



UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

**“Empleabilidad de los titulados de la carrera Contador Público
y Auditor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad del Bío-Bío, sede Chillán”**

FERNANDA ISABEL LAGOS MUÑOZ

MACARENA ANDREA AGUILERA RIQUELME

Profesor Guía: Sr. Alex Medina

MEMORIA PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

2018

CHILLÁN-CHILE

Contenido

| | |
|--|----|
| Agradecimientos | 5 |
| Resumen | 7 |
| Abstract..... | 8 |
| Introducción..... | 9 |
| Capítulo I: Antecedentes generales de la investigación | 10 |
| Problema de investigación | 11 |
| Pregunta de investigación | 11 |
| Justificación del tema | 12 |
| Objetivo general..... | 14 |
| Objetivos específicos | 14 |
| Capítulo II: Revisión de literatura y marco teórico conceptual | 15 |
| Mercado laboral | 16 |
| Conceptualización del mercado laboral, empleo y desempleo | 16 |
| Empleabilidad | 18 |
| Conceptualización de empleabilidad | 18 |
| Importancia de desarrollar la empleabilidad..... | 20 |
| Tipos de empleabilidad..... | 21 |
| Elementos de la empleabilidad | 21 |
| Factores que influyen en la empleabilidad | 23 |
| Factores individuales | 23 |
| Factores externos | 36 |
| Factores circunstanciales | 37 |
| Contador Público y Auditor en Chile | 39 |
| Empleabilidad al 1° año de egreso de Universidades Nacionales. | 46 |
| Contador Público y Auditor en la Universidad del Bío-Bío..... | 47 |

| | |
|---|-----|
| Capítulo III: Metodología de la investigación | 48 |
| Metodología..... | 49 |
| Población objetivo | 50 |
| Tamaño de la muestra..... | 50 |
| Diseño y validación del instrumento | 51 |
| Construcción de la base de datos | 53 |
| Alcances y Limitaciones de la investigación..... | 53 |
| Capítulo IV: Resultados de la investigación..... | 54 |
| Resultados y análisis de datos frecuenciales. | 55 |
| Caracterización de los titulados. | 55 |
| Carrera universitaria, continuación de estudios y experiencia previa | 59 |
| Primer trabajo y trabajo actual..... | 63 |
| Situación actual del titulado..... | 73 |
| Áreas de conocimiento, capacidades, competencias y habilidades | 76 |
| Resultados y análisis de factores influyentes en la empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor | 89 |
| Conclusiones y recomendaciones | 98 |
| Bibliografía..... | 103 |

*“No te rindas, aún estás a tiempo
De alcanzar y comenzar de nuevo,
Aceptar tus sombras,
Enterrar tus miedos,
Liberar el lastre,
Retomar el vuelo.*

*No te rindas que la vida es eso,
Continuar el viaje,
Perseguir tus sueños,
Destruir el tiempo,
Correr los escombros,
Y destapar el cielo.*

*No te rindas, por favor no cedas,
Aunque el frío queme,
Aunque el miedo muerda,
Aunque el sol se esconda,
Y se calle el viento,
Aún hay fuego en tu alma
Aún hay vida en tus sueños.*

*Porque cada día es un comienzo nuevo,
Porque esta es la hora y el mejor momento.
Porque no estás solo, porque yo te quiero.”*

Mario Benedetti.

Agradecimientos

Gracias a Dios por permitirme llegar hasta este punto y haberme dado salud para cumplir con mis objetivos, por darme el tiempo necesario para culminar esta etapa.

A mis padres que son el pilar de mi vida, el motor para luchar y no rendirme jamás, gracias a ellos por cada día confiar y creer en mí, gracias a mi madre Inés Muñoz por ser el mejor ejemplo de lucha y de no rendirse nunca y por permanecer a mi lado, a mi padre Juan Lagos por siempre desear y anhelar lo mejor para mi vida y dar todo por su familia.

A mi pareja Franz por brindarme su apoyo incondicional cuando más lo necesitaba, por sus palabras de aliento cuando decaía, por motivarme a no rendirme pese a todos los obstáculos.

Gracias a todos quienes creyeron en mí y estuvieron a mi lado en todos estos años.

Finalmente agradecer a nuestro profesor guía, Sr Alex Medina, por su compromiso y constante disposición para ayudarnos continuamente.

Fernanda Lagos Muñoz

Antes de concluir esta etapa universitaria quiero agradecerles principalmente a mis padres Hugo Aguilera Díaz y Jessy Riquelme Rodríguez por ser el motor de mi vida, por su sacrificio para lograr ser quien soy hoy, por su constante motivación, por sus enseñanzas, por acompañarme en cada paso que doy con mucho amor y por su apoyo incondicional que me entregan día a día.

A mi Hermana Ivette Aguilera Riquelme, por su cariño, por acompañarme en este camino y por enseñarme que con sacrificio todo se puede.

También quiero agradecerle a mi pareja Pablo Ljubetic Quezada por ser un pilar muy importante en mi vida, por su paciencia, contención, amor y por las alegrías que me entrega día a día.

Agradecer a mi familia, quienes me brindaron su apoyo, aliento y extendieron sus manos para ayudarme a seguir en los momentos más difíciles.

A mis amigos/as de la vida y de la universidad que gracias a ellos logró ser todo más llevadero y con muchas alegrías.

A todos ustedes muchas gracias por estar siempre para mí, que sin ustedes esto no hubiese sido posible.

