



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DEPTO. DE GESTIÓN EMPRESARIAL
ESCUELA DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

INSERCIÓN Y POSICIONAMIENTO LABORAL DE LA PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO, CHILLÁN, EN CUADROS DIRECTIVOS DE EMPRESAS DE CHILE

MEMORIA DE TÍTULO PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

**AUTORES: _INOSTROZA OCARES CAMILA ALEJANDRA
LAGOS PÉREZ MARIANA ANDREA**

Profesor Guía: Gallegos Muñoz Cecilia del Pilar

Chillán, 2017

Contenido

Agradecimientos	4
Agradecimientos	5
Abreviaturas	6
Resumen.....	7
Abstract	8
Introducción	9
Capítulo I: Antecedentes de la Metodología de Investigación.....	11
1. Problema de Investigación	12
2. Hipótesis.....	14
3. Objetivos	15
4. Tipo de Investigación.....	16
5. Población Objetivo	16
6. Muestreo	17
7. Variables de Estudio	18
8. Instrumento de Investigación	25
9. Método de recolección de información.....	26
10. Alcances Y Limitaciones de la Investigación	26
Capitulo II: De la revisión de literatura.....	27
1. Inserción y Posicionamiento Laboral Femenino	28
✓ Figura N°1: Tasas de Inserción y Desocupación Laboral Femenina.....	31
✓ Tabla N°1: Evaluación académica.....	35
2. Mujer y Familia.....	36
3. Trabajo femenino	38
✓ Gráfico N°1: Tasa de participación en el mercado Laboral de las mujeres en América Latina, año 2012	38
4. Discriminación de género.....	41
✓ Tabla N°2: Diferencias ocupacionales porcentuales según tamaño empresa.	41
5. Techos de Cristal	43
6. Inserción Y Posicionamiento Laboral de la Mujer en Chile	45
✓ Gráfico N°2: Tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres en américa latina, año 2012.....	46

7.	Historia de Contador Público y Auditor	46
8.	Contador Público Y Auditor en el mundo.....	47
9.	Contador Público y Auditor en Chile	48
✓	Figura N°2: Número de Titulados 2015	49
✓	Figura N°3: Ingresos Brutos Mensuales Contador Auditor.	50
✓	Figura N°4: Ingresos Brutos Mensuales por Tramos.	51
10.	Contador Público y Auditor en la Universidad del Bío-Bío	51
Capítulo III: Resultados de la Investigación.....		53
1.	Procesamiento de datos.....	54
2.	Construcción de la base de datos.....	54
3.	Resultados y Análisis de Datos Frecuenciales.	55
✓	Gráfico N°3: Según pregunta N°1 Edad de las Tituladas	55
✓	Gráfico N°4: Según pregunta N°2 Año de titulación	56
✓	Gráfico N°5: Según pregunta N°3 Tiempo de encontrar primer empleo	57
✓	Gráfico N°6: Según pregunta N°4 Si tiene hijos en qué período los tuvo	58
✓	Gráfico N°7: Según pregunta N°5 Recomendación de terceros.....	59
✓	Gráfico N°8: Según pregunta N°6 Promedio de notas Universitario.....	60
✓	Gráfico N°9: Según pregunta N°7 Cargo Actual	61
✓	Gráfico N°10: Según pregunta N°8 Remuneración superior a \$2.000.000	62
✓	Gráfico N°11: Según pregunta N°9 Tamaño empresa de su actual trabajo	63
✓	Gráfico N°12: Según pregunta N°10 Necesitó estudios de post grado	64
✓	Gráfico N°13: Según pregunta N°11 Mantuvo participación en actividades extra programáticas.	65
4.	Resultados y análisis de datos de variables significativas a través de correlación de Pearson.....	66
5.	Principales Resultados.....	68
6.	Resultados según hipótesis	70
IV: Conclusiones		72
Referencias.....		75
Anexos		78
1.	Tabla de Datos Estadísticos	78
2.	Tablas de Frecuencias de la investigación.....	78
✓	Tabla N°5:	79

✓	Tabla N°6:	80
✓	Tabla N°7:	80
✓	Tabla N°8:	80
✓	Tabla N°9:	81
✓	Tabla N°10	81
✓	Tabla N°11	81
✓	Tabla N°12	82
✓	Tabla N°13	82
3.	Tabla de Correlación de Pearson.....	83
4.	Tablas Cruzadas de variables.....	84
	Inserción Laboral	84
✓	Tabla N°15	84
✓	Tabla N°16	85
✓	Tabla N°17	86
	Posicionamiento Laboral	87
✓	Tabla N°18	87
✓	Tabla N°19	88
✓	Tabla N°20	90

Agradecimientos

En primera instancia agradecer a mi madre, Victoria de la Paz Pérez Quezada quien me ha entregado apoyo incondicional durante toda mi vida y principalmente en mis estudios, una mujer esforzada y atenta, que me enseñó el respeto y un sinfín de valores. También agradecer a mi madre biológica, Mariana Isabel Pérez Quezada, por preocuparse de mí y estar en todo momento en que la he necesitado. A la vez agradecer a mi padre, José Rolando Lagos Muñoz, por ser un apoyo económico importante en mi período universitario.

También agradecer a cada una de mis tías y tíos, Elsa del Carmen Pérez Quezada, María Mercedes Pérez Quezada, Gerardo Enrique Pérez Quezada y José Eduardo Pérez Quezada, con quienes he pasado mis 22 años de vida y a quienes les debo todo lo que he alcanzado hasta el día de hoy. Personas de esfuerzo, que saben sobreponerse a cualquier obstáculo que les presenta la vida y que por sobre todo se mantienen unidos.

Además, agradecer a mi principal motivación, mi motor de vida, mi hija Victoria Ignacia Jara Lagos, quien me enseñó lo realmente importante en la vida y quien marcó mi camino y vida para siempre. Gracias por llegar en el momento oportuno a ser mi inspiración, mi alegría de todos los días y mi razón de vivir.

Y finalmente agradecer a mi pareja y padre de mi hija, Fernando Nicolás Jara González por estar en los momentos más difíciles de mi vida siendo un pilar fundamental en mis años de estudio. Gracias por el amor y apoyo incondicional, por entregar todo por nosotras y la familia que hemos formado juntos.

Mariana Lagos Pérez

Agradecimientos

A cuatro años desde que llegué a la Universidad y comencé esta aventura del conocimiento quisiera agradecer primeramente al hombre que guió mis pasos en este camino. A ti papá Alejandro Inostroza Villanueva por estar conmigo en los buenos y malos momentos por hacerme sentir que la vida tenía sentido cuando perdía las esperanzas, agradecerte es poco por todo el sacrificio que has tenido para enfrentar la vida con nosotros tus hijos, eres mi padre, mi amigo y mi héroe. Dar gracias a mi hermano Yerko Inostroza Ocares por su compañía y porque muchas veces a pesar de ser pequeño me ha tocado aprender de él. Gracias a ustedes por ser mi familia, mi vida y mi todo.

Agradecer a mis amigos del barrio Margarita Mellado, Felipe López y Nicolás Riquelme por siempre estar atentos, y en constante comunicación a pesar de mi lejanía por las responsabilidades que la vida a puesto en mi camino, gracias por su cariño, comprensión en los malos momentos, por las tantas risas y por cada momento aventurero de nuestras vidas.

Como no mencionar a quienes hicieron de mi estadía en la Universidad un mundo de risas, lealtad y conocimiento, gracias a mis amigos Pablo Carrasco, Cristian Matus y Matías Campos por ser hombre de apoyo y el oído que escucha, por ser un apoyo incondicional emocionalmente en mi paso por la Universidad.

Finalmente quiero agradecer al chico que vino a cambiar mi vida con su amor, a mi pareja Fabián Caro Maturana por ser mi compañero, mi amigo y mi cómplice, por enseñarme que el amor existe y que el amor se construye.

Camila Inostroza Ocares

Abreviaturas

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

PEA: Población Económicamente Activa.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

INE: Instituto Nacional de Estadísticas.

FAO: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.

ONU MUJERES: Organización de las Naciones Unidas Mujeres.

PNUD: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

MEMCH: Movimiento Pro-Emancipación de la Mujer Chilena.

NESI: Nueva Economía e Innovación Social.

GPA: Grade Point Average

Resumen

El objetivo principal de esta investigación consiste en determinar variables que inciden en la inserción laboral y posicionamiento de la Contadora Pública y Auditora de la Universidad del Bío - Bío, en cuadros directivos de empresas chilenas, que sirva de insumo a la administración de la carrera y así fortalecer el curriculum.

La metodología empleada para efectos de esta investigación fue de carácter cuantitativo, a través de las encuestas aplicadas por formulario on line a 49 profesionales tituladas de la carrera, analizando la realidad social de estas descomponiéndolas en variables tanto dependientes como independientes para Inserción y Posicionamiento Laboral Femenino, dentro de ellas a grandes rasgos se encuentran la variable maternidad, recomendación de terceros, rendimiento, posicionamiento, entre otras.

Según resultados obtenidos a través de las respuestas de las profesionales se concluyó que del total de estas que tuvieron hijos el 83.33% se insertaron laboralmente en un tiempo inferior a un año, por lo cual la variable maternidad no influye al momento de conseguir empleo. En el caso de posicionamiento no es una variable posible de medir, puesto que solo el 2 % logra esta posición.

El 59,2% de las profesionales no obtuvieron recomendación de terceros, sin embargo, el 89,7%% de estas se insertó laboralmente en un periodo inferior a un año.

Cabe mencionar que de las profesionales encuestadas el 8,2% es directiva de empresa, un 18,4% es jefa de departamento y el 73,5% está en la categoría otros.

Abstract

The main objective of this research is to determine variables that affect the labor insertion and positioning of the Female Public Accountant and Auditor of the University of Bío - Bío, in managerial cadres of Chilean companies, that serves as input to the administration of the career and thus strengthening the curriculum.

The methodology used for the purposes of this research was quantitative, through the surveys applied by online form to 50 career titled professionals, analyzing the social reality of these by decomposing them into both dependent and independent variables for Female Work Placement and Positioning , within them are the variables maternity, recommendation of third parties, performance, positioning, among others.

According to the results obtained through the professionals' answers, it was concluded that 83.33% of the total of those who had children were inserted labor in less than one year, so that the variable maternity does not influence at the moment of obtaining employment. In the case of positioning is not a possible variable to measure, since only 2% achieves this position.

The 59.2% of the professionals did not obtain a recommendation from third parties; however, 89.7% of these were inserted labor in a period of less than one year.

It is worth mentioning that 8.2% of the surveyed professionals are business executives, 18.4% are department heads and 73.5% are in the other category.

Introducción

Esta investigación tiene por objetivo analizar aquellos factores incidentes al momento de la inserción y posicionamiento laboral por parte de las profesionales de Contador Público y Auditor tituladas de la Universidad del Bío - Bío, sede Chillán.

El estudio será de tipo transversal, realizando un corte de período de 2008 a 2016 en la base de datos de la Universidad con los antecedentes de las tituladas. La investigación tendrá gran realce debido a las bajas cifras que presenta el país en empleabilidad femenina en comparación con otros países de América Latina y la gran discriminación de género que se realiza al momento de determinar una remuneración u ocupación de un cargo de importancia.

En la investigación “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? (Abramo, 2004) Deja al descubierto que a pesar de que la participación por parte de la mujer ha ido en aumento en las últimas décadas, aún sigue preocupando la brecha existente de género. También destaca que, en el año 2000, el 20% de la participación femenina estaba asociado con el trabajo doméstico, esto quiere decir que 1 de cada 5 mujeres trabajaban prestando sus servicios en casas particulares.

Según la OCDE, Chile es el sexto país con menor participación laboral femenina, teniendo un porcentaje de participación por debajo del 54%.

En Chile, la fuerza laboral femenina ha ido en aumento debido a que ésta se ha ido especializando y adquiriendo un mayor nivel de estudios. También ha ido aplazando la maternidad y priorizando el trabajo remunerado.

En la investigación “Participación laboral de las mujeres en las regiones de Chile (Ferrada, 2010), se demuestra que existe una gran diferencia en la inserción al trabajo por parte de la mujer en las distintas regiones del país y como una variable puede adquirir mayor importancia en un lugar que en otro.

Si bien este tema ha sido estudiado en varias ocasiones y en diferentes contextos, no se ha determinado un porcentaje certero de las tituladas de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío - Bío, sede Chillán. Es por esto que la investigación toma gran relevancia para las futuras generaciones de titulados de la misma.

Capítulo I: Antecedentes de la Metodología de Investigación

1. Problema de Investigación

Según el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, en el año 2015 en Chile, existían cerca de 9 millones de mujeres de las cuales el 79,5% son consideradas económicamente activas (PEA). La PEA está compuesta por aquella población que se encuentra trabajando o está en búsqueda de un puesto de trabajo, dentro de las edades máximas y mínimas para trabajar.

Mediante la revisión de literatura, existen diversos estudios que indican que la mujer no alcanza un posicionamiento laboral al igual que el hombre, aludiendo a un tema de auto discriminación y así lo menciona Gallegos, Guzmán, Saavedra y Silva (2012), “donde ellas se convierten en protagonistas de su propio Techo de Cristal”¹.

Para entender el posicionamiento laboral es necesario conocer los conceptos que se le asocian y el por qué las mujeres se ven afectadas por este en la actualidad.

Según Montoya (2013) el concepto de posicionamiento definido desde la mercadotecnia, se refiere al lugar y a los atributos que la percepción mental de un cliente tiene de un producto. Para este ámbito existen tres tipos de concepto de posicionamiento: el funcional (resuelve problemas o proporciona beneficios), el simbólico (sobre la imagen, el ego, y la pertenencia o significado social), y el de experiencia (estimulación sensorial o cognitiva). Para efectos de mercado laboral la diferencia entre posición y posicionamiento implica no sólo el lugar en el que se ubica el sujeto, sino además el reconocimiento que los otros sujetos hagan a dicha ubicación.

Es decir, en que puesto de trabajo se ubique el sujeto, sueldo y características propias de la persona como habilidad comunicacional y liderazgo.

Es por esto que surgen interrogantes relacionadas en materia laboral femenina como lo es conocer las variables que influyen en Inserción y Posicionamiento Laboral de las tituladas de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bio - Bio.

¹ Barreras invisibles a las que se ven expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos.

2. Hipótesis

De las variables escogidas para este estudio se plantean las siguientes hipótesis:

- Las variables que influyen positivamente para inserción laboral son recomendación de terceros y rendimiento, mientras que la variable maternidad se considera que afecta negativamente a la inserción laboral femenina.
- Las variables que influyen positivamente para posicionamiento laboral son educación continua y tamaño empresa, mientras que la variable maternidad se considera que afecta negativamente al posicionamiento laboral femenino de la Contadora Pública y Auditora.

3. Objetivos

1. Objetivo General

Determinar variables que inciden en la inserción laboral y posicionamiento de la Contadora Pública y Auditora de la Universidad del Bío – Bío, en cuadros directivos de empresas chilenas, para que sirva de insumo a la administración de la carrera y así fortalecer el curriculum.

