poderosos, por ejemplo, si una mujer actúa respecto a estereotipos de género es considerada como muy suave, sin embargo, si lidera con autoridad y voz de mando, es considerada como ruda o poco empática. Cuando una profesional se convierte en madre, la presión por equilibrar la vida familiar con la laboral intensifica este enigma. En varias organizaciones sigue existiendo la disponibilidad completa, movilidad, jornadas extensas, actividades poco compatibles con la maternidad, aún más cuando existen mujeres que no tienen una red de apoyo bien constituida. Si bien la maternidad no genera por sí sola un "estancamiento" en la vida profesional de la mujer, genera ciertos impactos culturales y personales que retrasan posibilidades de ascenso en carreras tan exigentes como la Contabilidad y Auditoría.

Collins (1993) dice que las mujeres presentan un mayor estrés en comparación al hombre al momento de tratar de equilibrar su vida laboral con la familiar, llegando incluso a veces a tomar la decisión de dejar su trabajo en aras de la felicidad de su familia. Con esto se da a entender que la mujer no es que carezca de habilidades o conocimientos necesarios para llegar a un puesto más alto como socio o director, sino que es únicamente el hecho de convertirse en madre y conformar una familia crea un "Laberinto", caminos complejos para llegar al lugar que se desea. La carrera está estructurada jerárquicamente y de manera competitiva, suelen haber cargos desde Practicante a Senior y luego desde Supervisor a Socio. Los ascensos suelen realizarse centrándose en la dedicación puesta por cada trabajador, disponibilidad para realizar viajes y una formación continua, lo que generalmente entra en conflicto con las responsabilidades que tienen que ver con lo familiar. "Optar por la maternidad y saber que esto puede limitar o demorar nuestra carrera profesional, no es solo una opción válida y legítima, sino que también es algo que nuestra sociedad debería valorar" (Brahm, 2023, párr. 5). La presencia de mujeres dentro de cargos altos como los socios o gerentes no debiese verse perjudicada por el solo hecho de convertirse en madre.

Estudios como Buding y England (2001) y Correll, Bernard y Paik (2007) identificaron que las mujeres que son madres pueden llegar a ganar hasta un 10% menos por cada hijo, a pesar de tener la misma educación y experiencia que sus pares. Esto permite reconocer que la maternidad, más que un factor personal, es una desventaja estructural. Se destaca que esta penalización no se debe a que exista una menor productividad dentro de las organizaciones, si no que corresponde a percepciones extendidas: se habla de que las madres optarán por tener mayor compromiso con su familia que con el trabajo llevándolas a ser menos eficientes y capaces.

Correll et al. (2007) realizaron un estudio enviando currículos ficticios, en donde lo único que variaba dentro de estos era si el candidato tenía hijos o no. Los resultados mostraron que las mujeres con hijos no fueron tan contactadas como las mujeres sin hijos u hombres -padres o no-, a los cuales además se les ofrecía sueldos más altos. De acuerdo con este estudio, se puede observar que las empresas son más estrictas con las madres, exigiendo puntualidad y responsabilidad máxima, esta

percepción se vuelve relevante en la contabilidad, donde la confiabilidad es altamente valorada. Las mujeres CPA que son madres deben demostrar constantemente que su rol maternal no les impide realizar las tareas correspondientes a su cargo, ni interfiere en su desempeño o responsabilidad diaria con la empresa, lo cual genera una carga extra de querer sentirse validadas permanentemente.

Por su parte, Krambia-Kapardis (2004) reveló que en el ámbito laboral existe una brecha bastante amplia entre las aspiraciones que tienen las mujeres que son madres y las oportunidades reales para desarrollarse como profesionales. Tras un estudio pudieron identificar que hay factores como falta de flexibilidad institucional, poca apertura a dinámicas familiares dentro de la empresa que puedan colaborar con la conciliación trabajo-familia y estructura de género jerárquica, que obstaculizan en gran medida el avance profesional de las mujeres, las cuales deben trabajar y demostrar mucho más para evidenciar su compromiso con el trabajo. Es ahí, donde la maternidad se ubica como uno de los principales factores de discriminación, debido a que inmediatamente se ve a la mujer como alguien con menor disponibilidad o escasez de ambición profesional llevando a no considerarlas mayormente para cargos con demasiada responsabilidad y presión.