Macarena Aguilera Riquelme

Resumen

El estudio tiene como propósito analizar los factores que influyen en la empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán. El tamaño muestral de esta investigación correspondía en primera instancia a 166 titulados, pero, solo se obtuvieron 71 respuestas.

El instrumento aplicado para cumplir con los objetivos propuestos, es una encuesta online a través de un formulario google creado por las alumnas, el cual consta de dos ítems dividido en diferentes preguntas relacionadas con la caracterización, primer y actual trabajo, preparación en cuanto a diferentes áreas de conocimiento y por último preparación de un listado de competencias, habilidades y capacidades.

Finalmente se establece que un 95,8% de los titulados se encuentran trabajando y el 4,2% en condición de cesante. Referente a la inserción laboral el 70,4% de los egresados optaron por trabajar en la ciudad de Chillán durante su primer trabajo. El 50,7% afirmó haber encontrado su primer trabajo en menos de un mes.

En cuanto a las competencias, habilidades y capacidades, valores ético profesionales es la que tiene un mayor porcentaje de preparación y manejo de inglés es la que menos preparados se sienten.

Con respecto a los factores que influyen en la empleabilidad de los titulados, el factor edad no es influyente en la renta pero si en el cargo que desempeñan. El factor sexo se concluye que no es influyente en la renta, tipo de contrato y tiempo de búsqueda de un trabajo. Los titulados consideran la experiencia previa un factor muy determinante para la obtención de un trabajo esto queda comprobado con el tiempo de búsqueda de los que tienen y no tienen experiencia.

Abstract

The purpose of the study is to analyze the factors that influence the employability of the graduates of the Public Accountant and Auditor of the University of Bío Bío, Chillán. The sample size of this investigation corresponded in the first instance to 166 graduates, but only 71 responses were obtained.

The instrument applied to meet the proposed objectives, is an online survey through a google form created by the students, which consists of two items divided into different questions related to the characterization, first and current work, preparation as to different areas of knowledge and finally preparation of a list of skills, abilities and capabilities.

Finally, it is established that 95.8% of graduates are working and 4.2% are unemployed. Regarding the labor insertion, 70.4% of the graduates chose to work in the city of Chillán during their first job. 50.7% said they had found their first job in less than a month.

In terms of skills, abilities and capabilities, an ethical professional value is the one that has a higher percentage of preparation and handling of English is the least prepared feel.

With respect to the factors that influence the employability of the graduates, the age factor is not influential in the income but in the position they perform. The gender factor is concluded that it is not influential in the income, type of contract and time of search for a job. The graduates consider the previous experience a very determining factor for obtaining a job. This is proven with the time of searching for those who have and do not have experience.

Introducción

Actualmente no cabe duda de que vivimos en un nuevo tipo de sociedad, caracterizada por continuos y profundos cambios. Esta situación es producida por diversas razones, entre ellas, encontramos el rápido avance tecnológico, la facilidad de acceso a la información y los cambios en los mercados laborales y de la educación. Como bien se sabe, toda empresa independiente del sector económico, actividad y tamaño que posea se están viendo enfrentadas a un entorno altamente inestable y competitivo, lo cual ha llevado a que las organizaciones requieran profesionales idóneos, es decir, profesionales que cuenten con las capacidades y competencias tanto técnicas como personales que les permitan responder de manera satisfactoria a los nuevos requerimientos del exigente mercado laboral. Lo anterior refleja la importancia de la relación entre educación y trabajo cuya principal expresión lo constituye el concepto de “empleabilidad”. La definición más utilizada del término señala que está consiste en la capacidad de una persona para acceder a un puesto de trabajo, mantenerse en él y reorientarse profesionalmente en otro, en caso de pérdida del primero.

La empleabilidad está directamente relacionada con elementos y variables, tales como, conocimientos, capacidades y competencias que hacen que un profesional sea atractivo para un puesto de trabajo y que le permitan desempeñar su labor diferenciándose de sus pares.

Frente a esta situación y debido a la amplia oferta de profesionales que existe en el mercado laboral, se planteó realizar un análisis de cuáles son los factores que influyen en la empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán, entre los años 2010-2017. Obteniendo su nivel de empleabilidad, actividad laboral, nivel de ingreso, ubicación geográfica, principales rubros y áreas en que se desempeñan e identificando cual es el área de conocimiento con menor y mayor preparación, según la percepción de los profesionales titulados, en base a la formación de competencias entregadas por la universidad.

Sin lugar a dudas la tarea por parte de la universidad de crear profesionales que se adapten satisfactoriamente a las necesidades del mercado laboral es ardua e involucra una gran responsabilidad, así como también el intenso trabajo de los egresados en acceder a este mercado, es el de desarrollar un alto grado de empleabilidad que les permita la adaptación a dichas necesidades.

Capítulo I: Antecedentes generales de la investigación

Problema de investigación

Hoy en día no se conoce cuál es la real empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán, ni los factores que influyen en esta. Esta información es pertinente y necesaria tanto para alumnos actuales de la carrera, como para aspirantes a estudiarla próximamente, pues es de gran ayuda para observar un panorama amplio y detallado a la hora de la toma de decisiones académicas y profesionales. A su vez, a la Universidad también le concierne esta información ya que le ayuda a averiguar si las competencias entregadas a lo largo de la formación profesional del egresado son o no efectivas en el transcurso de su desarrollo laboral.

En esta época se han originados cambios importantes en el desarrollo y formación de los profesionales. Cambios que dicen relación con diferentes aspectos, ya sean sociales, económicos, políticos, cultural y tecnológico que sin duda repercute en los profesionales de las diversas áreas de conocimiento.