2. Objetivos Específicos

- ✓ Identificar factores que influyen en el empleo de la profesional en cuadros directivos de empresas chilenas.
- ✓ Identificar factores que influyen en el posicionamiento de la profesional en cuadros directivos de empresas chilenas.
- ✓ Poner en conocimiento a la carrera de Contador Público y Auditor de las variables obtenidas en la investigación, para su posterior fortalecimiento por parte de la escuela a una malla curricular.

4. Tipo de Investigación:

Esta investigación será de carácter cuantitativo, puesto que analiza la realidad social de las tituladas descomponiéndolas en variables, permitiendo asumir una postura objetiva separada a la de la situación real de la cual se investigó.

Esta investigación además tendrá un carácter exploratorio, puesto que permitirá conocer las variables que afectan a la inserción y posicionamiento laboral femenino en las tituladas de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío- Bío, Chillán.

5. Población Objetivo:

La Población Objetivo de la investigación se llevará a cabo con un total de 158 profesionales tituladas de la carrera de Contador Público y Auditor, la cual se obtendrá de la base de datos de la Universidad. Dicha investigación será de corte longitudinal entre los años 2008 a 2016.

6. Muestreo

Luego de conocer la Población Objetivo de tituladas se determinará la muestra a través del programa estadístico “Calculadora Para Obtener el Tamaño de una Muestra”.

Dónde:

- ✓ **m:** Es la muestra que se obtiene de la población total y proporciona el número de encuestados que tendrá la investigación para ser confiable y fidedignos.
- ✓ **n:** Es el total de la población o universo y por ende es el número total o máximo de posibles encuestados en la investigación, la población será de 158 tituladas de la carrera de Contador Público y Auditor, sede Chillán.
- ✓ **z:** Esta variable entrega el nivel de confianza o monto de incertidumbre a tolerar en la encuesta. Comúnmente se utiliza el 95% de confianza y será este mismo porcentaje utilizado en la investigación.
- ✓ **e:** Margen de error que entregará la encuesta, mientras más bajo es mejor y más exacto. Para esta investigación será utilizada 11,7% de error.
- ✓ **d:** Esta es la distribución de las respuestas, la cual para esta investigación no se conoce. La elección más conservadora y para efectos de la investigación será de un 50%.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

m: 49

n: 158

z: 95% = 0.95

e: 11.7% = 0.117

d: 50%= 0,5%

La encuesta será enviada al total de la población objetivo, las cuales posteriormente serán objeto de análisis para el cruce de variables.

7. Variables de Estudio

Dentro de la investigación se determinaron variables, tanto dependientes como independientes.

Es así que, para inserción laboral, como variables independientes, encontramos:

✓ **Maternidad.**

Por maternidad, se entenderá, para efectos de esta investigación, como la existencia de hijos en las tituladas.

Dicha variable será medida mediante la pregunta

- Si tiene hijos, los tuvo:
 - A) Antes de entrar a la Universidad
 - B) Mediante período universitario
 - C) Inmediatamente después de titulada
 - D) Superior a un año de titulada
 - E) No tiene hijos.

Dicha pregunta será efectuada con el objetivo de medir a aquellas tituladas que tienen hijos y así conocer si su realidad de ser madres les dificultó la tarea de encontrar su primer trabajo o de posicionarse laboralmente.

✓ **Recomendación de terceros.**

Se entenderá por recomendación de terceros el apoyo que se le da a una persona por concepto de considerarse ventajosa para ocupar determinado puesto de trabajo.

Esta variable será medida mediante la pregunta

- Para encontrar su primer trabajo ¿Necesitó recomendación de terceros?:
 - A) Sí
 - B) No

Así se podrá medir si las tituladas recibieron algún tipo de ayuda por terceros al momento de encontrar su primer trabajo.

✓ **Rendimiento.**

Se entenderá por rendimiento el promedio general que se obtiene de los años de estudios en la educación superior.

Dicha variable será medida mediante la pregunta

- Su promedio general universitario fue:
 - A) De 4,5 a 4,9
 - B) De 5,0 a 5,4
 - C) De 5,5 a 5,9
 - D) de 6,0 a 6,4
 - E) de 6,5 a 6,9.

Aquí se medirá si aquellas tituladas que lograron insertarse laboralmente a más temprana edad tuvieron buen rendimiento en el ámbito académico. Para efectos de esta investigación se determinará por buen rendimiento desde el promedio universitario 5.0 a 6.9.

La variable dependiente determinada para inserción laboral es:

✓ **Tiempo que tardó en encontrar su primer trabajo**

Esta variable será medida mediante la pregunta

- ¿Al cuánto tiempo de titulada encontró su primer trabajo en su área de estudio?:
 - A) Inmediatamente después de titulada
 - B) Entre 1 mes a 6 meses de titulada
 - C) Entre 7 meses a 1 año de titulada
 - D) Superior a un año de titulada
 - E) Otro

Es así como se cruzarán las variables, tanto dependientes como independientes de la siguiente forma:

- Tiempo que tardó en encontrar su primer trabajo con maternidad.
- Tiempo que tardó en encontrar su primer trabajo con recomendación de terceros.
- Tiempo que tardó en encontrar su primer trabajo con rendimiento.

Dentro de las variables independientes para posicionamiento encontramos:

✓ **Maternidad.**

Esta variable será medida en inserción laboral, como ya se indicó anteriormente, pero a la vez servirá para ser evaluada en aquellas tituladas con hijos que alcanzaron posicionamiento, notando así, si esta variable influye de forma negativa o positiva a la hora de escalar jerárquicamente dentro de la empresa.

✓ **Educación continua.**

Se entenderá por educación continua a todos aquellos estudios que sean realizados con posterioridad a la obtención del título de Contador Público y Auditor, tales como: capacitaciones, diplomados, magíster, doctorados, entre otros.

Esta variable será medida mediante la pregunta

- ¿Necesitó contar con estudios de post grado para ocupar el cargo en el que se desenvuelve actualmente?:
 - A) Sí ¿Cuál?
 - B) No

Se podrá estudiar si aquellas tituladas que alcanzaron posicionamiento necesitaron contar con otro tipo de estudios anexos a los realizados en sus años de carrera.

✓ **Tamaño empresa**

Se entenderá por Micro Empresa todas aquellas que tengan ventas anuales inferiores 2.400 UF, que equivale a \$63.235.152 aproximadamente según la UF al 31/12/2016. Por Pequeña empresa se entenderán todas aquellas que tengan ventas anuales entre 2.400 a 25.000 UF, que equivalen entre \$63.235.152 a \$658.699.500 aproximadamente según la UF al 31/12/2016. Por mediana empresa se entenderán todas aquellas que tengan ventas anuales entre 25.000 a 100.000 UF, esto equivale a \$658.699.500 a \$2.634.798.000 aproximadamente según la UF al 31/12/2016 y por gran empresa se entenderán todas aquellas que tengan ventas anuales superiores a 100.000 UF, equivalente a \$2.634.798.000 aproximadamente según la UF al 31/12/2016.

Esta variable se evaluará mediante la pregunta

- Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente
 - A) Micro Empresa
 - B) Pequeña Empresa
 - C) Mediana Empresa
 - D) Gran empresa

Esta pregunta permitirá conocer si aquellas egresadas que alcanzaron determinado posicionamiento lo hicieron en cierto tipo de empresa y a la vez se podrá evaluar si estas podrían seguir escalando jerárquicamente dentro de una organización.

✓ **Actividades extra programáticas**

Se entenderá por actividades extra programáticas todas aquellas actividades que no correspondan a la malla curricular propiamente tal de la carrera de Contador Público y Auditor, a través de esta variable será posible dimensionar la capacidad de liderazgo de las profesionales.

Esta variable se medirá mediante la pregunta

- Durante sus estudios superiores, mantuvo participación en:
 - A) Federación de estudiantes
 - B) Centro de estudiantes
 - C) Representante de su nivel
 - D) Ayudantías o tutorías
 - E) No mantuvo participación
 - F) Otra ¿Cuál?

Aquí se podrá evaluar el liderazgo de las tituladas, para verificar si al alcanzar posicionamiento las profesionales contaron con estas herramientas.

La variable dependiente determinada para posicionamiento laboral es:

✓ **Posicionamiento**

Esta variable será medida en dos niveles, alto posicionamiento y bajo posicionamiento.

Se entenderá por alto posicionamiento cuando, la profesional sea: Directiva de una Empresa o Jefa de Departamento, su sueldo sea superior a \$2.000.000 y haya tenido participación en actividades extra programáticas en su período universitario

Esta variable se medirá mediante la siguiente pregunta.

- ¿En qué cargo se desenvuelve actualmente?:
 - A) Directivo de una empresa
 - B) jefe de departamento
 - C) Otro ¿Cuál?

- ¿Su remuneración líquida es superior a \$2.000.000?:
 - A) Sí
 - B) No

Es así como se cruzarán las variables tanto dependientes como independientes de la siguiente forma:

- Posicionamiento con maternidad
- Posicionamiento con educación continua
- Posicionamiento con tamaño empresa

8. Instrumento de Investigación:

El instrumento de investigación escogido fue una encuesta on line, a través de la plataforma Google formularios, elaborada por las autoras con las variables determinadas para efecto de esta investigación.

Esta encuesta se compone de tres Secciones, la primera sección se conforma de datos generales para la investigación, en segundo lugar, preguntas enfocadas en determinar la Inserción Laboral de las tituladas y finalmente preguntas para definir las variables que influyen en el posicionamiento laboral femenino de ellas.

Dicho instrumento se enviará a las 158 tituladas que figuran en la base de datos de la Universidad del Bío - Bío para así obtener una muestra por conveniencia, dado que se tomarán todas aquellas encuestas respondidas por parte de las profesionales.

Este instrumento permitirá obtener resultados de fuentes primarias y concretas para llevarlas a los análisis correspondientes y conocer las variables que influyen actualmente en las profesionales tituladas de la carrera para insertarse y posicionarse en el mercado laboral.

9. Método de recolección de información:

Para obtener la información y llevar a cabo esta investigación se utilizará dos fuentes para la construcción de este estudio:

- ✓ Fuentes Primarias: Como fuente primaria se obtendrán los resultados desde las encuestas, puesto que es información fidedigna declarada por la propia experiencia de las tituladas, quienes proporcionan respuesta a las encuestas para el posterior análisis de la información recaudada.
- ✓ Fuentes Secundarias: Como fuentes secundarias se recurre a los escritos por los distintos autores sobre mujer y trabajo, mujer y familia y todo lo relacionado con la fuerza laboral femenina en el mundo, Latinoamérica y Chile, ya sean papers, artículos de revistas y páginas web que otorgan datos estadísticos obtenidos de las distintas organizaciones del mundo y del país.

10. Alcances Y Limitaciones de la Investigación

Esta investigación se enfocó en las profesionales tituladas en los periodos 2008 a 2016 de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío - Bío, sede Chillán, aplicándose una encuesta on line de Google formularios.

Dentro de las limitaciones de la investigación se encontró, baja participación y respuesta por parte de las egresadas, puesto que de la muestra de 113 tituladas sólo 49 de ellas respondieron, a esto agregar la precaria base de datos para poder conocer su ubicación y datos personales.

Además, existía el deseo de realizar una investigación de 10 años lo cual no fue posible debido a que no existen titulados en el año 2007.

Capítulo II: De la revisión de literatura

1. Inserción y Posicionamiento Laboral Femenino

“La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas”. “En resumen, el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material” (Centro Trama, 2010, p.8).

Como también se puede inferir que la inserción laboral es el desarrollo interpersonal de la mujer y a medida que se ha ido desarrollando personalmente como una figura independiente en la sociedad ha ido tomando fuerza en este difícil campo que se le presenta para encontrar trabajo estable y condiciones justas.

Según la OIT (2009) en la actualidad es posible ver el rol más activo que tiene la mujer en el mercado laboral, pero no así en los cuadros directivos que aún existen grandes diferencias en la contratación de la fuerza laboral femenina.

La mujer con un rol más activo, a la vez continúa con la segregación de ciertos puestos de trabajo por sexo *“así, las mujeres se han concentrado en ocupaciones específicas, muchas de ellas ligadas a brindar servicios “femeninos” como salud, educación y limpieza. En general, estas posiciones son de menor prestigio y generan menores remuneraciones” (Wainerman, 2003, p.31).*

A partir de esta segregación horizontal que mide el índice de concentración en los sectores o disciplinas ocupacionales (Escarrer et al, 2004, p.5) los estudios sobre mercado del trabajo comienzan a enunciar la existencia de sectores “feminizados”, los cuales van estructurando patrones de inserción laboral para las mujeres, limitando la posibilidad de ampliar sus opciones laborales.

Diversos estudios hacen mención a esta mujer líder que se toma el mercado laboral y la dirección de muchos trabajadores dentro de una empresa, guiando y gestionando acertadamente. Estas características generalmente asociadas a las mujeres, como el carisma y las habilidades sociales, que marcan la diferencia y conforman un nuevo modelo que la misma autora denomina liderazgo interactivo, tomando en consideración algunos rasgos típicos de su condición como la conciliación y el empoderamiento de sus equipos con base en interacciones positivas entre los involucrados. (Contreras et al, 2012, p.188).

Esta actitud de liderazgo y empoderamiento ha traído consigo la generación de redes de contacto o recomendación de terceros, factor importante y determinante a la hora de iniciarse laboralmente. Según Delfina (2008) a través de la Página de empleo de España indica, que como dato importante es que la red de contactos resulta el principal medio para la obtención de un puesto de trabajo, por lo que es el medio más eficaz y rápido; hasta el 70% de los contratos se realizan a través de recomendaciones de conocidos.