Este hecho se profundiza unos años después en un trabajo de Krambia-Kapardis y Zopiatis (2009), donde se revela la baja representación que existe de mujeres en puestos de liderazgo dentro de las organizaciones, siendo el cargo de socia el menos alcanzado. Aun así, si llegan a alcanzar altos niveles, siguen siendo miradas de manera diferente debido a que se trata de estructuras dominadas históricamente por hombres. Las investigaciones dejan en evidencia que no solo se trata de barreras formales, sino que también de prejuicios que vinculan ciertos aspectos como lo son el liderazgo y el mando con características masculinas que terminan "castigando" el hecho de ser madre por pensar que existirá menor compromiso.

Por mucho tiempo, si bien se han ido implementando medidas estipuladas por la ley como lo son pre y postnatal para las mujeres que se convierten en madres, han sido percibidas como poco efectivas, ya que, al momento de volver a su trabajo, incluso las han sacado de sus clientes actuales por el solo hecho de tener una menor disponibilidad de tiempo. Lo importante es poder identificar estos hechos y buscar soluciones, es decir, centrarse en evaluaciones respecto a rendimiento y no por horas trabajadas, lo que permitiría que las mujeres que son madres pudieran ordenar su tiempo de manera más efectiva sin poner en riesgo su posibilidad de ascenso.

Un estudio reveló que el 38% de las mujeres indica que la maternidad ha tenido un impacto adverso en su carrera laboral, dejando en evidencia lo complicado que es equilibrar la vida laboral con la familiar. Algunas razones son la incapacidad de optar a cargos con mayores responsabilidades y la limitación para participar en proyectos nuevos debido a la disminución del tiempo para dedicar al trabajo (El mostrador Braga, 2024). Al tener hijos estas tomando una gran responsabilidad, lo que afecta no solo en lo monetario, sino también en lo laboral y en lo académico. En América Latina el 38% de las mujeres abandona su trabajo para dedicar todo su tiempo al cuidado de los hijos. En palabras de Natalia Mora (2024)

Se movió la aguja en términos de que las mujeres cada vez somos más profesionales, pero no ha ocurrido lo mismo respecto a lo que se espera de la mujer en términos de crianza y aporte a las labores domésticas. Es muy difícil compatibilizar ambas cosas, ese es el principal desafío.

La realidad es que algunas mujeres se incorporan a su trabajo a tiempo completo, así como también hay algunas que lo hacen a medio tiempo tratando de equilibrar lo laboral con lo familiar, sin embargo, muchas abandonan para dedicarse completamente a sus hijos y al hogar.

Aunque, las empresas han ofrecido algunos beneficios a las mujeres por la maternidad, como lo son flexibilidad de horario y el trabajo remoto, sin embargo, a pesar de ir poco a poco convirtiéndose en empresas "Baby Friendly", estos no son factores importantes a la hora de aceptar una oferta de trabajo (Munar, 2024). Las trabajadoras siguen percibiendo la maternidad como algo adverso en su vida laboral, hasta hoy en día tienen problemas para llegar a puestos más altos e importantes, además de no ser consideradas en realizaciones de nuevos proyectos por la falta de disponibilidad. La maternidad es complicada y se reconoce como una problemática, debido que a pesar de que solo la mujer puede biológicamente ser madre, no significa que lo viva de una manera tranquila y segura. La visión de la sociedad aún sigue siendo que la madre debe hacerse responsable de la crianza y cuidado de los hijos (Haynes, 2008).

Por su parte, Dambrin y Lambert (2008) sostienen que “la maternidad es un factor prohibitivo ya que convertirse en madre plantea obstáculos durante el embarazo, al retrasar una promoción, es decir supresión de bonificaciones y sustitución de la cartera de clientes” (p. 56). Esto indica que las mujeres al momento en que ya se convierten en madres comienzan a desarrollar variedad de tácticas para optimizar su tiempo, dedicando momentos tanto al trabajo como a la familia de forma equilibrada, haciéndola tomar en ocasiones decisiones difíciles. La relación entre el género y los hijos dependientes son algo que afecta de distinta forma a la madre y al padre, esto debido a que las exigencias sobre las responsabilidades familiares recaen en su mayor parte en las mujeres.