De acuerdo con los datos de la página mifuturo.cl (2018), la empleabilidad media de la carrera universitaria Contador Auditor al 1^{er} y 2^o año de egreso es de un 91,3% y 93,6% respectivamente.

La mayoría de los trabajos realizados anteriormente se centran en tratar de establecer el porcentaje de profesionales titulados de las distintas carreras, empleados al año, al cuarto y al quinto año de egreso, indicando además el nivel de ingresos monetarios promedios para dichos periodos. Pero no se enfocan en describir y analizar los factores que influyen en dichos porcentajes y niveles, eso es lo que busca el presente estudio además de determinar y conocer los niveles de empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor, analizar los factores que influyen en dicha empleabilidad conocer que factores son los más influyentes ya sean negativa o positivamente.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son los factores que influyen en la empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán?

¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán al 1^{er}, 3^{er} y 5^o año de egreso?

Justificación del tema

En la actualidad la sociedad se ha visto enfrentada a una importante variación en el mercado laboral, el cual es altamente inestable y competitivo. La globalización ha impactado considerablemente en el mundo del trabajo.

En función de esta transformación se ha ido modificando el perfil de los empleados solicitados por las organizaciones y empresas, exigiendo mayores competencias de los individuos en general. Se requieren trabajadores con bases muy sólidas en su educación y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos de manera constante, las exigencias del mercado laboral han aumentado, todo esto, combinado con un notorio incremento en la oferta de profesionales universitarios.

Es por esto que se habla de empleabilidad definido como “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos 2003). Se hace alusión a las competencias y habilidades que hacen atractivo a un profesional y que le permite la obtención, desarrollo y mantención de un puesto de trabajo. Estas capacidades y habilidades están relacionadas directamente con características de carácter técnico y humano, siendo hoy en día estas últimas las que influyen en la generación de oportunidades laborales, afectando el tiempo que tardan los egresados en obtener su primer empleo, la incertidumbre laboral y la vida profesional del individuo.

Actualmente para la universidad es vital contar con información que permita dar respuesta a preguntas como: ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los titulados de la carrera?, ¿Cuál es o debería ser la característica diferenciadora de los profesionales de la Universidad del Bío-Bío?, ¿La Universidad cuenta con la información referente a los titulados de la carrera de Contador Público y auditor que les sirva como instrumento de retroalimentación y auto evaluación? Preguntas como las mencionadas anteriormente dan origen al tema propuesto y justifican la realización de este estudio el cual se efectuará con la finalidad de obtener información relevante que permita establecer el nivel de empleabilidad de los egresados de las distintas generaciones a estudiar, poder analizar e identificar cuáles son los factores influyentes en este nivel de empleabilidad y si las competencias adquiridas durante su

formación profesional en la universidad han sido de utilidad, en gran medida, para enfrentar el mercado laboral.

Finalmente se pretende proporcionar mayor información y transparencia a quienes estén muy pronto de recibirse, a todos aquellos que deseen ingresar a la Universidad a estudiar la carrera de Contador Público y Auditor para quienes este trabajo les servirá como una herramienta para una mejor toma de decisiones, como también, al departamento académico de la carrera de Contador Público y Auditor de esta universidad en el sentido que les permita enfocar los esfuerzos para seguir avanzando en la búsqueda de una mejor calidad en la formación profesional de los estudiantes.

Objetivo general

Analizar los factores que influyen en la empleabilidad de los titulados de la carrera Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán, entre los años 2010-2018 (primer semestre).

Objetivos específicos

1. Caracterizar a los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán.
2. Identificar la actividad laboral, nivel de ingreso, ubicación geográfica, principales rubros y áreas en que se desempeñan los sujetos de estudio.
3. Identificar el área de conocimiento con menor y mayor preparación, según la percepción de los profesionales titulados, en base a la formación de competencias entregadas por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío.
4. Establecer los factores más influyentes en la empleabilidad de los egresados, según la caracterización y el área de conocimiento con menor y mayor preparación de los egresados.

Capítulo II: Revisión de literatura y marco teórico conceptual

Mercado laboral

Conceptualización del mercado laboral, empleo y desempleo

Se denomina mercado laboral o mercado de trabajo al mercado en donde confluyen la oferta y demanda de trabajo, intervienen aquellos agentes que están dispuestos a trabajar y aquellos que ofrecen trabajo.

El mercado del trabajo tiene gran importancia para la sociedad, su mal funcionamiento puede afectar de forma negativa al crecimiento económico del país. Dado dicha importancia el mercado laboral suele estar regulado por el Estado, a través de un sistema normativo, en el cual se estructuran una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral, estos derechos son: el derecho a la libre asociación, la celebración de convenciones colectivas y el derecho al conflicto laboral o huelga. En él se fija una remuneración las condiciones laborales mínimas, determinándose el nivel y calidad de vida de los trabajadores.

La variación sufrida en el mercado del trabajo es una de las principales características del mundo actual. La globalización ha impactado considerablemente y ha producido cambios significativos para el desarrollo de una nueva era, donde el empleo ha cambiado de forma abrupta debido a las mejoras tecnológicas, la caída de las barreras comerciales, la intensificación de la mano de obra y la constante disputa del poder empresarial por mejorar la productividad. Haciendo que el mercado del trabajo evolucione y a su vez exija mayores competencias, habilidades y características diferenciadoras de las personas que pretendan obtener o mantener un puesto de trabajo.