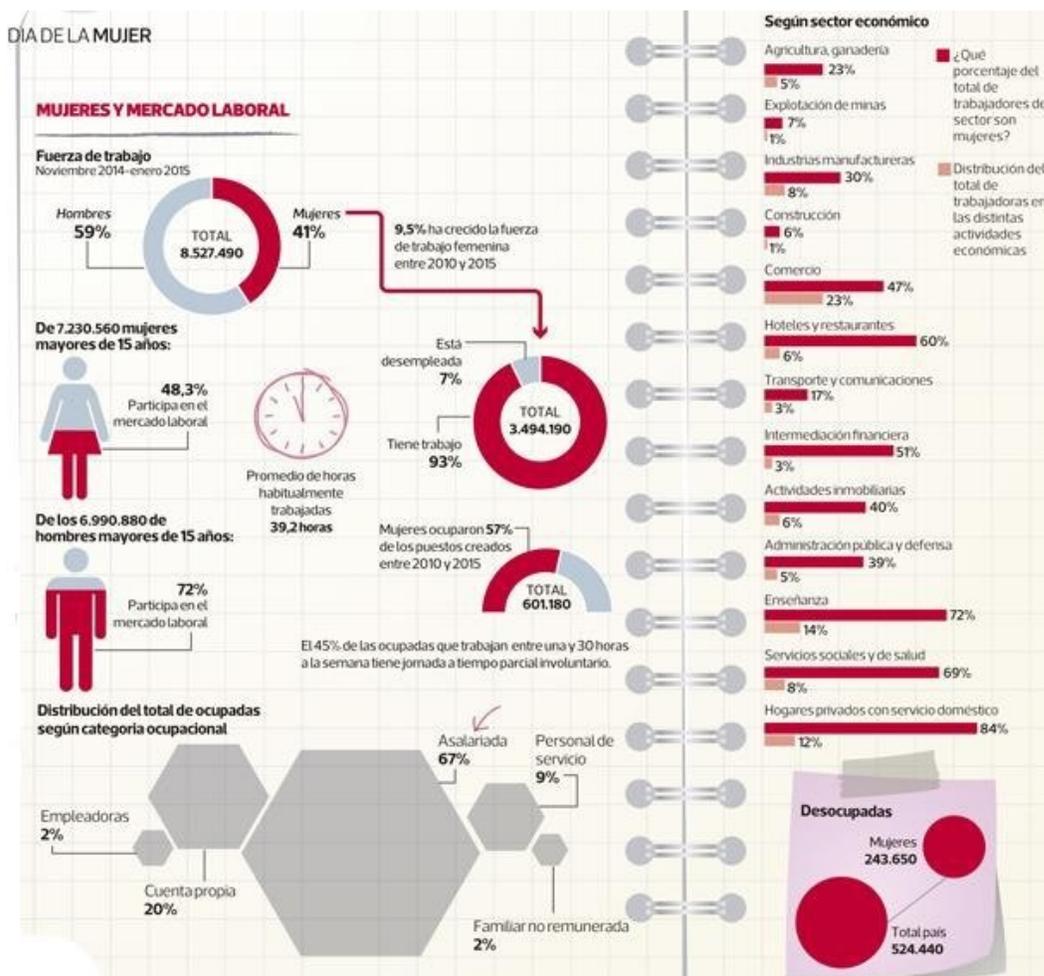
En España según Verd, Yepes, & Vacciano (2016) el uso de contactos (amigos, parientes o sindicatos) por parte de personas desempleadas como medio para buscar empleo creció en 14,7 puntos porcentuales entre 2007 y 2015 (3r trimestre), pasando del 69,0% al 83,7%. Una tendencia similar a la observada en el conjunto de la Unión Europea, donde se incrementó en 13 puntos porcentuales, pasando del 57,1% al 70,1%.

Aun así, existiendo esta tendencia auxiliar de apoyo para iniciarse laboralmente, la diferencia de género persiste en el ámbito laboral.

Para entender como la mujer y el hombre hoy pueden trabajar mancomunadamente debemos *“asumir que la diversidad implica reconocer que existen diferencias de carácter psicológico, biológico, social y cultural que influyen ineludiblemente en el comportamiento de hombres y mujeres”* (Contreras et al, 2011, p.187).

Pero ¿Qué hace que hoy en día se siga prefiriendo contratar a un hombre en un determinado puesto de trabajo, por sobre una mujer? La respuesta es simple y así lo indica el INE (2015); puede ser explicada por división sexual del trabajo, las responsabilidades de cuidados domésticos y de familiares son socialmente asignadas a las mujeres, lo que las limita respecto del tiempo que tienen disponible y el que sus empleadores(as) creen que ellas pueden destinar al trabajo remunerado. Así, la conjugación de los ámbitos doméstico y laboral se vuelve compleja para algunas mujeres, produciéndose dificultades en cuanto a la inserción femenina en los espacios públicos. **En la figura N°1** es posible apreciar las diferencias porcentuales de inserción laboral entre hombres y mujeres en Chile.

✓ **Figura N°1: Tasas de Inserción y Desocupación Laboral Femenina.**



Fuente: (Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE, OCDE, 2015).

Como es posible dimensionar entre los años 2010 y 2015 la fuerza de trabajo femenino ha crecido en un 9.5%, de un total de 7.230.560 mujeres mayores de 15 años el 48.3% participa en el mercado laboral de Chile (Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE, OCDE, 2015)

Según el informe regional de CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013) el inicio del siglo XXI es un momento de especial relevancia para la búsqueda de trabajo decente y de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Se observa un fortalecimiento de la convicción de que el desarrollo sostenible, con generación de puestos de trabajo de calidad e inclusión social, es un camino plausible.

Particularmente en Chile, se le ha dado bastante relevancia a todo lo relacionado con el género femenino y a su inserción en el mercado laboral, creando así, en marzo de 2015, bajo la Ley 20.820, el Ministerio de la mujer y equidad de género, actualmente a cargo de la ministra Claudia Pascual Grau, el cual según la propia ley 20.820 (2015) define que este ministerio cumplirá como rol de la Secretaría de Estado encargada de colaborar con el Presidente o Presidenta de la República en el diseño, coordinación y evaluación de las políticas, planes y programas destinados a promover la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres.

En el contexto del trabajo los sujetos pueden apropiarse o desarrollar recursos que le permiten lograr un posicionamiento laboral, siempre y cuando los demás sujetos inmersos en ese contexto reconozcan determinados aspectos como son: el poder, el liderazgo, la productividad, la adecuada comunicación y actitud, e incluso la apariencia física.

Como bien lo dice Carrillo (2013), para que alguien logre un posicionamiento laboral, es necesario que los demás reconozcan poder, liderazgo y otras características en aquella persona.

Es ahí donde se presenta la mayor problemática, puesto que quien se ve como el sexo fuerte, trabajador y fuerza primaria es el hombre, por tanto, quien debe ocupar los cargos de alta gerencia es éste. Es por esto que existe una pequeña cantidad de mujeres en cuadros administrativos dentro de las empresas. A nivel mundial se observa que el 24% de los altos puestos de las principales empresas privadas están ocupados por mujeres, siendo el porcentaje más alto el registrado en Filipinas con un 47%, y el más bajo por Japón con un 7%. En América Latina esta cifra se ubica en un 28%, mientras que Chile se ubica bajo este promedio en un 24%. (Gallegos, Guzmán, Saavedra, & Silva, 2012, pág. 4)

Según lo indicado por Riquelme (2014) para las mujeres se encontró que los factores que predicen en sentido positivo la actitud hacia la mujer líder son los factores que se vinculan con atributos que resaltan la competencia personal encaminada al desarrollo y progreso del individuo, así como rasgos que enfatizan un patrón individual centrado en la satisfacción personal y no grupal, lo que refleja cuando las mujeres son determinadas, competentes, arriesgadas, valientes y atrevidas mantendrán una percepción positiva hacia la mujeres decididas que tiene la capacidad de escuchar y de conducir a otros hacia un objeto y meta.

A medida que transcurre el tiempo la mujer toma un rol cada vez más protagónico, ya sea en materia de tener más cantidad de años de estudios posteriores al Universitario y a estas características asociadas a las competencias blandas que han sido descubiertos en los varios aciertos de mujeres en cuadros directivos, *“es importante mencionar que se están presentando cambios en las percepciones sobre el papel de las mujeres en el mundo empresarial”* (Riquelme et al, 2012, p.1443).

En Chile, la mujer ha tenido una mayor participación desempeñándose en importantes cargos en los ámbitos de negocios, política y en emprendimientos, asumiendo cargos de alta responsabilidad. En este sentido, las universidades han visto una irrupción de las mujeres tanto en sus aulas como en la incorporación de docentes. Sin embargo, esta situación no se refleja a nivel directivo. Diversas

investigaciones han destacado que las mujeres ocupan pocos espacios de poder, especialmente, en la parte alta de la pirámide organizacional, identificando los obstáculos para ascender en gestión universitaria (Carter & Silva, 2010; Tomàs & Guillamón, 2009).

Los factores de incremento en la tasa de participación de la mujer, según menciona el INE (2015) se pueden entender como todo cambio sustantivo que debe ser basado en hechos concretos, es por ello que el aumento en la tasa de participación laboral femenina no se produce por casualidad. Según la investigación realizada por este organismo determina tres causales, el aumento de los años de escolaridad de las mujeres, la tercerización de la actividad económica y la transición demográfica.

El aumento de escolaridad de las mujeres de acuerdo con todo lo investigado y lo que han escrito autores sobre la mujer y el trabajo han permitido verificar los factores determinantes para la inserción femenina en el mercado laboral. Uno de ellos es el factor escolaridad que con los años se ha ido incrementando, pero la brecha aun no disminuye lo suficiente, bien ratifica Milosavljevic (2006) que aun cuando uno de los principales logros en términos de equidad de género ha sido el mayor acceso de las mujeres a la educación y los mayores niveles de escolaridad alcanzados, este logro educativo no se ha reflejado ni ha marchado a la par en lo que respecta a igualdad económica y participación en posiciones de poder.

A la vez, no solo es necesario el aumento de escolaridad en las mujeres, sino también ser acompañado de un buen rendimiento académico, donde según la escala Chile de evaluación escolar la nota mínima para aprobar es de 4,0, pero de una nota mayor o igual a 5,0 es llamada buena nota, así lo deja ver la tabla N°1 que figura a continuación:

□ Tabla N° 1: Evaluación académica

GPA	% DE LOGRO	SIGNIFICADO
6,0 – 7,0	83% - 100%	MUY BUENO
5,0 – 5,9	66% - 82%	BUENO
4,0 – 4,9	50% - 65%	SUFICIENTE
3,0 – 3,9	33% - 49%	MENOS QUE SUFICIENTE
2,0 – 2,9	16% - 32%	DEFICIENTE
1,0 – 1,9	0% - 15%	MUY DEFICIENTE

Fuente: Elaboración propia en base a Decreto 146 exento

Si hablamos de tercerización de la actividad económica, según el INE (2015) se determina que a medida que han pasado los años se ha podido apreciar un crecimiento en la participación de la fuerza laboral femenina si no también, un crecimiento en la tercerización de las actividades económicas, es decir, un aumento en las actividades de servicio, rubro donde las mujeres con menores estudios alcanzan el mayor número de participación laboral.

Otro factor importante es el de transición demográfica, durante la historia se han podido ver los cambios en los distintos indicadores que miden a la población, los cambios estructurales en las familias chilenas han tenido que ser modificadas respecto a los cambios que la sociedad ha ido teniendo.

2. Mujer y Familia

La primera aparición del concepto de mujer nace en la antigua Grecia, así lo define el latín *mulier*, que se relaciona con el adjetivo latino *mollis*, que significa "blando". Al interpretar estas palabras hace referencia a la "debilidad" del sexo femenino. Y así lo pensaba Hesíodo, quien "considera a la mujer como una fuente del mal, un castigo eterno para los varones, aunque también, un mal necesario que podía ser "útil" para la realización de los quehaceres del hogar" (Luján & Marisa, 2012, pág. 908)

Tal como lo menciona Luján & Marisa (2012), la mujer era útil para realizar trabajos en el hogar, siendo así un pilar fundamental dentro del núcleo familiar, siendo ésta la cuidadora y el hombre el sostenedor del hogar. A raíz de esto, el género femenino ha debido llevar una gran lucha a lo largo del tiempo para salir de dicha condición y lograr acceso a la educación, derecho a voto, inserción laboral, igualdad de género, entre otros.

Estudiando la participación laboral de la mujer a través de la historia, podemos determinar que "la existencia de oficios femeninos de carácter independiente, significó para las mujeres armonizar dos esferas de su vida estrechamente unidas, su calidad de madres y de jefas de hogar (usando un vocablo más moderno)" (Brito & Vivallos, 2011, pág. 41)

Hace un par de años la relación mujer y trabajo era sinónimo de complicaciones, puesto que a la mujer se le relacionaba con el cuidado de los hijos o conceptualizándolo a la modernidad tenía la gerencia familiar "Las responsabilidades domésticas no sólo dificultan el acceso de la mujer al trabajo, sino también interfieren con el desempeño de sus actividades laborales, dentro de estas dificultades la más relevante es la que se refiere al cuidado de los hijos." (Stiepovich, 1998, pág. 56)

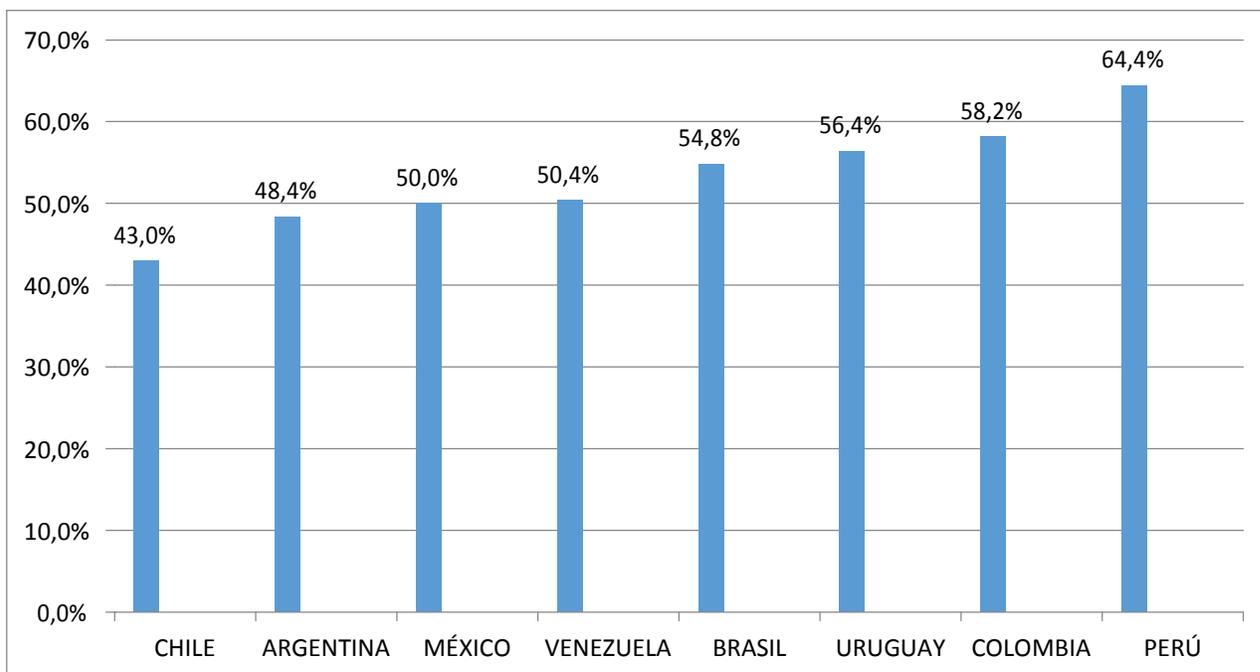
Hoy en día, esto se ha logrado modificar en Chile, dado que el gobierno desde hace algunos años ha ido impulsando leyes y reformas en relación a la mujer, tanto en lo que hace referencia al maltrato, como a su vez a lo que hace referencia a lo laboral y cuidado de los hijos. Es así como se creó el código del trabajo en 1931, con su última actualización realizada en 2003. En el título II, Libro 1 del Código del Trabajo, del artículo 194 al 208, se imparten las normas relacionadas con la protección a la maternidad, entre las cuales destacan; Pre natal, post natal, fuero maternal, permisos, sala cuna, entre otros, siendo todos estos factores que impulsan la inserción laboral por parte de la mujer y el desapego del hogar.