A pesar de que el ingreso de las mujeres a la vida laboral ha tenido efectos positivos en sus vidas debido a que les ha permitido mejorar su estatus social, el mercado aún sigue obstaculizando el avance de estas limitando su acceso a cargos altos e importantes (Meza, 2018) como si existiera un “Laberinto de cristal”. La contabilidad es una carrera que requiere de mucho esfuerzo, largas jornadas de trabajo, asistir a auditorías de terreno, cumplir con plazos estipulados, entre otros. Una de las características más destacadas es su marcada estacionalidad, periodos de tiempo en los que la carga laboral aumenta drásticamente, esto es cierres contables, declaración de impuestos o auditorías fiscales, lo que se refleja en un alto nivel de estrés dificultando así la conciliación entre la vida laboral y familiar, especialmente para las que cumplen un rol de cuidadora. (Nubox, 2024).

En su investigación “*Maternidad: punto de inflexión de la carrera profesional de las Contadoras Públicas y Auditoras*” (Herrera, 2024), habla de cómo la maternidad es un factor decisivo para la trayectoria profesional de la mujer CPA en Chile. A través de toda la investigación realizada y las entrevistas a una variedad de mujeres, Herrera (2024) concluye que, aunque existen varias políticas dentro de la empresa para el apoyo a la maternidad y la flexibilidad laboral, en la práctica sigue habiendo estereotipos profundamente arraigados que asocian a la maternidad con una menor disponibilidad, desempeño y compromiso con el trabajo. Esto hace que los prejuicios continúen, limitando así ascensos, contrataciones y aumentos salariales para las madres, reproduciendo desigualdades de género dentro de un sector que requiere largas jornadas y es de alta demanda.

Su estudio refleja que las mujeres muchas veces se ven obligadas a sacrificar ciertas partes de su vida o retrasar sus planes de desarrollo profesional para lograr el equilibrio deseado entre familia y trabajo. Los avances no solo dependen de las políticas que tenga una empresa, sino también de un cambio en la cultura organizacional. Para Herrera (2024), superar esta barrera requiere de cambios que logren permitir que la maternidad no se vea como un obstáculo y se incluya como parte de un entorno inclusivo y equitativo.

Es por esto, que la maternidad se convierte en un punto de inflexión en la carrera profesional de las mujeres generando tensión entre el rol de madre y trabajadora. Si bien en Chile existen normas estipuladas por la ley, las cuales son licencias pre y post natal, no son suficientes para asegurar el crecimiento profesional de las que son madres. Es por esto por lo que se indaga de qué manera se ve afectada la carrera profesional de la contadora, una vez asume su rol de madre, así como también cuáles son los factores que influyen en esta.

## Contexto chileno

En la realidad chilena, las mujeres enfrentan una variedad de obstáculos complejos para desarrollarse profesionalmente, en especial cuando son madres. El peso está en que la sociedad hasta hoy en día sigue asignando a las mujeres como las principales responsables del cuidado de los hijos y del hogar, influyendo directamente en cómo se percibe y valora la trayectoria profesional de estas. La participación femenina, al pasar de los años ha ido en aumento, especialmente en la Contabilidad y Auditoría que es una carrera históricamente ocupada por hombres (Haynes, 2017, Restrepo e Isaza, 2019), sin embargo, la maternidad continúa siendo percibida como una tarea únicamente de las mujeres y no algo compartido, lo que lleva a limitar constantemente su proceso de crecimiento, ascensos e incluso permanencia dentro de la organización.

Los prejuicios aumentan cuando la mujer es madre, ya que automáticamente llega el pensamiento de que serán menos comprometidas con su trabajo, tendrán menor disponibilidad o que incluso podrían no hacer bien las actividades que requiere su cargo tratándolas casi como “incompetentes”. Es ahí cuando se crean esas diferencias entre las mujeres con hijos y sin hijos, validando que la maternidad en cierto punto hace que la carrera profesional se estanque o demore más en llegar a puestos de liderazgo. Chile durante años ha ido implementando leyes para apoyar a las madres, como lo son, sala cuna universal, postnatal parental, entre otras, sin embargo, esto no ha sido suficiente para lograr la igualdad entre pares.