El empleo es un contrato entre dos partes, el empleador y el trabajador. El empleador puede ser definido como la persona que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores, siendo estos últimos quienes prestan el servicio al empleador bajo un contrato.

De dicha relación en el ámbito comercial, se entiende que el empleador está buscando un beneficio en la actividad que organiza mientras que los empleados o trabajadores reciben un salario como remuneración de sus servicios.

El desempleo se produce cuando una persona que pertenece a la población activa, es decir, tiene la edad, capacidad y el deseo de trabajar no consigue hacerlo. Este trae consecuencias directas y duraderas para el individuo y su entorno familiar.

En la **figura N° 1** se aprecia un gráfico con la tasa de desocupación a nivel nacional hasta mayo del 2018, según la Encuesta Nacional de Empleo (ENE).

Figura N° 1 Tasa de desocupación a nivel nacional



Fuente: (Encuesta Nacional de Empleo, INE, 2018)

Según la Bolsa Nacional del empleo (BNE) el trabajo contable se encuentra en la segunda categoría de las ofertas de trabajo más demandadas en los últimos 30 días como se muestra en la **figura N°2**:

Figura N°2 Ofertas de trabajo más demandadas



Fuente: (Bolsa Nacional de empleo, 20 de Julio 2018)

Empleabilidad

Conceptualización de empleabilidad

(Campos, 2003) “La palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa employability, que proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y hability (habilidad) por lo que se otorga el significado casi literal de habilidad para obtener y conservar un empleo” (p.107).

Las primeras publicaciones que utilizaron esta palabra fueron realizadas en la década del '50, haciendo referencia a la preocupación acerca de la inserción de las personas desamparadas en el mercado de trabajo.

En los años 60 en Francia evoluciona el concepto a la noción de “empleabilidad fluida” que principalmente enfatiza en la velocidad con que un grupo de desempleados encuentra trabajo.

En las últimas décadas se viene hablando de empleabilidad cada vez con mayor frecuencia y que tiene fuertes connotaciones, reemplazando en muchos textos a la expresión “capacidad de inserción profesional” Lefresne (como se citó en Suarez, 2012).

Dentro de los conceptos de empleabilidad podemos encontrar algunos autores que dan su percepción del concepto tal como:

Finn (como se citó en Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008) puntualiza tres elementos de la empleabilidad: la obtención del empleo, la habilidad de mantenerlo y la habilidad para movilizarse hacia mejores empleos (p.322).

De acuerdo con Gazier (2001):

Identifica el origen de la noción de empleabilidad al inicio del siglo XX en Estados Unidos y Gran Bretaña. Esta aparición tuvo varias definiciones, es decir aquí las personas eran o no empleable teniendo en cuenta criterios como la edad, no tener limitaciones físicas o mentales y no ser responsable del cuidado de menores (p.6).

En la actualidad el término “empleabilidad” se entiende como el conjunto de actitudes y aptitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además permanecer en el.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el concepto empleabilidad se entiende como el conjunto de conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo.

En las últimas décadas este concepto ha evolucionado, en un comienzo la empleabilidad solo se conocía como la obtención de competencias necesarias para un puesto de trabajo, excluyendo cualquier otro tipo de competencias existentes. Hoy en día es totalmente diferente, ya que el mercado laboral está en constante cambio, por lo cual no solo se deben tomar en consideración las competencias básicas sino, una variedad de actitudes y habilidades esenciales que les permitan insertarse de la mejor manera en el mundo laboral. Es aquí donde encontramos las competencias de empleabilidad las cuales integran capacidades esenciales para lograr un desempeño eficaz en el trabajo, incluyendo capacidades de comunicación y resolución de problemas.

Es importante referirse a la teoría del capital humano porque todo parece indicar que la noción de empleabilidad es una ampliación y actualización de los principios sostenidos por esta perspectiva teórica.

La teoría del capital humano representa el primer intento en vincular el nivel educativo alcanzado por los individuos y su situación en el mercado de trabajo, por lo cual relaciona directamente la educación con la empleabilidad.

Esta idea prevalece entre los teóricos que estudian a la educación desde el enfoque económico, por ejemplo Schultz (como se citó en Villalobos y Pedroza, 2009) define al capital humano como:

... aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo. (p.280)

Diciendo esto los individuos deciden invertir en educación para aumentar su productividad y verse así recompensado en el mercado del trabajo, a través de un incremento salarial y una reducción en su probabilidad de desempleo y de inactividad.

La educación como factor importante en la formación del capital humano, se concibe de dos maneras, como consumo y como inversión. Como consumo cuando produce satisfacciones o beneficios inmediatos y como inversión, implica el empleo del capital para obtener un beneficio en el futuro, dicha inversión se calcula de acuerdo al rendimiento, Traduciéndose en que “a mayor educación y menor edad, corresponderá mayor salario” Feroso (como se citó en Villalobos y Pedroza, 2009).

Finalmente podemos ver que el capital humano es la base teórica de la empleabilidad donde se encuentra la posibilidad de elevar la productividad a través de las habilidades, conocimientos adquiridos y desarrollados por los individuos a lo largo de su vida, son importantes ya que, se convierten en las herramientas que le permitirán participar de manera eficiente en los procesos implicados para ajustarse al mercado laboral.

Importancia de desarrollar la empleabilidad

El desarrollo de la empleabilidad está relacionado estrechamente con el aprendizaje, el cual está ligado al propio progreso personal y profesional que permite un desenvolvimiento y participación en la sociedad de mejor manera.

El aprendizaje está siempre presente a lo largo de la vida, dado que el entorno es un proceso de cambio continuo.