Pero a pesar de que se ha logrado realizar un cambio de mentalidad dentro de la sociedad, aún se siguen presentado diferencias en las distintas regiones de Chile, dado que la mayor participación por parte de la mujer en el mundo laboral se presenta en las grandes ciudades como lo es Santiago, (Ferrada, 2010)

3. Trabajo femenino

Al hablar de trabajo, hasta hace unos años atrás, este se asociaba principalmente al género masculino y era impensado que la mujer dejara de lado sus labores domésticas para incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, en los últimos años, se ha vivido toda una revolución a nivel mundial en dicho tema, dado que la mujer ha logrado, de forma paulatina, incorporarse como fuerza laboral necesaria en el mundo del trabajo. **En el gráfico N°1** se deja ver la tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres en américa latina en el año 2012.

✓ **Gráfico N°1: Tasa de participación en el mercado Laboral de las mujeres en América Latina, año 2012.**



Fuente: INE (2015)

Este aumento se explica por diversos factores, entre los cuales destacan; la disminución de la tasa de fecundidad entre las mujeres, el aumento de los años de escolaridad de las mismas, entre otros. (INE, 2015)

A través de los años Chile ha experimentado un sinfín de cambios tanto sociales como culturales, lo cual ha permitido un mayor desarrollo para las mujeres, logrando así, su emancipación y a la vez su inserción al mundo laboral, el cuál era asociado a un solo género.

Particularmente en Chile este aumento de la participación laboral femenina se comenzó a notar en el sector industrial, en establecimientos fabriles y a la vez con el trabajo a domicilio, siendo Santiago y Valparaíso las ciudades con mayor incorporación, correspondiendo entre el uno a dos tercios del total de las mujeres empleadas. En este nuevo contexto surgía el nacimiento de una nueva sociedad con la incorporación de “la mujer obrera”. (Perrin, 1928)

Fue tanto el crecimiento que surgió en el mercado laboral que la mujer llegó a conformar 1/3 de la población activa, sin embargo, su sueldo no correspondía ni a la mitad de lo que ganaban los hombres. (Perrin, 1928)

Es así como a mediados del siglo XX se creó el Movimiento Pro-Emancipación de las mujeres de Chile (MEMCH). Esta asociación se apoyó en aquellas mujeres con estudios superiores y mujeres trabajadoras. Tuvieron gran relevancia dado que lucharon hasta lograr la obtención del sufragio femenino universal y lograr la protección de la maternidad obrera. Entre sus principales dirigentes se encontraba Elena Caffarena, Olga Poblete, Marta Vergara y Graciela Mandujano. La gran relevancia que presentó este grupo fue que logró expandirse a regiones, siendo que en esa época existía un gran centralismo político. Esta organización existió de 1935 a 1953.

Durante el período del Frente Popular y los otros gobiernos posteriores a éste se promovió un modelo familiar en base a un hombre, sustento de su esposa e hijos, y de una mujer, dueña de hogar y dedicada exclusivamente a la maternidad.

“Esta concepción fue alimentada por algunos medios de comunicación, como las principales revistas femeninas del período 1946 - 1952, en las cuales se indicaba que las trabajadoras sentían que abandonaban sus hogares y a sus hijos, y que, a pesar de saberse obligadas a hacerlo, "experimentan el penoso sentimiento de no ser madres perfectas". Esta visión nuevamente ponía en polos contrapuestos a la maternidad y al trabajo.” (Godoy, Díaz, & Mauro, 2009, pág. 83)

Durante los años 70 a los 90 la participación femenina fue en constante aumento debido a varios factores que lo propiciaron, como lo fue una mayor educación, mayor independencia, mayor necesidad de tener más ingresos en el hogar, entre otros.

En este contexto, la preocupación gubernamental y de organismos internacionales, ha sido elevar las tasas de participación laboral femenina que muestra el país (más bajas que las de otros países de la región), por el aporte del empleo en el incremento de los niveles de autonomía económica y libertad personal de las mujeres, y por su importante aporte a la reducción de la pobreza. (Godoy, Díaz, & Mauro, 2009).

4. Discriminación de género

Así como la mujer logró insertarse laboralmente y encontrar cierto posicionamiento, aún no logra alcanzar la igualdad de género, tanto en lo social, cultural y laboral. Es por esto que, a pesar de que la mujer se ha logrado educar y especializar en determinadas áreas, aún no alcanza los mismos niveles de remuneraciones que los hombres.

A pesar de los grandes cambios que se han logrado visualizar en torno a la inserción de la mujer a través del tiempo, no se ha logrado la tan anhelada igualdad de género. Mediante la Tabla N°2 se puede visualizar, en niveles porcentuales, como se producen diferencias ocupacionales entre sexos dependiendo del tamaño de la empresa.

- ✓ Tabla N°2: Diferencias ocupacionales porcentuales según tamaño empresa.

Tamaño	Hombres (%)	Mujeres (%)
Microempresa	7,10%	7,30%
Pequeña Empresa	23,40%	22,50%
Mediana Empresa	21,10%	16,30%
Gran Empresa	48,40%	53,90%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a ENCLA 2008

Al observar la tabla n° 2 se puede afirmar que la brecha existente entre géneros es pequeña, la cual nos hace pensar que en un futuro cercano se podría alcanzar la igualdad en dicho ámbito.

Son variadas las hipótesis de por qué se produce esta discriminación, en donde Manning (2003), hace referencia a que el empleador busca a aquél empleado que le genere un menor costo de contratación. Es por esto que se descarta la posibilidad de contratar a una mujer en edad fértil, dado que ésta en cualquier momento puede quedar embarazada y desencadenar un sinfín de gastos por parte del empleador.

Así mismo Oaxaca (2007) afirma que los hombres son más productivos que las mujeres. Esto se debe a que la mujer presenta un mayor porcentaje de ausentismo al trabajo, en donde éste pasa a segundo plano cuando se tiene hijos, marido y un hogar. A la vez afirma que puede existir un factor de preferencias, en donde el empleador puede tener cierta empatía por determinada etnia, raza, creencia, entre otros. Este factor se ve demostrado en un estudio realizado donde “las personas consumidoras prefieren ser atendidas por hombres en vez de por mujeres, lo que incide de forma directa en las comisiones de las y los vendedores.” (INE, 2015)

Mediante la NESI (Nueva encuesta suplementaria de ingresos) se logró determinar que en 2012 “el total de personas ocupadas se estimó en 7.199.138, de las cuales 3.104.902 son mujeres y 4.094.196 son hombres. En términos de ingresos laborales, las mujeres perciben un ingreso medio de \$338.791 y los hombres de \$500.787. Esto refleja una brecha salarial desfavorable para las mujeres ocupadas, considerando que perciben un ingreso medio mensual 32,3% menor que el de los hombres.” (INE, 2015)

Esta brecha se puede acrecentar en determinados sectores del mercado, en donde destaca el Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones donde las mujeres directivas de este sector perciben 69,6% menos que los hombres. En cifras estimadas para este sector, los hombres perciben en promedio \$2.116.636, mientras que las mujeres perciben un ingreso medio de \$642.579.

En promedio “Las brechas identificadas en estos estudios se ubican entre el 27% y el 31%. Es decir, ellas ganan entre un 27% y un 31% menos que sus pares varones de similares características.” (INE, 2015)

5. Techos de Cristal

Techos de Cristal, originalmente conocido como “Glass Ceiling Barriers”, apareció por primera vez en Estados Unidos en 1986 en un artículo de Wall Street Journal, donde se hablaba de ciertos rasgos invisibles que poseían las mujeres altamente capacitadas para ocupar cargos directivos y que éstas no accedían a ser parte de directorios dentro de las grandes empresas.

Desde entonces una gran gama de autores comenzó a referirse al tema, a dar variadas definiciones y a la vez a buscar dichos rasgos invisibles que no dejaban a la mujer alcanzar un posicionamiento dentro de sus trabajos.

Así Salmerón (2004), se refiere a dicho fenómeno en donde lo define como “Una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que nos impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar”.

En la definición anterior se puede destacar la idea de “invisibilidad”, puesto que este techo es sólo impuesto psicológicamente por la propia mujer al momento de tener la posibilidad de alcanzar un cargo jerárquico dentro de una empresa.

Por otra parte, Segerman-Peck (1991) lo define “como un conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, que marcan un límite difícil de superar en el ascenso profesional de las mujeres”. Lo que destaca en dicha definición es que es un límite difícil de superar, puesto que todo depende de la propia mujer para traspasar dichos obstáculos y lograr posicionarse en un cargo directivo.

A la vez para Eagly & Carli (2003) “el techo de cristal es como una barrera impuesta por el prejuicio y la discriminación, que se manifiesta en una desproporción entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo.” “La idea del prejuicio es relevante al momento de estudiar dicho fenómeno, entendiendo este concepto como un “Juicio previo o idea preconcebida, por lo general, desfavorable.” (RAE, 2005). Este prejuicio se forma hacia la mujer, en donde se asocia a debilidad y poco carácter para liderar en grandes puestos de trabajo, prefiriendo así, a un hombre para cargos directivos, en desmedro del género femenino.

Además de dar definición a este fenómeno, se han realizado estudios para demostrar la baja participación de las mujeres en cargos directivos dentro de las empresas y a qué se debe. Uno de ellos hace mención a la poca competitividad por parte de la mujer, en donde la discriminación positiva serviría para que la mujer intente ascender de igual a igual que sus colegas hombres, sin la necesidad de competir. (Salmerón, 2014)

A la vez, según Jackson & O’callaghan (2009), existen 3 barreras que impiden que las mujeres alcancen altos mandos, como lo son las barreras sociales, donde se cuestiona principalmente el nivel de liderazgo que pueden tener las del sexo femenino. A la vez existen las barreras internas, las cuales son aquellas impuestas por parte de las empresas para asignar altos mandos a mujeres y por último se encuentran las barreras gubernamentales, donde se hace mención a la falta de leyes por parte de los estados para impulsar el posicionamiento laboral del género femenino.

Pero a pesar de todas las definiciones y estudios realizados en relación a “Techos de Cristal”, hay autores que postulan que la sinergia entre ambos sexos podría resultar en efectividad organizacional. (Thomas & Ely, 1996) y así lo demuestra un estudio realizado por Adler (2001) titulado “Women in the executive suite correlate to high profits” donde las empresas que contaban con mayor cantidad de mujeres en sus directorios, obtenían mejores resultados en tres medidas de rentabilidad; Beneficios como porcentaje de ingresos, activos y capitalización bursátil.

6. Inserción Y Posicionamiento Laboral de la Mujer en Chile

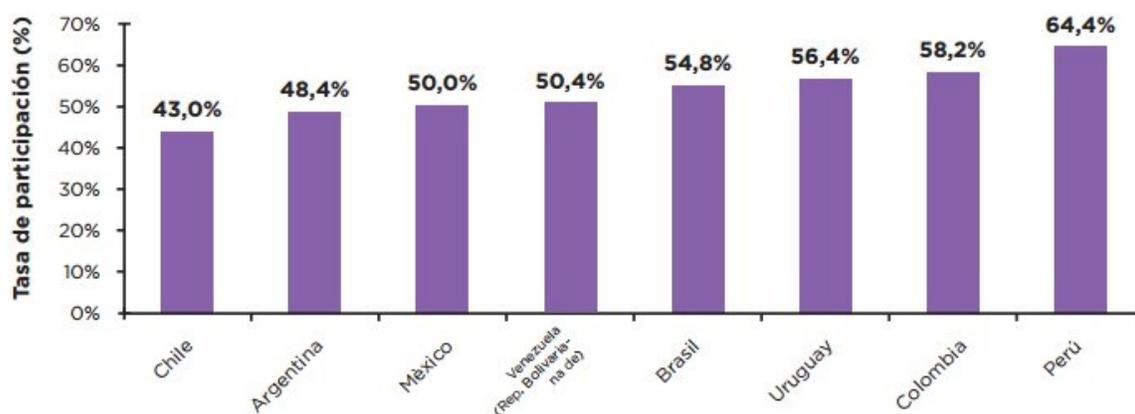
Es a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX junto al proceso de urbanización y de gradual industrialización que afectaron principalmente a las ciudades de Santiago, Valparaíso y Concepción cuando aparece el primer indicio del concepto de mujer y trabajo en Chile. Tras la incorporación femenina al mercado del trabajo de forma paulatina ha traído consigo la disminución de la brecha de género, pero aun así no siendo igualitario para ambos sexos en el ámbito laboral. Según Stieповish (1998) en la sociedad chilena, con un modelo de dominio patriarcal, donde culturalmente hay aún diferenciación de roles de acuerdo al sexo de los ciudadanos, las mujeres que tienen un trabajo remunerado presentan mayores dificultades para dedicarse a su trabajo donde juega un rol importante el proceso de socialización.

En Chile la participación en la Fuerza de Trabajo de las mujeres ha ido en aumento en los últimos años, sin embargo, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar su incremento, es todavía una de las más bajas en toda América Latina (OIT, 2008) manteniéndose muy por debajo del promedio regional. De la misma manera, es una de las más bajas entre los países de la OCDE (OCDE, 2011).

Es de suponer que, con el aumento de la participación laboral de la mujer en el mercado del trabajo, les ha permitido incrementar su fuente de ingresos en sus hogares, mejorando la calidad de vida de familias completas. En un estudio realizado por la CEPAL (2010) se encontró que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo implicaba un aumento significativo del volumen total de ingresos de sus hogares: se calculó que su aporte constituye entre el 60% y el 90% de los ingresos medios de los hombres, y que la supresión de tales ingresos en los hogares biparentales haría aumentar la pobreza entre un 6% y un 22% en 14 países examinados.

El crecimiento sostenido de la participación laboral femenina no solo ha ido en aumento en América Latina, puesto que en Chile estas cifras también han sido positivas. Según investigaciones del INE (2015) Si bien en promedio en América Latina la tasa de participación laboral femenina supera el 50%, Chile hasta el año 2012 aún se mantenía bajo dicho valor, siendo una de las tasas más bajas de toda la región. **En el Gráfico 2** se puede apreciar la condición promedio de América Latina V/S Chile.

✓ **Gráfico N°2: Tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres en américa latina, año 2012.**



Fuente: INE (2015)

7. Historia del Contador Público y Auditor

La profesión de Contador nació durante la Edad Media. Se tiene como principal autor a Luca Pacioli (1445-1517), padre de la contabilidad y creador de la tan conocida partida doble.

Es así como dicha profesión se fue perfeccionando y a la vez se fueron creando normas tanto para el profesional como para la profesión propiamente tal.

8. Contador Público y Auditor en el mundo

Dicha carrera es una profesión que es conocida y ejercida en todos los países del mundo. Es así como en Argentina se obtiene el título de Contador Público cursando un total de 4 a 6 años. En Colombia se cursan entre 5 a 6 años y después de un año de experiencia el profesional obtiene una tarjeta profesional, la cual es autorizada por la Junta Nacional de Contadores (Entidad estatal). A la vez, en dicho país, desde 2015, las normas de contabilidad que comenzaron a regir fueron las NIF y para el profesional, las normas estipuladas en el Código de ética para la profesión contable. En Ecuador se conoce como Contador Público Autorizado o Ingeniero en Contabilidad y Auditorías. En México se cursan entre 4 a 5 años para obtener el título de Licenciado en Contaduría Pública y el profesional se rige por un Código de ética del Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

En términos generales el Contador es el encargado de llevar la contabilidad dentro de la empresa y preparar informes, tanto para la directiva como para terceros. A la vez, el Contador se puede desenvolver en diferentes áreas como lo son la administración, recursos humanos, finanzas, auditorías, entre otras.