Muchas mujeres al volver a sus labores normales después de haberse tomado pre y post natal enfrentan algunos tipos de “discriminación” los cuales pueden verse en la pérdida de clientes importantes, exclusión de proyectos relevantes o incluso cambio de funciones únicamente por el supuesto de que tendrán una menor disponibilidad. Si bien estas actitudes deberían ser tachadas como “discriminación”, en el mundo laboral están fuertemente normalizadas, especialmente en la carrera de Contador Público y Auditor debido al ser una profesión de alta exigencia donde es muy valorada la disponibilidad, capacidad de moverse de un lugar a otro, cumplimiento de plazos estrictos en temporada alta y por último la competitividad.

El Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, han realizado diversos estudios (2025) en los que se ha demostrado que la mujer dedica mucho más tiempo al hogar y los hijos, que el tiempo que dedican los hombres a estas mismas tareas, aun teniendo ambos un empleo a tiempo completo. Esta desigualdad permite identificar que aún se piensa que la mujer debe priorizar a la familia por sobre el trabajo teniendo así, muchas veces que ajustar sus trayectorias laborales frente a los desafíos que implica cumplir con el rol maternal. Las madres tienen que tomar licencias, reducir sus horarios de trabajo o incluso renunciar, lo que lleva a convertir a la maternidad como algo riesgoso para los empleadores, impidiendo subir rápidamente a puestos de liderazgo quedándose en áreas con menor visibilidad y poder de decisión. A continuación, se presenta una sistematización de la cantidad de horas diarias dedicadas a trabajo remunerado y no remunerado por hombres y mujeres.

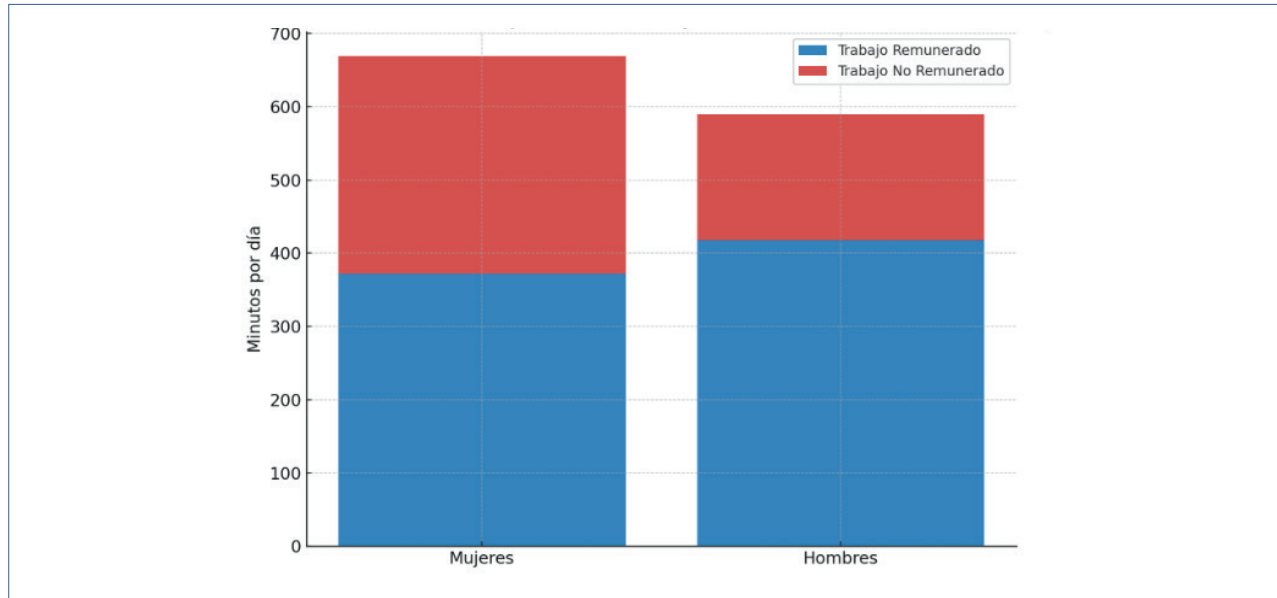
**Tabla 2. Tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado por sexo**

Género	Trabajo remunerado (TR)	Trabajo no remunerado (TNR)	Carga diaria (TR+TNR)
Femenino	6h 06min (372min)	4h 57min (297min)	10h 58min (658min)
Masculino	6h 58min (418min)	2h 52min (172min)	9h 49min (589min)