Los grandes y rápidos cambios que se viven actualmente en lo social, cultural, valórico, económico, tecnológico y demográfico repercuten de diversas maneras sobre la sociedad, sus organizaciones y las personas. Una de ellas es la relación entre trabajo y educación, que entre otros aspectos, pone énfasis en la necesidad de desarrollar nuevas competencias de empleabilidad para funcionar eficazmente. (Thieme, 2007, p.47)

Actualmente acceder a un empleo implica la necesidad de conocer y desenvolverse apropiadamente en el mercado laboral, tener la capacidad de actualizar la información, adquirir y desarrollar competencias que permita acceder y permanecer en el empleo.

Thieme (2007) refiere que existe un creciente interés en desarrollar las competencias de empleabilidad debido al rápido avance del conocimiento humano, facilidad de acceso a la información, los cambios en los mercados laborales y de educación y en los contextos culturales.

Tener un alto nivel de empleabilidad significa una mejor opción a la hora de la inserción profesional, quienes desarrollen la empleabilidad de mejor manera serán más valorados en el mercado laboral, lo cual le permitirá tener posibilidades de establecer acuerdos de empleos que se ajusten a sus necesidades y preferencias.

Tipos de empleabilidad

Desde el punto de vista del concepto de empleabilidad se pueden encontrar dos tipos: empleabilidad interna y externa.

Empleabilidad interna: Está relacionada con el nivel de competitividad de un trabajador dentro del lugar donde ejerce su labor, está enfocada principalmente en aspectos como las habilidades, competencias y capacidades que debe desarrollar para aumentar la productividad de la empresa en la cual se desempeña.

Empleabilidad externa: Se trata del nivel de empleabilidad de un trabajador en el mercado laboral.

Elementos de la empleabilidad

Como se ha mencionado anteriormente, el concepto de empleabilidad se ha ido sometiendo durante el tiempo a variadas definiciones, de ser un elemento que regulaba la oferta y la demanda de trabajo a ser reconocida como la capacidad de una persona para obtener y mantener un empleo. FUNDIPE¹ (1999) establece lo siguiente “Se entiende por empleabilidad: la capacidad de una persona para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida” (p.8).

Entendiéndose que dicha capacidad hace referencia a una serie de características como: conocimientos, habilidades, comportamientos y responsabilidades individuales y sociales, las cuales permitan al individuo alcanzar sus objetivos.

¹ FUNDIPE: Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos, constituida en el seno de la Asociación Española de la Dirección de Personal, AEDIPE.

Para que la empleabilidad sea favorable en el ingreso y mantenimiento en el mercado laboral es necesario seguir un proceso de inserción laboral y desarrollo profesional lo cual consiste en estar en las mejores condiciones para acceder a un puesto de trabajo y mantener el empleo.

La empleabilidad está condicionada por elementos de carácter personal o intrínseco y elementos externos al individuo, que en la mayoría de los casos están interconectados.

Los elementos internos (de carácter personal) hacen referencia a características personales y profesionales de cada sujeto, las cuales influyen en gran medida en la empleabilidad a la hora de acceder y mantener un empleo.

Los elementos externos se refieren a las características del entorno de cada persona, las cuales limitan en parte sus características personales y condicionan su situación ante el empleo. Son dos elementos básicos de carácter externo: los sociales y laborales.

Elementos sociales

Estos elementos se refieren al contexto en que se ubica cada persona, el cual influye en sus actitudes y competencias tanto personales como profesionales, las cuales están condicionadas en parte por su propia situación, familiar, social, personal.

Existen una serie de elementos de carácter familiar, económico y personal que influyen en la situación social de cada sujeto por ejemplo: ingresos familiares, enfermedades, discapacidades, nivel educacional de los padres, establecimiento educacional de origen etc.

Estos elementos son propios de cada persona y deben tenerse en cuenta para la entrada al mercado laboral. Conocer los elementos sociales de cada persona es fundamental para el desarrollo de la empleabilidad.

Elementos laborales

Actualmente existen una serie de elementos relacionados con el mercado laboral que influyen en las condiciones de las personas para acceder a él.

Los factores que intervienen en el mercado laboral son la oferta y demanda. Posicionarse favorablemente en el mercado del trabajo supone que, además de tener en cuenta los elementos sociales se debe tener la capacidad de gestionar el acceso al empleo teniendo en

cuenta como se presenta la oferta para crear nuevas oportunidades en cómo se desenvuelve la persona frente a la oferta, radica la importancia de desarrollar la empleabilidad.

Factores que influyen en la empleabilidad

El profesional hoy en día se ve obligado a enfrentar un mundo laboral cada vez más competitivo y exigente, lo que origina que se exija cada vez mayores competencias y habilidades que permitirán una rápida inserción laboral y un desarrollo profesional adecuado. Éstas están definidas por diversos factores, ya sean factores individuales como características personales o factores externos al profesional relacionado con el mercado laboral.

Toda persona cuando inicia una carrera profesional, cuenta con una predisposición determinada por ejemplo la experiencia previa, redes de contacto, estudios secundarios o técnicos, entre otros factores, los cuales incidirán en sus expectativas o planes futuros.

Para el estudio de los determinantes de una empleabilidad es necesario definir qué factores personales influyen en la empleabilidad de un profesional y cuáles son los factores ajenos al control y la mejora por parte de los titulados, que tienen que ver con el contexto y dinámicas del mercado de trabajo. Cabe mencionar que estos últimos factores no son el foco de análisis del presente estudio pero se desenvuelve como un factor predominante para la inserción laboral.