9. Contador Público y Auditor en Chile

El 31 de Julio de 1924, mediante el Decreto Supremo N° 1372 se creó la Asociación de Contadores de Chile.

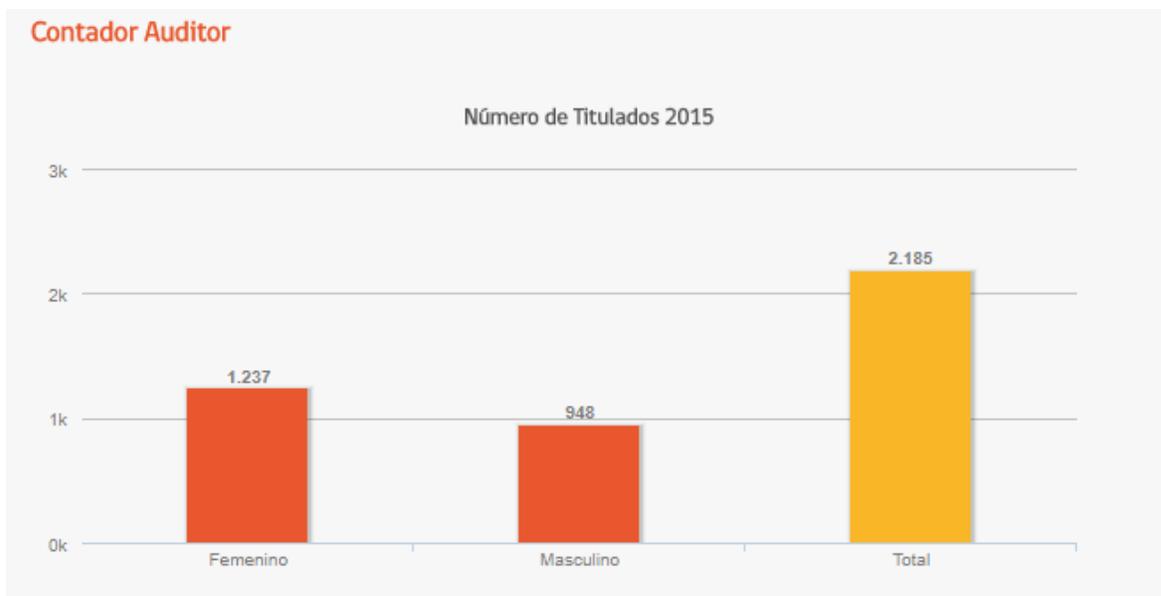
Luego el 12 de septiembre de 1926 se realizó el primer Congreso Nacional de Contadores, reuniendo así, a profesionales de todo el país. En esta congregación se determinaron diferentes iniciativas donde destacaron principalmente las de regular la profesión y el aspecto ético del Contador.

En 1932 se creó el Registro Nacional de Contadores, donde sólo aquellos que se encontraban en dicho registro podían ejercer la profesional.

Después, en 1958 se dio vida al Colegio de Contadores de Chile, donde sólo se le permitía ejercer a aquel profesional que cumpliera con los estudios necesarios y a la vez contara con el compromiso bajo juramento de dar cumplimiento al código de ética.

Es así como se logró dar real relevancia a la profesión hasta los tiempos de hoy donde sólo en 2015 se titularon un total de 2.185 profesionales, tanto de universidades como de institutos Mifuturo (2015). En la Figura N°2 es posible verificar el total de titulados segregados por género.

✓ **Figura N°2: Número de Titulados 2015**

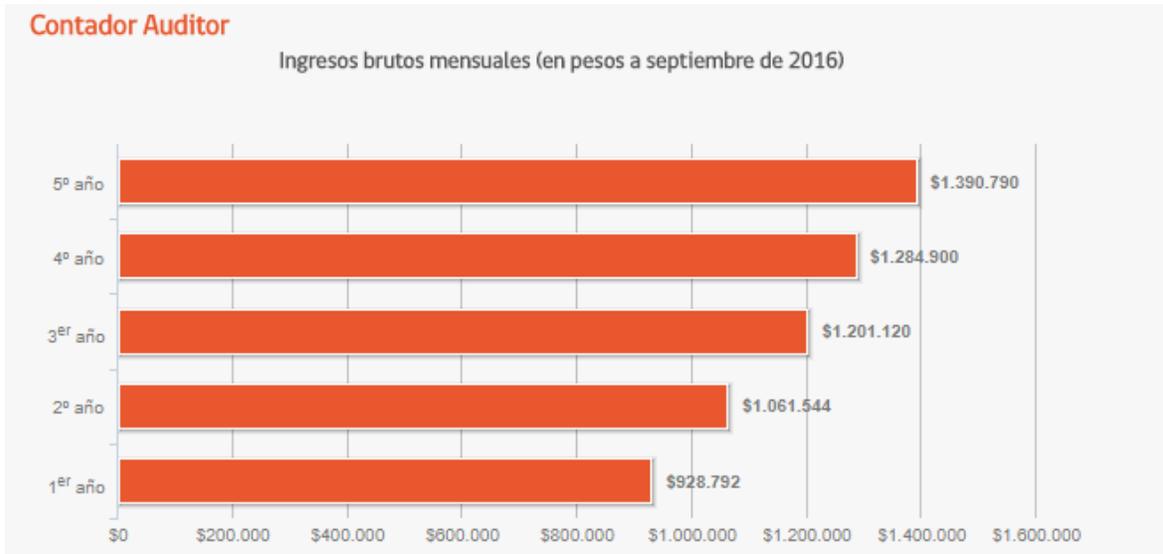


Fuente: (Mifuturo.cl, 2015)

Como es posible ver en la figura N°2 el género femenino supera en cantidad al género masculino, realidad visible en la actualidad donde el número de matrículas es superior en el género femenino con un total de 6.484, mientras que 5.277 matrículas corresponden al género masculino Mifuturo (2015).

No sólo ha habido un crecimiento en el número de matrículas o titulados, las cifras en pesos chilenos también ha ido en aumento a medida que se adquiere mayor experiencia. En la figura N°3 es posible verificar el aumento de sueldo progresivo según el tiempo transcurrido desde su titulación.

✓ | **Figura N°3: Ingresos Brutos Mensuales Contador Auditor.**



Fuente: Mifuturo (2015)

En la figura N°3 es posible dimensionar la progresión promedio de sueldos de los contadores auditores, donde se determina que a mayor experiencia este va incrementando. Sin embargo, pueden existir excepciones, donde contadores auditores obtengan remuneraciones mayores al promedio o menores a este. En la figura N°4 es posible ver esta realidad en Chile, donde profesionales obtienen trabajos con un sueldo mayor a los resueltos por el mercado.

✓ | **Figura N°4: Ingresos Brutos Mensuales por Tramos.**



Fuente: Mifuturo (2015)

Como es posible ver en la figura N°4 existen ingresos que son superior o inferior al promedio. El 10% superior ganas más del promedio señalado de \$2.332.222 y el 10% inferior gana menos del promedio señalado de \$588.658

10. Contador Público y Auditor en la Universidad del Bío-Bío

La Carrera de Contador Público y Auditor en la Universidad del Bío-Bío se imparte de 1982.

Desde que en Chile se adoptaron las nuevas Normas Internacionales de Contabilidad, más bien conocidas como NIIF o IFRS, por sus siglas en inglés, la demanda de nuevos contadores, con conocimientos actualizados fue en aumento. Es por esto que desde 2003 a 2009 la Universidad del Bío-Bío comenzó a realizar mejoras en su malla para entregar una mejor formación a los futuros profesionales, lo cual concluyó con varias reformas, entre las cuales destacó la disminución de años de estudio de 5 a 4.

Por otra parte, con dicha adopción de las nuevas Normas, el mercado comenzó a generar gran demanda de profesionales especialistas en Contabilidad, teniendo así, un efecto muy positivo en la Inserción Laboral de los propios titulados de Contador Público y Auditor, logrando en 2009 una ocupación del 100% de los profesionales de la carrera, en la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán. (Neira & Salgado, 2012)

Capítulo III: Resultados de la Investigación.

1. Procesamiento de datos

Una vez recolectada la información de las fuentes primarias a través de las encuestas, es necesario procesar la información para poder determinar las variables incidentes en la inserción y posicionamiento de la titulada de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán.

Para ello se utilizó el programa estadístico IBM SPSS, el que permitió determinar resultados frecuenciales de tablas y gráficos, correlaciones de Pearson y tablas cruzadas.

2. Construcción de la base de datos

Esta base de datos fue construida a través de los datos aportados por las tituladas, donde fueron tabuladas las preguntas o variables de las encuestas en la ventana “vista de variables”. Además de ingresar las posibles respuestas de las tituladas.

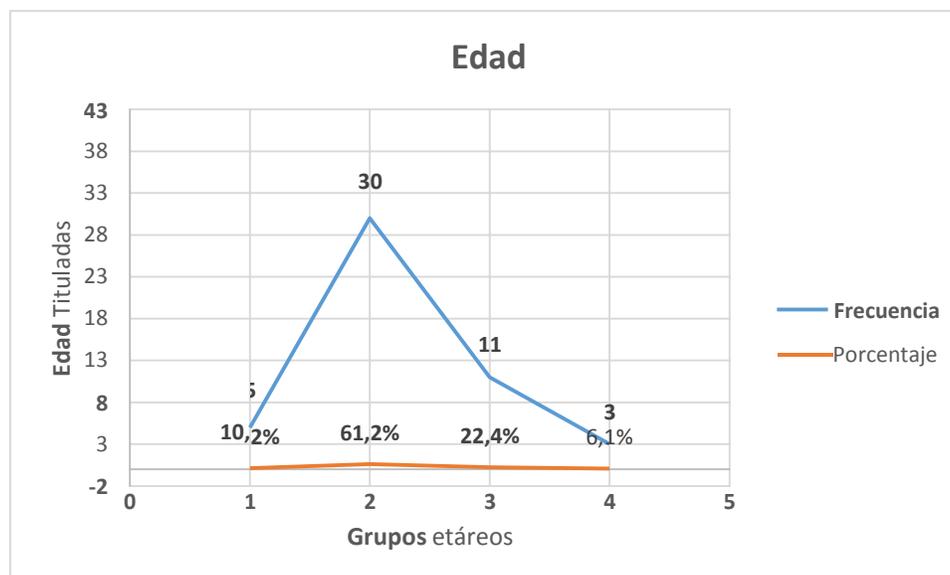
Posteriormente se realizó el ingreso de datos de las respuestas en “vista de datos” a las cuales se les identificó con un código “ID” para evitar la duplicación de estas o facilitar la revisión de esta en caso necesario.

Para obtener un análisis prolijo de los datos fue necesario realizar dos bases de datos. En primer lugar, se construyó la base de datos para obtener resultados frecuenciales y de correlación a fin de ordenar y entender la información plasmada en el programa estadístico, utilizando tablas de frecuencia y correlación de Pearson.

En segundo lugar, se construyó la base de datos para hacer cruce de variables y así determinar las que incidieran en la Inserción y Posicionamiento laboral a través de tablas cruzadas, las cuales permitieron recoger información para su posterior análisis.

3. Resultados y Análisis de Datos Frecuenciales.

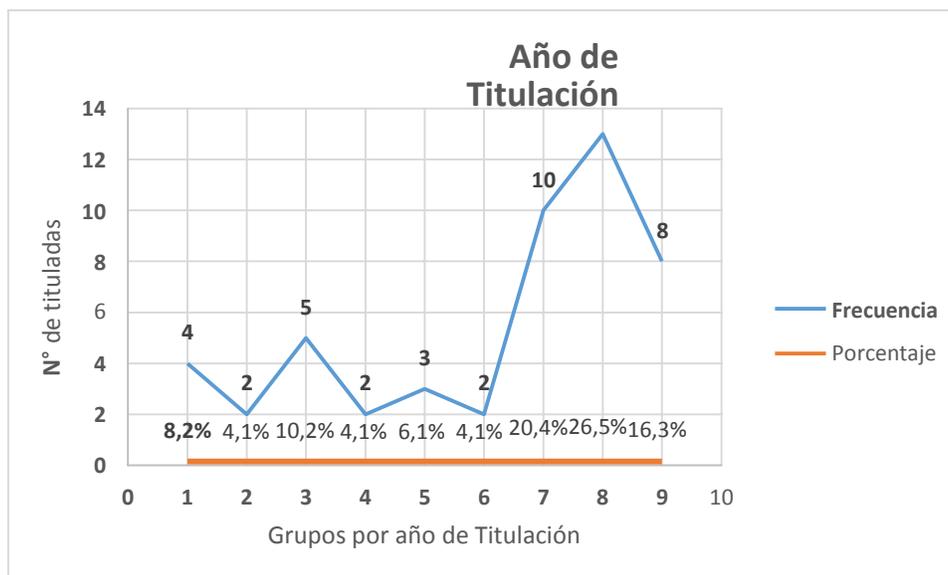
✓ **Gráfico N°3: Según pregunta N°1 Edad de las Tituladas**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

Al observar el gráfico anterior es posible determinar los grupos etáreos compuestos por las tituladas, donde el mayor número de estas se concentra en el grupo 2 con un 62,2% de las edades de 25 a 28 años, seguido por el grupo 3 que concentra el 22,4% de tituladas entre las edades de 29 a 34 años, luego es posible verificar el grupo número 1 que concentra el 10,2% de tituladas de las edades de 23 y 24 años, seguido del grupo número 4 que concentra el 6,1% de tituladas de las edades de 35 a 43 años.

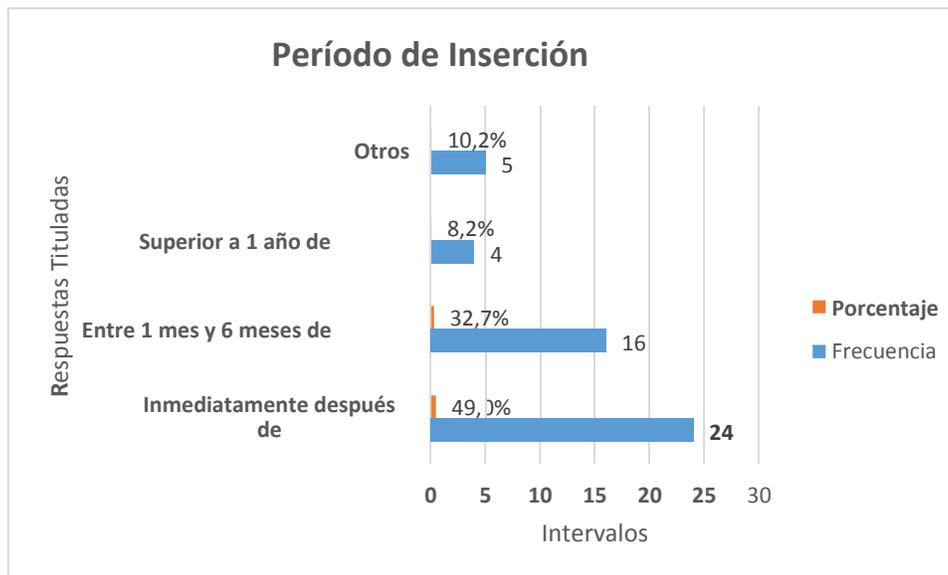
✓ **Gráfico N°4: Según pregunta N°2 Año de titulación.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

Al observar el gráfico anterior es posible determinar los grupos por años de titulación compuestos por las tituladas, donde el mayor número de estas se concentran en los grupos 7, 8 y 9 entre los años 2014 a 2016 con un 63,2%, mientras que, el menor número de estas se concentran en los grupos 1, 2, 3, 4, 5 y 6 entre los años 2008 a 2013 con un 36,8%.