**Fuente: Tomada de II Encuesta nacional de uso del tiempo, Instituto Nacional de Estadísticas (2023)**

En concordancia con la tabla se puede observar primero, que las mujeres dedican **4 h 57 min/día** a trabajo no remunerado, comparado con **2 h 52 min** de los hombres: una brecha de **2 h 05 min**. Segundo, que a carga global diaria de las mujeres (TR + TNR) es mayor: **658 minutos frente a 589 minutos** para los hombres, lo que evidencia una sobrecarga significativa que afecta su capacidad de dedicarse al trabajo remunerado y a actividades personales. En este contexto más allá de visualizar un escenario desigual para las mujeres, también es un reflejo de los patrones culturales a los cuales responden ellas sobre las responsabilidades de crianza y familia que vinculan de forma natural a sus día a día. Para ver mejor esta situación realizó el siguiente gráfico:

**Gráfico 1. Distribución del trabajo remunerado y no remunerado en Chile (2023)**



Fuente: Elaboración propia

Es importante reconocer que en Chile actualmente aún es muy valorado el modelo tradicional de familia, lo que impacta de manera negativa en el desempeño laboral de las mujeres. Existe una presión social por el hecho de que se espera que en la organización entreguen total compromiso y disponibilidad, sin embargo, son juzgadas si no cumplen con el ideal de madre abnegada y presente. Estas exigencias a lo largo del tiempo comienzan a generar estrés, ansiedad y sobre todo culpa por no dedicar el tiempo que ellas desearían tanto al trabajo como a los hijos. La contabilidad y la auditoría puede ser una carrera intensa y poco predecible, es por esto que es tan difícil llegar a un equilibrio y poder conciliar vida familiar y laboral.

Aunque en Chile han surgido variedad de iniciativas que se enfocan en ayudar a las mujeres a conciliar trabajo y familia, como lo son permisos administrativos por motivos familiares, trabajo remoto, horarios flexibles, entre otros, muchas veces son vistos como “privilegios” y no como “estructurales”, siendo utilizados incluso para justificar la exclusión de las mujeres para cargos de alta exigencia y responsabilidad (Bacchi, 2006, León, 2005). Muchas mujeres a la hora de buscar un trabajo, no se fijan mucho en esos beneficios, debido a que no siempre van acompañados de una cultura que realmente respete la maternidad. En este sentido, se busca transformar las percepciones respecto de la maternidad, mientras se siga asociando lo maternal con menor desempeño laboral, menor disponibilidad y menor compromiso, las mujeres seguirán enfrentando un “laberinto de cristal”, es decir, obstáculos en su camino que son silenciosos, difusos e invisibles imposibilitando ascensos y reconocimientos. Superar esta “discriminación” hacia las mujeres que son madres, no solo implica cambios en la normativa, sino que también encontrar mejores formas de evaluación de rendimiento y liderazgo.

## Conclusiones

La presente investigación confirma que la maternidad sigue siendo un factor determinante dentro de la trayectoria profesional de las mujeres Contadoras Publicas y Auditoras (CPA) en Chile. A pesar de los avances que se han instaurado tanto normativos como culturales, persisten estructuras organizacionales rígidas, estereotipos de género y dinámicas laborales poco flexibles que limitan la igualdad de oportunidades. Reconocer la maternidad como un elemento que impacta fuertemente dentro del desarrollo profesional es fundamental para generar cambios que logren compatibilizar la carrera con la familia en una profesión que históricamente ha sido liderada por hombres con altas exigencias de disponibilidad.

En relación con la sistematización de las percepciones sobre la maternidad en la profesión contable, la revisión de literatura y el marco teórico permitieron identificar como la maternidad no solo se ve como un proceso biológico, sino que también como una construcción social y cultural que incide en la percepción que tiene la organización sobre el compromiso, disponibilidad y confianza de la mujer. Conceptos como El laberinto de cristal (Eagly y Carli, 2007) y la teoría del costo de la maternidad (Budig & England, 2001; Correll et al., 2007) revelan que la penalización hacia las mujeres que son madres se manifiesta en menos oportunidades laborales, menor salario y barreras que refuerzan los prejuicios existentes. Todo esto confirma que siguen vigentes estereotipos que asocian la maternidad con menor dedicación profesional.