Factores individuales

McQuaid y Lindsay (2005) definen los factores individuales como “atributos esenciales, competencias personales, habilidades básicas transferibles, calificaciones y logro educacional, base de conocimiento del trabajo (incluidos experiencia laboral y habilidades ocupacionales)” (p.208).

De acuerdo a esa definición, los factores individuales engloban una serie de otros factores: como factores de carácter personal, profesional, laboral y relacional entre otros.

A continuación se definen los distintos tipos de factores individuales de un egresado.

Factores actitudinales y capacidades competenciales

Las actitudes

Es la forma en que un individuo se adecúa o adapta al entorno y a sí mismo, condicionando sus intereses, expectativas y motivaciones hacia el empleo. Según el significado y valor que les dé a dichas actitudes será el grado de aproximación hacia el empleo.

FUNDIPE (1999) refiere que las actitudes de una persona necesarias para acceder al puesto de trabajo son: motivación, integridad, iniciativa, responsabilidad y capacidad para responder a los cambios.² Las actitudes pueden ser positivas o negativas dependiendo de cuál tome será el valor que le concederá al trabajo, si toma una actitud positiva hacia el empleo tendrá mejores resultados al momento de acceder a un empleo evitando frustraciones en la búsqueda del acceso al mercado laboral.

De lo anterior se hace necesario diferenciar actitudes y aptitudes.

Formichella y London (2013) describen la diferencia entre ambos conceptos obtenidos del Diccionario de la Real Academia Española

Una aptitud es la capacidad de una persona para determinada actividad, y una actitud es una disposición de ánimo. Si bien las aptitudes son necesarias para que una persona sea empleable (conocimientos que requiere el puesto de trabajo al que accede), también son importantes sus cualidades subjetivas, sus actitudes, las cuales obtendrá, no en el corto plazo, sino a lo largo de su vida mientras toma contacto con la sociedad que la rodea.
(p.81)

Las competencias

Según Tejeda (1999a) en su artículo “Acerca de las competencias profesionales”, establece que:

El origen del término competencias desde el punto de vista etimológico se encuentra en el verbo latino “competere” (ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse) para pasar también a acepciones como “responder a, corresponder” “estar en buen estado” “ser

² Según una encuesta realizada por FUNDIPE a los empresarios, los resultados coinciden en que la característica diferenciadora que hace a un individuo más empleable que otro es una determinada actitud: “La voluntad de querer avanzar profesionalmente y de invertir en su desarrollo.”

suficiente”, dando lugar a los adjetivos “competens-entis” (participio presente de competo) en la línea de competente, conveniente, apropiado para; y los sustantivos “competio-onis” competición en juicio y “competitor-oris” competidor, concurrente, rival. (p.2)

Actualmente el diccionario de la Real Academia Española (2014) describe el concepto de competencia desde el verbo competir y el adjetivo competente.

Tabla N° 1 Significado de competencia

| | |
|------------|--|
| Competir | <ul style="list-style-type: none"> • Disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo • Oposición o rivalidad entre dos o más personas que aspiran a obtener la misma cosa. • Situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio. |
| Competente | <ul style="list-style-type: none"> • Incumbencia (Obligación y cargo de hacer algo.) • Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. • Ámbito legal de atribuciones que corresponden a una entidad pública o a una autoridad judicial o administrativa. |

Fuente: Elaboración propia en base a lo descrito en la RAE.

Como se puede observar el concepto competencia según la RAE se puede utilizar dependiendo el contexto, por un lado se encuentra el verbo competir el cual integra a dos o más personas, mientras que el adjetivo competente se refiere a algo que tiene o debe tener la persona no involucra terceras personas.

Muchos autores han luchado contra este doble significado ya que el concepto es difícil de traducir y su significado dependerá de su contexto y de la utilización en la práctica que se haga del mismo. A continuación se presentan algunas definiciones de competencias, desde el punto de vista de distintos autores:

- A. Una competencia es un conjunto específico de formas de conducta observables y evaluables que pueden ser clasificadas de una forma lógica; en definitiva, categorías de conducta. (Aledo,1995; citado por Sesento, L. 2008)
- B. Conocimientos, habilidades y capacidades relacionadas con el trabajo (Grootings, 1994; citado por Mulder, M .2007).
- C. Schmal, R. (2015) entiende la competencia como la movilización, la puesta en acción de un conjunto de capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales que se deben integrar en contextos específicos.
- D. Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. (Pimienta, J.(2011)

A pesar de las distintas definiciones encontradas y la evolución del término, está claro que existe algo en común, todas ellas comparten que la competencia se refiere a un conjunto de atributos que incluyen, los conocimientos, habilidades, destrezas, capacidades y rasgos, necesarios y relacionados con el desempeño laboral.

Finalmente, las competencias se evidencian durante el desempeño de las personas, se requiere que este conjunto de atributos se activen al enfrentarse a actividades según el contexto.