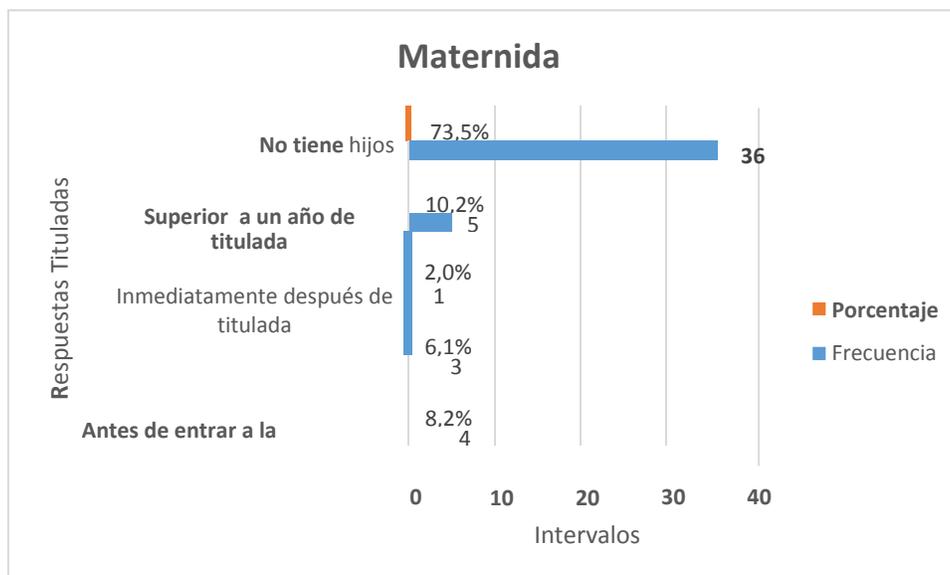
✓ **Gráfico N°5: Según pregunta N°3 Tiempo de encontrar primer empleo.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

Es posible observar en el gráfico anterior el nivel de Inserción laboral de las tituladas de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán, donde el 49% de estas se insertó laboralmente inmediatamente después de titulada, un 32,7% entre un mes y seis meses de titulada y el 8,2% menciona haberse insertado laboralmente superior a un año de titulada. El 10,2% restante hace mención a haber obtenido trabajo antes y durante periodo universitario.

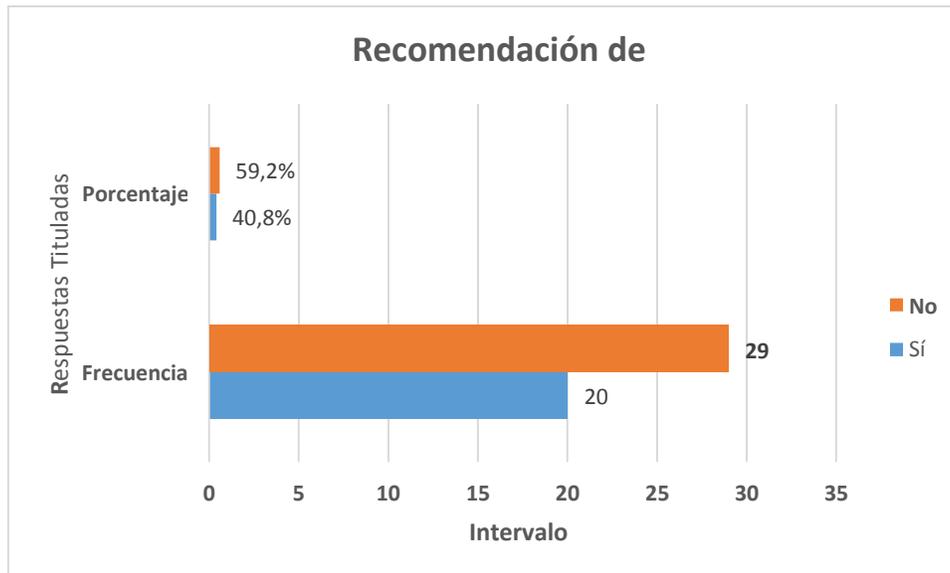
✓ **Gráfico N°6: Según pregunta N°4 Si tiene hijos en qué período los tuvo.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

A través del gráfico anterior se dimensiona la variable maternidad para efectos de esta investigación donde, el porcentaje mayoritario está compuesto por aquellas tituladas que no tienen hijos superando el 73% de estas, mientras que el 14,3% menciona haber tenido hijos antes y mediante periodo universitario. No así el 12,2% restante de las tituladas, quienes mencionan haber tenido hijos inmediatamente después de titulada y superior a un año de titulación.

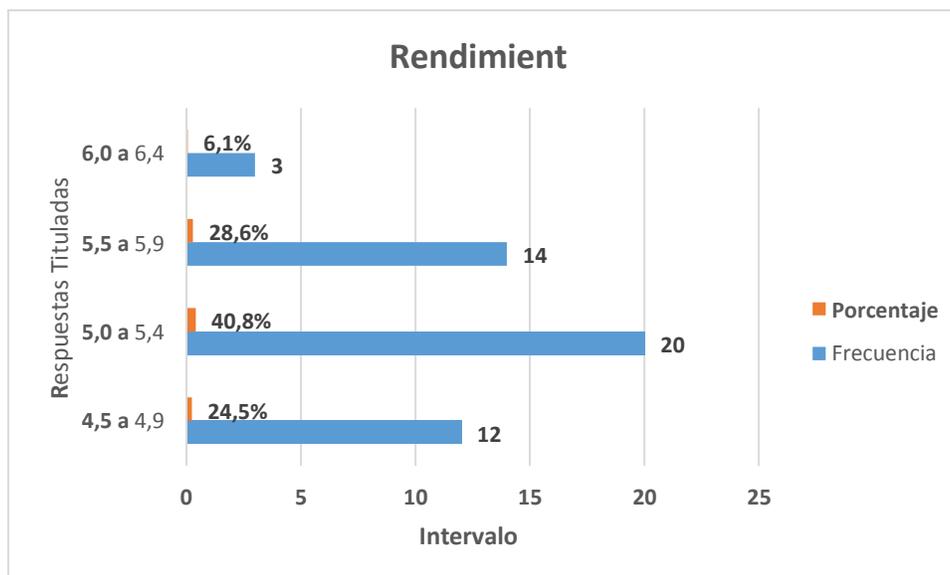
✓ **Gráfico N°7: Según pregunta N°5 Recomendación de terceros.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

El gráfico anterior muestra el contraste que se produce con la variable recomendación de terceros, como es posible ver el 59,2% de las tituladas menciona no haber necesitado recomendación de un tercero para insertarse laboralmente, mientras que, el 40,8% restante si le facilitó su inserción al mundo laboral.

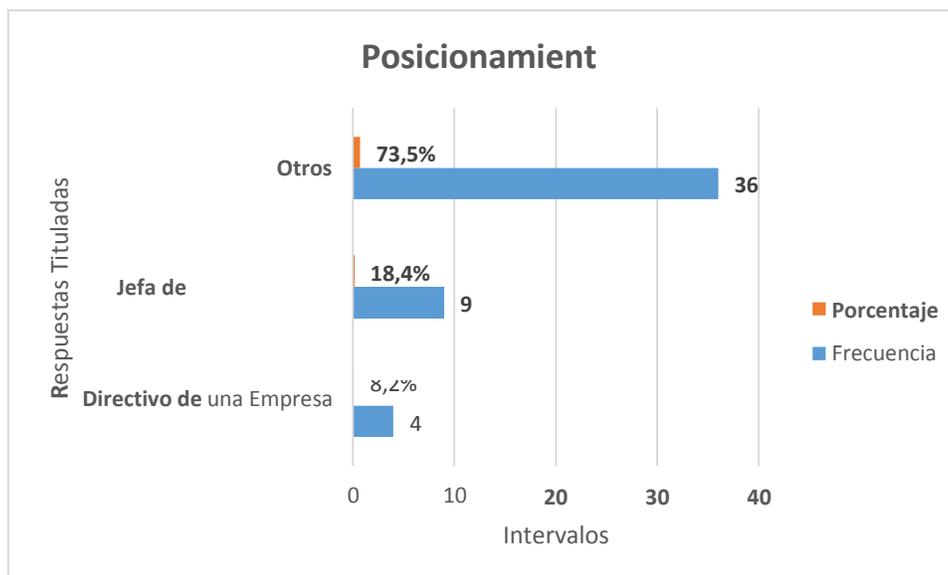
✓ **Gráfico N°8: Según pregunta N°6 Promedio de notas Universitario.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

Mediante el gráfico anterior es posible verificar el rendimiento de las tituladas en su periodo universitario, donde el 75,5% de estas obtuvieron un buen rendimiento según lo clasificado para esta investigación, mientras que el 24,5% califica con un bajo rendimiento, pero que aun así obtuvieron aprobación.

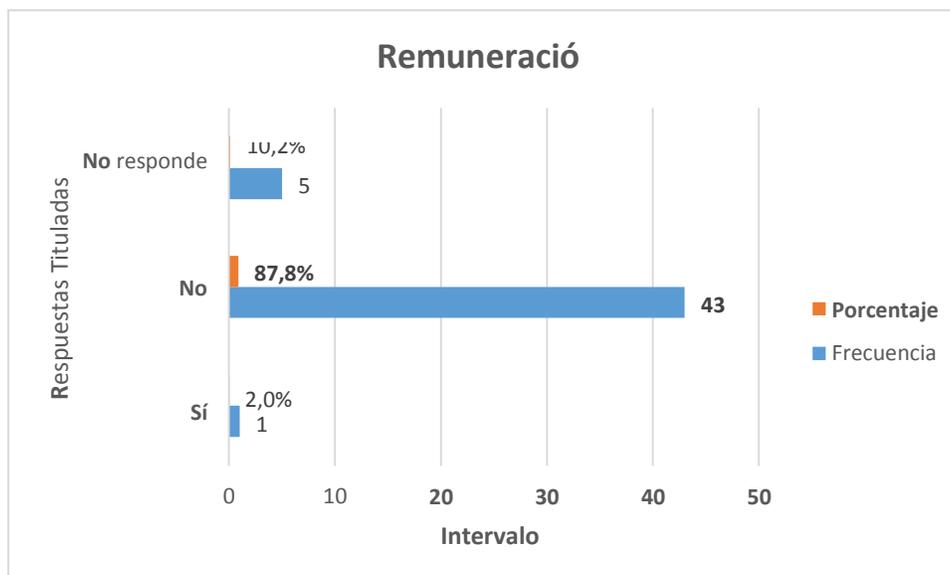
✓ **Gráfico N°9: Según pregunta N°7 Cargo Actual.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

A través del gráfico anterior es posible dimensionar, quienes son las tituladas que postulan a un posicionamiento laboral según requerimientos mencionados anteriormente, el 26,6% de las tituladas menciona ser Directiva en una Empresa o jefa de departamento, mientras que, el 73,5% mayoritario se desenvuelve en otras áreas y cargos como analistas contables, asesoras tributarias, fiscalizadoras tributarias, auditoras externas, control interno, senior de auditoría, recursos humanos, entre otras.

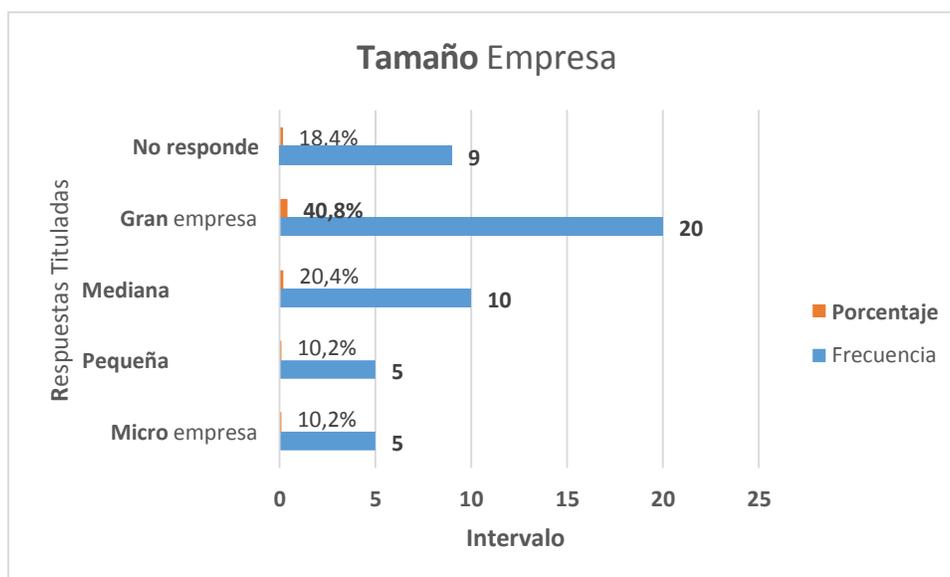
✓ **Gráfico N°10: Según pregunta N°8 Remuneración superior a \$2.000.000.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

Como es posible ver en el gráfico anterior solo el 2% de las tituladas alcanza una remuneración superior a \$2.000.000, mientras que, el 87,8% restante percibe una remuneración inferior al monto establecido.

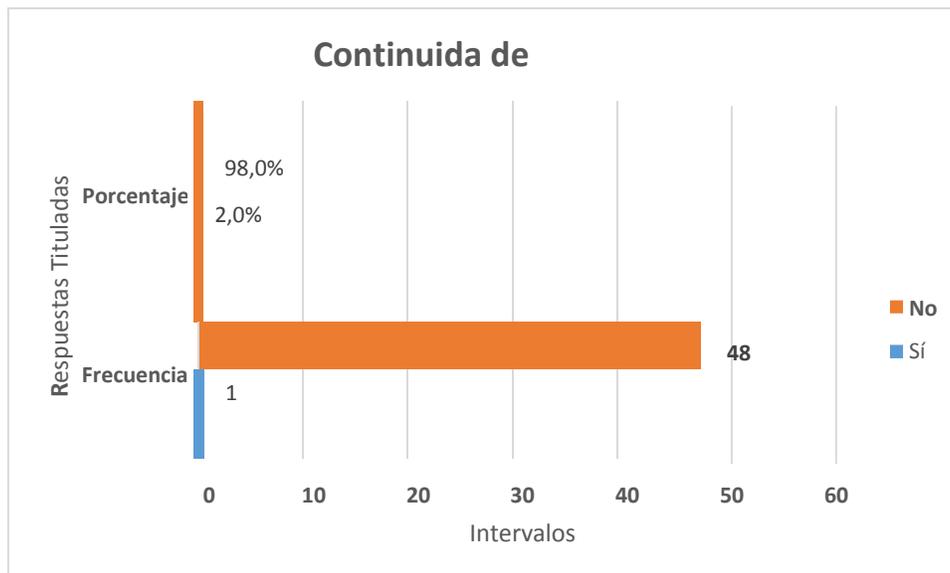
✓ **Gráfico N°11: Según pregunta N°9 Tamaño empresa de su actual trabajo.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

El gráfico anterior permite visualizar donde se concentra el mayor número de tituladas según el tamaño de la empresa, el mayor porcentaje de estas está situada en una gran empresa significando un 40,8% de la totalidad, mientras que, un 20,4% se sitúa en una mediana empresa y el 20,4% se insertó en una pequeña o micro empresa.