## Referencias

- Bacchi, C. (2006). *Políticas públicas: Un enfoque teórico y metodológico*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), S33–S58.
- Brahm, M. F. (2023, 6 de diciembre). *En primera persona: maternidad y trayectoria laboral*. *Diario Financiero*. <https://www.df.cl/opinion/columnistas/en-primera-persona-maternidad-y-trayectoria-laboral>
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Correll, S. J., Benard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338.
- Collins, P. H. (1993). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment* (pp. 63–99). Routledge.
- Crompton, R., & Sanderson, K. (1986). Credentials and careers: Some implications of the increase in professional qualifications amongst women. *Sociology*, 20(1), 25–42. <https://doi.org/10.1177/0038038586020001004>
- Dambrin, C., & Lambert, C. (2008). Mothering or auditing? The case of two Big Four in France. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(4), 474–506. <https://doi.org/10.1108/09513570810872897>
- El Mostrador Braga. (2025, 26 de abril). *Maternidad en Chile: 82 % de las mujeres asegura que afecta negativamente su desarrollo profesional*. *El Mostrador Braga*. <https://www.elmostrador.cl/braga/2025/04/26/maternidad-en-chile-82-de-las-mujeres-asegura-que-afecta-negativamente-su-desarrollo-profesional/>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Folbre, N. (1994). *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. Routledge.
- Gangl, M., & Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46(2), 341–369. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0056>
- Hantrais, L. (1993). The gender of time in professional occupations. *Time & Society*, 2(2), 139–157. <https://doi.org/10.1177/0961463X93002002001>
- Haynes, K. (2017). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives On Accounting*, 43, 110–124. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2016.06.004>
- Haynes, K. (2008). Accounting as gendering and gendered: A review of 25 years of critical accounting research on gender. *Critical Perspectives on Accounting*, 19(6), 802–834.
- Herrera, P. (2024). *Maternidad: Punto de inflexión de la carrera profesional de las Contadoras Públicas y Auditoras* (Tesis de titulación, Universidad de Santiago de Chile).

- Herrera, P. (2025). Maternidad. Cuestionamiento sobre las capacidades femeninas en la profesión contable. *Revista Summa De Arithmetica*, 1(10), 52–58. <https://doi.org/10.11565/sda.v1i10.65>
- Krambia-Kapardis, M. (2004). *Cypriot women accountants: Career expectations and barriers*. *Accountancy Cyprus*, (75), 69–73.
- Krambia-Kapardis, M., & Zopiatis, A. (2009). Female accountants in partnership positions: *Persona non grata?* En J. P. Guthrie, L. D. Parker, & J. Cuganesan (Eds.), *Research in Accounting in Emerging Economies: Vol. 9. Accounting and accountability in emerging and transition economies* (pp. 221–241). Emerald Group Publishing. [https://doi.org/10.1108/S1479-3563\(2009\)0000009012](https://doi.org/10.1108/S1479-3563(2009)0000009012)
- Lanier, P. A., & Tanner, J. R. (1999). *A report on gender related issues in the accounting professoriate*. *Journal of Education for Business*, Nov/Dic, 1–9.
- León, M. (2005). *Políticas de conciliación en América Latina: Buenas prácticas y desafíos futuros*. *Revista CEPAL*, (85), 83–99.
- Meza Martínez, C. A. (2018). *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal*. *Revista Equidad y Desarrollo*, (32), 11–31. <https://doi.org/10.19052/ed.5243>
- Mora Olavarría, N. (2024, 1 de marzo). *Cómo la maternidad impacta en el desarrollo profesional de las chilenas*. *El Mostrador Braga*. <https://www.elmostrador.cl/braga/2024/03/01/como-la-maternidad-impacta-en-el-desarrollo-profesional-de-las-chilenas/>
- Munar, N. (2024, 20 de mayo). *Estudio revela cómo impacta la maternidad en la vida laboral de las mujeres*. *EMOL*. <https://www.emol.com/noticias/Economia/2024/05/20/1131336/maternidad-y-barreras-laborales.html>
- Nubox. (2024). *Cómo Prepararse para el Cierre de Año Fiscal 2024*. Recuperado de <https://blog.nubox.com/contadores/cierre-a%C3%B1o-fiscal>
- Restrepo Quintero, K., & Isaza Castro, J. G. (2019). *¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública*. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 527–553. <https://doi.org/10.21830/19006586.385>
- Tuber, Silvia (1996). *Figuras de la madre*. Silvia Tuber (Ed.) Madrid. Ediciones Cátedra.