Por otra parte, las competencias y habilidades asociadas a la empleabilidad no son la misma cosa, para Climent (2010) existen diferencias importantes entre ellas:

- a) Las habilidades forman parte de las competencias, son constructores de éstas;
- b) por el contrario, las competencias no son componentes de las habilidades;
- c) la identificación y desarrollo de las habilidades debe hacerse desde temprana edad, a través de la infancia, la adolescencia y la juventud —no así, en el caso de las competencias—;
- d) en tanto que para las habilidades el contexto puede ser secundario, para las competencias es siempre crítico;
- e) mientras las habilidades se descubren y ejercitan, las competencias se cultivan y perfeccionan;
- f) las habilidades conciernen al aprendizaje y la educación de los individuos en todas las etapas de la vida;

- g) las competencias, en cambio, usualmente se circunscriben a la formación de las personas adultas;
- h) no todas las habilidades individuales son relevantes a las competencias de una persona; menos aún, a las competencias de un equipo de trabajo o de una organización;
- i) la práctica de una habilidad no significa la práctica de una competencia;
- j) la comprensión es determinante para cualquier tipo de competencia, pero no para cualquier tipo de habilidad.
- k) los valores son el soporte fundamental (clave) de las competencias; las habilidades, salvo por el valor que en sí mismas representan, carecen de éstos;
- l) puede haber habilidades, y no existen competencias, al margen de intereses económicos y sociales;
- m) es posible diseñar competencias, pero no diseñar habilidades.

Habilidad según el diccionario de la RAE significa:

- Capacidad y disposición para algo.
- Gracia y destreza en ejecutar algo que sirve de adorno a la persona, como bailar, montar a caballo, etc.
- Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.

La habilidad es considerada una “herramienta” causativa del desempeño de una persona (Holmes, citado por Climent 2010), dentro o fuera de la realidad social o laboral en que esta vive.

La competencia, en cambio, es la capacidad —de uno o más individuos— que permite instrumentar atinadamente un conjunto de habilidades, conocimientos y valores, de cierto alcance y nivel, para realizar exitosamente una tarea (individual o colectiva), en determinadas circunstancias sociales o laborales. (Climent, 2010, p.101)

Principalmente se pueden señalar dos tipos de competencias:

Competencias personales

Las competencias personales son las habilidades y destrezas con las que la persona cuenta, las cuales influyen en la capacidad de posicionarse frente al empleo, de esta manera mientras mejor estén desarrolladas dichas características en mejores condiciones se estará para acceder y mantenerse en el mercado laboral.

Dichas competencias se adquieren a lo largo de la vida del individuo y se desarrollan con el propio desenvolvimiento en el entorno.

Existen tres tipos de competencias personales:

- Competencias básicas: Fluidez verbal, numérica, capacidad creativa, habilidad natural.
- Competencias transversales: Capacidad para diagnosticar, resolver problemas, tomar decisiones, comunicación, organización, gestionar el tiempo, espíritu de iniciativa y flexibilidad.
- Competencias relacionales: Facilidad para relacionarse, trabajo en equipo y capacidad de persuasión.

Competencias profesionales

Estas competencias son adquiridas durante la formación académica y experiencia laboral de una persona y según los requerimientos del mercado de trabajo se determinara el acceso a este.

La importancia radica en la relación entre ambos tipos de competencias, a las personales se les debe agregar las competencias profesionales. De la misma manera no solo basta con tener competencias personales, es necesario contar con un mínimo de conocimiento profesional que se tendrá que desarrollar según el puesto de trabajo al cual se quiere acceder.

Pero las competencias se pueden clasificar y agrupar en distintos tipos en la **tabla N °2** se puede observar como Climent (2010) clasifica y agrupa las competencias dependiendo en gran medida del contexto.

Tabla N° 2 Distintos tipos de competencias

| Criterio | Participación y papel de los agentes sociales involucrados | Propósito de las competencias | Naturaleza de sus características y propiedades | Papel de las competencias en la estructura del aprendizaje y la formación de los individuos |
|----------|--|--|---|---|
| | Competencias Académicas | Competencias de aprendizaje organizacional | Competencias intelectuales | Competencias claves |
| | Competencias Profesionales | Competencias de empleabilidad | Competencias sistémicas | Competencias transcurriculares |
| | Competencias Laborales | Competencias directivas o gerenciales | Competencias técnicas o específicas | Meta competencias. |

Fuente: Elaboración propia en base a lo que Climent (2010) describe.

Conocer los condicionantes laborales y sociales de cada persona es fundamental para el desarrollo de su empleabilidad es como punto de referencia para trabajar los elementos que la conforman.

Factores subjetivos

Según la RAE subjetivo significa que es “pertenciente o relativo al sujeto” por ende refiere a todo lo vinculado a este.

Se encuentran características que no pueden ser modificadas y son propias al individuo:

Edad

Puede influenciar en las experiencias previas, expectativas exigencias de los empleadores.

Twenge, Campbell, Hoffman y Lance (2010) señalan que existe una estrecha relación entre los años de experiencia laboral y la edad.

Discriminación por edad : Esta forma de discriminación afecta al grupo que busca trabajo, pues se imponen límites de edad para la contratación o bien se alega una falta de tiempo para alcanzar el desarrollo óptimo dentro de la empresa o un exceso de experiencia. (Carmona y Véliz, 2005)

Sexo y género

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la diferencia de sexo como la condición orgánica que distingue a las hembras (mujeres) de los machos (hombres). El sexo biológico es la anatomía sexual junto con los cromosomas de cada persona. Biológicamente se nace hombre o se nace mujer.

El género es definido por la RAE como “grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico”.

Aunque en ocasiones los términos de sexo y género suelen usarse como sinónimo se puede deducir que son conceptos distintos, sexo se refiere a las características y diferencias biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres y mujeres. En cambio género es el conjunto de comportamientos y atribuciones que la sociedad considera apropiada para cada sexo.

Según Rivas (2004) “En los ámbitos económicos, profesional y laboral tradicionalmente se han venido otorgando funciones y papeles distintos a los hombres y a las mujeres”.