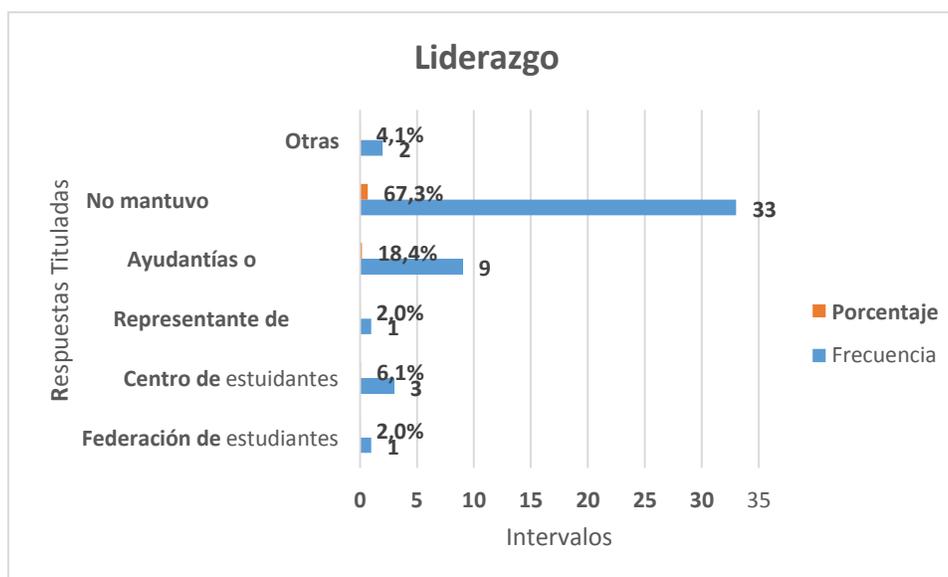
✓ **Gráfico N°12: Según pregunta N°10 Necesitó estudios de post grado.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

El gráfico anterior permite ver la realidad de las tituladas a la hora de optar por una continuidad de estudios para encontrar su primer trabajo, como es posible visualizar el 98% de estas no continúan perfeccionándose para insertarse laboralmente por primera vez.

✓ **Gráfico N°13: Según pregunta N°11 Mantuvo participación en actividades extra programáticas.**



Fuente: Elaboración propia según encuestas respondidas por las tituladas.

A través de este gráfico es posible visualizar el comportamiento de las tituladas en su periodo universitario frente a la mirada del liderazgo, solo el 32,6% participó en actividades extra programáticas en este periodo fortaleciendo la integralidad de la Contadora Pública y Auditora, mientras que, el 67,3% restante menciona no haber participado en ninguna actividad extra curricular.

4. Resultados y análisis de datos de variables significativas a través de correlación de Pearson.

		Edad	Durante sus estudios superiores ¿Mantuvo participación en?	¿En qué cargo se desenvuelve actualmente?	Su remuneración líquida ¿Es superior a 2.000.000?
Año de Titulación	Correlación de Pearson	-,820** 1			
	Sig. (Bilateral)	0,000			
	N	49			
Su promedio de notas general universitario ¿fue?	Correlación de Pearson		-,292* 2		
	Sig. (Bilateral)		0,042		
	N		49		
¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	Correlación de Pearson			,537** 3	,374** 5
	Sig. (Bilateral)			0,000	0,008
	N			49	49
Su remuneración líquida ¿Es superior a 2.000.000?	Correlación de Pearson			,296* 4	
	Sig. (Bilateral)			0,039	
	N			49	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

-
- ✓ Correlación N°1: Existe correlación negativa alta y significativa en un 99% entre las variables “Años de Titulación” y “Edad”, es decir que, a mayor edad de las tituladas menor será el año de titulación, lo cual es lógicamente correcto, puesto que, aquellas tituladas con mayor edad corresponden a quienes se titularon en años anteriores.

 - ✓ Correlación N°2: Existe correlación negativa baja y significativa en un 95% entre las preguntas que miden las variables rendimiento y liderazgo a través de actividades programáticas, es decir que, a menor promedio general de notas universitario, mayor es la participación en actividades programáticas, lo que implica que al participar en este tipo de actividades resta tiempo del que las tituladas deberían utilizar en estudios de la carrera, pero que aumentan la integralidad y capacidad de liderazgo de estas.

 - ✓ Correlación N°3: Existe una correlación positiva alta y significativa en un 99% entre las preguntas que miden las variables tamaño de la empresa y cargo de la titulada, es decir que, a mayor tamaño de la empresa, mayor es el cargo de la titulada, puesto que existe mayor probabilidad de escalar jerárquicamente.

 - ✓ Correlación N°4: Existe una correlación positiva baja y significativa en un 95% entre las preguntas que miden las variables remuneración y cargo de la titulada, es decir que, a mayor remuneración, mayor el cargo que tiene la titulada.

 - ✓ Correlación N°5: Existe una correlación positiva alta y significativa en un 99% entre las preguntas que miden las variables tamaño de la empresa y remuneración, es decir que, mientras más grande sea el tamaño de la empresa donde se emplea la titulada mayor es la remuneración.

5. Principales Resultados

✓ **Tiempo que tardó en encontrar su primer trabajo con maternidad**

A través de los resultados arrojados es posible determinar que, al cruzar las variables maternidad con inserción laboral de las tituladas deja ver que dicha variable no es incidente a la hora de insertarse laboralmente, puesto que, de las tituladas con hijos el 83,3% de estas lograron insertarse laboralmente en un periodo inferior a un año.

✓ **Tiempo que tardó en encontrar su primer trabajo con recomendación de terceros**

A través de los resultados arrojados es posible determinar que, al cruzar las variables recomendación de terceros con inserción laboral de las tituladas deja ver que dicha variable si es incidente a la hora de insertarse laboralmente, puesto que, de las tituladas que sí obtuvieron recomendación de terceros el 95% de estas encontró trabajo en un tiempo inferior a un año de titulada y el 5% restante superior a un año, mientras que, de aquellas tituladas que no obtuvieron recomendación de terceros el 89,7% de estas encontró trabajo en un periodo inferior a un año y el 10,3% restante superior a un año. Es decir que, existe una brecha del 5,3% entre si obtiene recomendación de terceros o no y el tiempo de inserción laboral posterior a la titulación.

✓ **Tiempo que tardó en encontrar su primer trabajo con rendimiento**

A través de los resultados arrojados es posible determinar que, al cruzar las variables rendimiento con inserción laboral de las tituladas deja ver que, dicha variable no es incidente a la hora de insertarse laboralmente, puesto que, de las tituladas que fueron clasificadas con promedio de notas mayor a 5,0 por lo tanto obtuvo buen rendimiento, el 91,9% de estas se insertó laboralmente en un periodo inferior a un año y el 8,1% restante superior a un año, mientras que, de las tituladas que fueron clasificadas con un bajo rendimiento el 91,7% de estas logró insertarse laboralmente en un periodo

inferior a un año y el 8,3% restante superior a un año. Es decir que, existe una brecha del 0,2% entre si obtiene buen rendimiento o no y el tiempo de inserción laboral posterior a la titulación.

✓ **Posicionamiento con maternidad**

Mediante los resultados arrojados se puede concluir que del total de las profesionales que si tienen hijos, el 83,3% de ellas no tienen Posicionamiento, un 8,3% de ellas tiene un bajo Posicionamiento y el 8,3% restante tiene un buen Posicionamiento, a la vez, del total de las profesionales que no tienen hijos, el 86,5% de ellas no tiene Posicionamiento y el 13,5% restante tiene un bajo posicionamiento, por tanto se puede concluir que la variable maternidad si influye al momento de alcanzar Posicionamiento por parte de las tituladas dado que un 83,3% de ellas no ha logrado obtenerlo.

✓ **Posicionamiento con educación continua**

Al observar los resultados arrojados en la tabla cruzada se puede concluir que no se puede determinar si influye o no la variable Estudios Continuos en el posicionamiento de las profesionales dado que es muy bajo el porcentaje de posicionamiento por parte de las tituladas. Sin embargo, cabe destacar que del total de las profesionales que alcanzaron posicionamiento, no necesitaron contar con estudios posteriores.

✓ **Posicionamiento con tamaño de la empresa**

Con los resultados obtenidos no se puede determinar si la variable tamaño de la empresa es relevante al momento de alcanzar posicionamiento por parte de las tituladas. Sin embargo, al observar la tabla se puede concluir que el 20% correspondiente al total de las profesionales que alcanzaron posicionamiento, lo hicieron dentro de una Micro Empresa.

6. Resultados según hipótesis.

Las hipótesis planteadas fueron:

- **Las variables que influyen positivamente para inserción laboral son recomendación de terceros y rendimiento, mientras que la variable maternidad se considera que afecta negativamente a la inserción laboral femenina.**

Según lo arrojado por el estudio se logró determinar que

- La variable Recomendación de terceros influye positivamente en la inserción laboral por parte de las profesionales dado que un 95% del total de aquellas que declaró haber necesitado algún tipo de ayuda al momento de encontrar su primer trabajo, se insertó laboralmente en un período inferior a 1 año luego de tituladas.
- La variable rendimiento no es relevante al momento de insertarse laboralmente por parte de las profesionales puesto que del total de las tituladas que obtuvieron promedios generales iguales o mayores a 5,0 obtuvieron una inserción, en un período inferior a un año, del 91,9%, sin embargo, del total de las profesionales que obtuvieron promedios generales inferiores a 5,0, también alcanzaron un 91,7% de inserción en un período inferior a un año de tituladas.
- La variable maternidad no afecta de forma negativa la inserción laboral por parte de las profesionales dado que el 83,3% de aquellas que si tienen hijos, alcanzaron una inserción inferior a un año luego de tituladas.

-
- **Las variables que influyen positivamente para posicionamiento laboral son educación continua y tamaño empresa, mientras que la variable maternidad se considera que afecta negativamente al posicionamiento laboral femenino de la Contadora Pública y Auditora.**

Según lo arrojado por el estudio se logró determinar que:

- No se logró determinar la real relevancia que implica la variable educación continua en el posicionamiento de las profesionales, debido al bajo porcentaje de posicionamiento que existe entre las encuestadas. Sin embargo, cabe destacar que del total de las profesionales que alcanzaron, tanto un bajo como alto posicionamiento, no necesitaron contar con estudios de post-grado.
- No se logró determinar la real relevancia que producía la variable tamaño empresa sobre posicionamiento debido al bajo porcentaje que existe de éste en las profesionales. Sin embargo, cabe destacar que del total de las tituladas que alcanzaron un alto posicionamiento lo hicieron en una Micro Empresa.
- No se logró determinar con claridad la relevancia que producía la variable maternidad sobre posicionamiento debido al bajo nivel de éste que existe entre las profesionales. Sin embargo, cabe destacar que del total de las tituladas que alcanzaron un alto posicionamiento, tiene hijos.

IV: Conclusiones

A partir del análisis de los resultados obtenidos en el estudio realizado se concluye que las profesionales de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío - Bío, no alcanzan posicionamiento en un período de 10 años luego de tituladas, es por esta razón que se propone para estudios posteriores ampliar los años de estudio, siendo éste en lo posible de 20 o 30 años en los cuales se puede definir de forma más exacta si realmente existe o no posicionamiento dentro de las profesionales.

La variable maternidad que según la hipótesis influía negativamente en la profesional titulada, dejó demostrado según resultados estadísticos que no influye negativamente en la Inserción Laboral de las profesionales de Contador Público y Auditor, por lo tanto, los hijos no son impedimento a la hora de encontrar trabajo por parte de las mujeres, puesto que, al encontrarse en esta situación de madre y profesional existe una mayor motivación por tener una mejor calidad de vida de su entorno familiar.

La variable recomendación de terceros si es relevante al momento de insertarse laboralmente por parte de las mujeres tituladas de Contador Público y Auditor en un período inferior a un año de tituladas, puesto que, al momento de insertarse laboralmente no cuentan con la experiencia que el mercado requiere, es por esta razón que se recurre a redes de contactos, siendo estos a través de familiares, profesores y conocidos, entre otros.

La variable promedio general de notas no es relevante al momento de encontrar trabajo por parte de las profesionales de Contador Público y Auditor dado que se obtuvieron promedios variados en un rango de 4,5 a 6,4, esta situación se genera a partir de que hoy en día en las empresas no hacen pruebas de conocimientos técnicos a sus futuras contrataciones, sino más bien se enfocan en la personalidad, habilidades blandas, capacidad de trabajo en equipo y valores de estas.

La menor cantidad de las tituladas lograron alcanzar un cargo directivo, jefa de departamento o ser trabajadora independiente, puesto que normalmente estos cargos son destinados a hombres o probablemente a personas con experiencia superior a 10 años en el campo laboral.

De las profesionales que en su periodo universitario participó en actividades extra programáticas la mayoría de ellas logró un puesto de jefa de departamento, mientras las que no participaron en actividades extra programáticas el número de profesionales jefas de departamento disminuyeron, esto se debe a que al participar en otro tipo de actividades desarrollan habilidades que les permite a las tituladas lograr una mayor integridad y formar un carácter de líder.

El mínimo de tituladas encuestadas necesitó de estudios posteriores para poder insertarse laboralmente, por lo cual no es relevante a la hora de emplearse en el campo laboral, puesto que las profesionales llevan consigo una buena base técnica lo que les permite incorporarse sin mayor dificultad al mundo laboral.

Referencias

- (2015) (1st ed., p. 22). MUJERES EN CHILE Y MERCADO DEI TRABAJO: PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA Y BRECHAS SALARIALES: INE. Retrieved from http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/genero/pdf/participacion_laboral_femenina_2015.pdf
- CEPAL. (2006). *Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social*. Santiago.
- INE. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo: Participación laboral femenina y brechas salariales*.
- Contreras, Pedraza, Mejías, F. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial*. 8th ed. [ebook] Bogotá, Colombia: REVISTA DIVERSITAS - PERSPECTIVAS EN PSICOLOGÍA, p.187 - 188. Available at: <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v8n1/v8n1a13.pdf> [Accessed 16 May 2017].
- Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. (2013). 1st ed. [ebook] Santiago: Marilú Celedón, p.20. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf [Accessed 5 May 2017].
- MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (2015). *LEY N° 20.820*. Santiago, Chile: Patricia Silva Meléndez, p.2.
- Eagly, A., & Carli, L. (2003). *The female leadership advantage; An evaluation of the evidence*. Estados Unidos: Pergamon.
- Carrillo, T., Escobar, A. and Audelo, C. (2013). *El Posicionamiento Laboral entre hombres y mujeres en situación de rezago educativo. El caso de la industria alimentaria de Culiacán, Sinaloa, México.*. 1st ed. [ebook] Culiacán, Sinaloa, p.5. Available at: http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_CarrilloMontoya_Chavez.pdf [Accessed 25 May 2017].
- Riquelme, A., Rivera, S. and Díaz, R. (2014). 1st ed. [ebook] Ciudad de México, pp.1441, 1443. Available at: http://www.academia.edu/21737282/La_Instrumentalidad_y_Expresividad_en_la_Percepci%C3%B3n_hacia_la_Mujer_con_%C3%89xito [Accessed 25 May 2017].
- Luján, C. and Marisa, M. (2012). *EL LUGAR DE LA MUJER EN PLATÓN Y ARISTÓTELES SEGÚN MOLLER OKIN*. 1st ed. [ebook] La Plata, p.908. Available at: http://www.academia.edu/29015471/EL_LUGAR_DE_LA_MUJER_EN_PLA

T%C3%93N_Y_ARIST%C3%93TELES_SEG%C3%9AN_MOLLER_OKIN [Accessed 25 May 2017].

- PROGRAMA APOYO INSERCIÓN SOCIOLABORAL TRABAJANDO EL PRESENTE, CONSTRUYENDO EL FUTURO. (2012). 1st ed. [ebook] España, p.8. Available at: http://www.empleo.gob.es/es/estrategia-empleo-joven/logos/planes/Plan_Actuacixn_Centro_Trama_541.pdf [Accessed 12 Jun. 2017].
- Escarrer, C., Navarro, C., Bosch, E. and Ferrer, V. (2004). *LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL POR GÉNERO ENTRE EL PAS Y EL PDI DE LA UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS.* 1st ed. [ebook] Palma, España, p.5. Available at: <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/sciv06.pdf> [Accessed 12 Jun. 2017].
- Datos.bancomundial.org. (2017). *Tasa de fertilidad, total (nacimientos por cada mujer) | Data.* [online] Available at: http://datos.bancomundial.org/indicador/SP.DYN.TFRT.IN?end=2015&name_desc=false&start=1960&view=chart [Accessed 12 Jun. 2017].
- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Estudos Feministas*, 224-235.
- Adler, R. (2001, Enero). Women in the executive suite correlate to high profits. *Harvard Business Review*, 79(3).
- Brito, A., & Vivallos, C. (2011). Inserción Laboral y educación profesional de mujeres en Concepción-Chile (1895-1940). *Universum*, 1(26), 39-57.
- Delfina. (2008, Mayo). *buscaremplo.republica*. Retrieved from [buscaremplo.republica: http://buscaremplo.republica.com/general/vias-de-insercion-laboral.html](http://buscaremplo.republica.com/general/vias-de-insercion-laboral.html)
- Eagly, A., & Carli, L. (2003). *The female leadership advantage; An evaluation of the evidence.* Estados Unidos: Pergamon.
- Ferrada, L. Z. (2010). Participación laboral de las mujeres en las regiones de Chile. *UNIVERSUM*, 79-99.
- Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C., & Silva, A. (2012, Diciembre). *repositorio.uchile.cl*. Retrieved from [repositorio.uchile.cl: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111789/Participaci%C3%B3n%20de%20Mujeres%20en%20Cargos%20Gerenciales.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111789/Participaci%C3%B3n%20de%20Mujeres%20en%20Cargos%20Gerenciales.pdf?sequence=1)
- Godoy, L., Díaz, X., & Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Universum*, 2(24), 74-93.
- INE. (2015). *Mujeres en Chile y mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales.* Santiago.
- Jackson, J., & O'callaghan, E. (2009, Febrero 1). What do we know about Glass Ceiling effects? A taxonomy and critical review to inform higher education research. 6(17), 460-482.

-
- Luján, C., & Marisa, M. (2012). *El lugar de la mujer en Platón y Aristóteles según Moller Okin*. La plata.
 - Manning, A. (2003). *Monopsony in motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Estados Unidos.
 - Oaxaca, R. (2007, Marzo). The Challenge of measuring labor market discrimination against women. *Swedish Economic Policy Review*, 14(1), 199-231.
 - Perrin, S. (1928). Actividades femeninas en Chile. *Biblioteca Nacional de Chile*, 643-662.
 - RAE. (2005). *Real Academia Española*. Retrieved from <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=QlavKGEU2D6S3KaD0c>
 - Salmerón, D. (2014, Septiembre). El techo de Cristal. Almería, España.
 - Segerman-Peck, L. (1991). *Networking Mentoring; A woman's wide*. Estados Unidos: Paperback.
 - Stieповich, J. (1998). Fuerza Laboral de la mujer en Chile; Cifras y características. *Latino-am. Enfermagem*, 6(5), 53-58.
 - Thomas, D., & Ely, R. (1996). Making differences matter: A new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 79-90.
 - Verd, J., Yepes, L., & Vacchiano, M. (2016). TRAYECTORIAS LABORALES Y CAPITAL SOCIAL EN LA POBLACIÓN JOVEN. ELEMENTOS PARA ANALIZAR LA PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL MAS ALLÁ DE LOS GRANDES FOCOS. . Barcelona, Bellaterra, España.

Anexos

1. Tabla de Datos Estadísticos

		Estadísticos										
		Edad	Año titulación	Si tiene hijos, ¿los tuvo?	Para encontrar su primer trabajo ¿Necesitó recomendación de terceros?	Su promedio general universitario ¿Fue?	¿Al cuánto tiempo de titulada encontró su primer trabajo en su área de estudio?	¿Necesitó contar con estudios de post grado para ocupar el cargo en el que se desenvuelve actualmente?	¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	Durante sus estudios superiores ¿Mantuvo participación en?	¿En que cargos se desenvuelve actualmente?	Su remuneración líquida ¿Es superior a 2.000.000
N	Válido	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media		27,9184	2013,20	4,35	1,59	2,16	1,98	1,98	3,47	4,55	2,65	2,08
Mediana		27,0000	2014,00	5,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	5,00	3,00	2,00
Moda		25,00	2015	5	2	2	1	2	4	5	3	2
Desv. Desviación		3,96252	2,582	1,284	0,497	0,874	1,331	0,143	1,209	1,001	0,631	0,344
Mínimo		23,00	2008	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo		43,00	2016	5	2	4	5	2	5	6	3	3

2. Tablas de Frecuencias de la investigación.

✓ Tabla N°3:

EDAD		
EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
23 - 24	5	10,2%
25 - 26 - 27 - 28	30	61,2%
29 - 30 - 31 - 32 - 33 - 34	11	22,4%
35 - 38 - 43	3	6,1%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°4:**

AÑO DE TITULACIÓN		
AÑOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
2008	4	8,2%
2009	2	4,1%
2010	5	10,2%
2011	2	4,1%
2012	3	6,1%
2013	2	4,1%
2014	10	20,4%
2015	13	26,5%
2016	8	16,3%
TOTAL	49	100%

✓ **Tabla N°5:**

MATERNIDAD		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Antes de entrar a la universidad	4	8,2%
Mediante período universitario	3	6,1%
Inmediatamente después de titulada	1	2,0%
Superior a un año de titulada	5	10,2%
No tiene hijos	36	73,5%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°6:**

RECOMENDACIÓN DE TERCEROS		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	20	40,8%
No	29	59,2%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°7:**

RENDIMIENTO		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
4,5 a 4,9	12	24,5%
5,0 a 5,4	20	40,8%
5,5 a 5,9	14	28,6%
6,0 a 6,4	3	6,1%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°8:**

INSERCIÓN		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Inmediatamente después de titulada	24	49,0%
Entre un mes y seis meses de titulada	16	32,7%
Superior a un año de titulada	4	8,2%
Otros	5	10,2%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°9:**

EDUCACIÓN CONTINUA		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	1	2%
No	48	98%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°10:**

TAMAÑO EMPRESA		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Micro empresa	5	10,2%
Pequeña empresa	5	10,2%
Mediana empresa	10	20,4%
Gran empresa	20	40,8%
No responde	9	18,4%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°11:**

LIDERAZGO		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Federación de estudiantes	1	2,0%
Centro de estudiantes	3	6,1%
Representante de nivel	1	2,0%
Ayudantías o tutorías	9	18,4%
No mantuvo participación	33	67,3%
Otras	2	4,1%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°12:**

POSICIONAMIENTO		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Directiva de una empresa	4	8,2%
Jefa de departamento	9	18,4%
Otros	36	73,5%
Total	49	100%

✓ **Tabla N°13:**

REMUNERACIÓN		
RESPUESTAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	1	2,0%
No	43	87,8%
No responde	5	10,2%
Total	49	100%

3. Tabla de Correlación de Pearson

			Edad	Año titulación	Si tiene hijos, ¿los tuvo?	Para encontrar su primer trabajo ¿Necesitó recomendación de terceros?	Su promedio general universitario ¿Fue?	¿Al cuánto tiempo de titulada encontró su primer trabajo en su área de estudio?	¿Necesitó contar con estudios de post grado para ocupar el cargo en el que se desenvuelve actualmente?	¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	Durante sus estudios superiores ¿Mantuvo participación en?	¿En que cargos se desenvuelve actualmente?	Su remuneración líquida ¿Es superior a 2.000.000
Rho de Spearman	Edad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-.820**	-.0198	0,022	0,185	0,065	-.0134	0,017	-.0158	0,002	-.0215
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Año titulación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.820**	1,000	0,108	-.0119	-.0237	0,172	0,130	-.0105	0,144	-.0137	0,221
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Si tiene hijos, ¿los tuvo?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.0198	0,108	1,000	0,055	0,121	0,026	-.0086	-.0005	0,078	-.0111	-.0025
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Para encontrar su primer trabajo ¿Necesitó recomendación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,022	-.0119	0,055	1,000	-.0042	-.0142	-.0120	-.0114	-.0065	0,068	-.0052
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	Su promedio general universitario ¿Fue?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,185	-.0237	0,121	-.0042	1,000	-.0103	0,200	0,136	-.292	-.0228	-.0119
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	¿Al cuánto tiempo de titulada encontró su primer trabajo en su	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,065	0,172	0,026	-.0142	-.0103	1,000	0,139	-.0009	-.0028	-.0016	0,024
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
	¿Necesitó contar con estudios de post grado para ocupar el cargo en el	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.0134	0,130	-.0086	-.0120	0,200	0,139	1,000	-.0059	-.0074	-.0086	0,036
		N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,017	-.0105	-.0005	-.0114	0,136	-.0009	-.0059	1,000	-.0044	-.0037	0,008	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Durante sus estudios superiores ¿Mantuvo participación en?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.0158	0,144	0,078	-.0065	-.292	-.0028	-.0074	-.0044	1,000	-.0036	-.0065	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
¿En que cargos se desenvuelve actualmente?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,002	-.0137	-.0111	0,068	-.0228	-.0016	-.0086	-.0037	-.0036	1,000	-.0296	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	
Su remuneración líquida ¿Es superior a 2.000.000	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	-.0215	0,221	-.0025	-.0052	-.0119	0,024	0,036	-.0037	-.0065	-.0296	1,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49	

4. Tablas Cruzadas de variables

Inserción Laboral

✓ **Tabla N°15:**

			Antes de un año de titulada	Después de un año de titulada	Total
Si tiene hijos, ¿los tuvo?	Si tiene hijos	Recuento	10	2	12
		% dentro de Si tiene hijos, ¿los tuvo?	83,3%	16,7%	100,0%
	No tiene hijos	Recuento	35	2	37
		% dentro de Si tiene hijos, ¿los tuvo?	94,6%	5,4%	100,0%
Total		Recuento	45	4	49
		% dentro de Si tiene hijos, ¿los tuvo?	91,8%	8,2%	100,0%

✓ **Tabla N°16:**

			Antes de un año de titulada	Después de un año de titulada	Total
Para encontrar su primer trabajo ¿Necesitó recomendación de terceros?	Sí	Recuento	19	1	20
		% dentro de Para encontrar su primer trabajo ¿Necesitó recomendación de terceros?	95,0%	5,0%	100,0%
	No	Recuento	26	3	29
		% dentro de Para encontrar su primer trabajo ¿Necesitó recomendación de terceros?	89,7%	10,3%	100,0%
Total		Recuento	45	4	49
		% dentro de Para encontrar su primer trabajo ¿Necesitó recomendación de terceros?	91,8%	8,2%	100,0%

✓ **Tabla N°17:**

			Antes de un año de titulada	después de un año de titulada	Total
Su promedio general universitario ¿Fue?	Mayor a 5,0	Recuento	34	3	37
		% dentro de Su promedio general universitario ¿Fue?	91,9%	8,1%	100,0%
	Menor a 5,0	Recuento	11	1	12
		% dentro de Su promedio general universitario ¿Fue?	91,7%	8,3%	100,0%
Total		Recuento	45	4	49
		% dentro de Su promedio general universitario ¿Fue?	91,8%	8,2%	100,0%

Posicionamiento Laboral

✓ **Tabla N°18:**

			Buen posicionamiento	Bajo posicionamiento	No tiene posicionamiento	Total
Si tiene hijos, ¿los tuvo?	Si tiene hijos	Recuento	1	1	10	12
		% dentro de Si tiene hijos, ¿los tuvo?	8,3%	8,3%	83,3%	100,0%
	No tiene hijos	Recuento	0	5	32	37
		% dentro de Si tiene hijos, ¿los tuvo?	0,0%	13,5%	86,5%	100,0%
Total		Recuento	1	6	42	49
		% dentro de Si tiene hijos, ¿los tuvo?	2,0%	12,2%	85,7%	100,0%

✓ **Tabla N°19:**

			Buen posicionamiento	Bajo posicionamiento	No tiene posicionamiento	Total
¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	Micro empresa	Recuento	1	1	3	5
		% dentro de ¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%
	Pequeña empresa	Recuento	0	1	4	5
		% dentro de ¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%
	Mediana empresa	Recuento	0	2	8	10
		% dentro de ¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	0,0%	20,0%	80,0%	100,0%
	Gran empresa	Recuento	0	2	18	20
		% dentro de ¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?	0,0%	10,0%	90,0%	100,0%
	No responde	Recuento	0	0	9	9
		% dentro de ¿Tamaño de la empresa en	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%

		que trabaja actualmente?				
Total	Recuento		1	6	42	49
	% dentro de ¿Tamaño de la empresa en que trabaja actualmente?		2,0%	12,2%	85,7%	100,0%

✓ **Tabla N°20:**

			Buen posicionamiento	Bajo posicionamiento	No tiene posicionamiento	Total
¿Necesitó contar con estudios de post grado para ocupar el cargo en el que se desenvuelve actualmente ?	Sí	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de ¿Necesitó contar con estudios de post grado para ocupar el cargo en el que se desenvuelve actualmente ?	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	No	Recuento	1	6	41	48
		% dentro de ¿Necesitó contar con estudios de post grado para ocupar el cargo en el que se desenvuelve actualmente ?	2,1%	12,5%	85,4%	100,0%
Total		Recuento	1	6	42	49
		% dentro de ¿Necesitó contar con estudios de post grado para ocupar el cargo en el que se desenvuelve actualmente ?	2,0%	12,2%	85,7%	100,0%