Actualmente en Chile la tasa de desocupación es más alta en mujeres que en hombres. De acuerdo al último boletín de empleo del INE la tasa de desocupación para el trimestre de abril a junio 2018, en mujeres es del 7,9% y en hombres es de 6,6%.

Esto quiere decir que por alguna razón en Chile las empresas contratan más hombres que mujeres.

Además de la baja inserción femenina en el mercado laboral, aquellas mujeres que ya tienen un empleo, reciben salarios menores que los hombres, de características similares, en su último reporte la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) concluyó que Chile es el quinto país con más brecha salarial de género. La diferencia en los

ingresos mensuales entre hombres y mujeres en las mismas funciones laborales es del 21,1%.

Factores relacionales

Estos factores se refieren a las relaciones entre personas. Es el capital que cada persona posee con sus familiares, amigos, conocidos y todas las demás personas con las cuales se puede relacionar. El Capital Relacional de una persona equivale a la red de allegados y contactos que realiza y sostiene a través del tiempo.

Comúnmente se conoce como la *red de contacto* en la cual están todas las personas que el profesional ha conocido a lo largo de su vida, en diferentes situaciones o lugares, como en el colegio, universidad, eventos sociales, trabajo, entre otros con los cuales se ha entablado algún tipo de relación. Esto permite que en algún momento de su vida a la hora de encontrar empleo se necesite algún tipo de recomendación. Transformándose en una fuente muy útil a la hora de buscar nuevas oportunidades laborales.

Simmel (como se citó en Cuba, 2016) señala que el tamaño de la redes puede influenciar de forma diferente en cada persona.

Factores educativos y profesionales

La persona que cumple el rol de empleadora debe recurrir al análisis de un conjunto de datos personales tales como su formación, educación, experiencia laboral, entre otros y a partir de éstos decidir la persona que tomara el puesto y la remuneración que recibirá.

Schultz (como se citó en Formichella y London, 2013) propone

Tratar la educación como una inversión en el hombre, debido a que ésta es una cualidad recibida por la persona, y sus consecuencias, como una forma de capital (...) Explicita que los gastos para mejorar capacidades y aptitudes humanas aumentan la productividad del esfuerzo de trabajo y generan un mayor valor de retorno, siendo los jóvenes quienes poseen incentivos más altos para realizar esta inversión. (p.82)

Formichella y London (2013) aseguran que

Quienes tienen un grado más alto de educación tienen también un nivel más elevado de entrenamiento y habilidad (...) el grado de escolarización es usado como condición para

la incorporación de un individuo a un puesto de trabajo (actúa como filtro), y la categoría alcanzada en cuanto a la formación académica es un pase hacia la obtención de trabajos mejor remunerados.

En la actualidad la educación y la formación son pilares fundamentales en la empleabilidad de una persona y es necesario constantemente adquirir conocimientos y enseñanzas nuevas. “La clave más importante está en la predisposición personal de elaborar un proceso de formación durante toda la vida, la cual se encuentra condicionada por el ambiente en el que el individuo nace y crece” (Formichella y London, 2013, p. 84).

La formación asume el papel de colador a la hora de acceder a un empleo o cambiar de puesto, es decir contribuye a aumentar la empleabilidad de una persona.

A continuación se muestran algunos factores que están relacionados con la educación y formación académica del profesional.

Continuidad de estudios

Existen muchas personas interesadas en potenciar su perfil profesional a través de estudios de posgrado. Los cuales pueden ser un factor determinante a la hora de acceder a un puesto de trabajo, además hacen suponer un mayor ingreso.

Diplomado

Los diplomados exigen que los postulantes posean un título o un grado profesional, o al menos, estén cursando los últimos años de su carrera.

Un diplomado no incluye la adquisición de un grado académico, sino solamente la entrega de un diploma que acredita la adquisición de un nuevo conocimiento. En ese sentido, no funciona necesariamente como una especialización asociada a una carrera previa, sino que ayudan a profundizar en un tema determinado.

Magister o Doctorado

Los magísteres y los doctorados son los únicos cursos posteriores a una carrera que incluyen la adquisición de un grado académico superior al que ya se posee.

Dentro del curso se realizan diversos ramos a cargo de diferentes académicos, los cuales están destinados a otorgar al estudiante una mayor especialización con respecto a la disciplina de su interés.

Postítulos

Al igual que diplomados, los postítulos no otorgan un grado académico, sino que se enfocan hacia la especialización y profundización de conocimientos adquiridos en determinada carrera universitaria.

Su duración puede variar desde un semestre a poco menos de 2 años, dependiendo de la profundidad y especificidad con que se abordarán los contenidos.

Nota de egreso y rendimiento académico

Martínez (como se citó en Navarro y Blandón, 2017) sugiere

Que la educación provee de información a los empleadores al señalar y revelar los niveles de productividad del sujeto, siendo ésta su función principal el nivel educativo es el medio de acceder al mercado laboral y de conseguir salarios adecuados. En su argumento también plantea que la enseñanza superior es considerada como un factor importante a la hora de determinar la inserción laboral, pero la procedencia de clase es la que posibilita y traza las trayectorias académicas y laborales de los sujetos, al determinar estrategias, actitudes, valores, discursos y expectativas, resultantes del proceso de socialización. (p.129)

Guzmán (como se citó en Navarro y Blandón, 2017) indica que el rendimiento es lo necesario para que el alumno sea capaz de llevar a la práctica sus conocimientos, que pueda aplicar la información adquirida a la solución de problemas (...) es el resultado del trabajo escolar. (p.130)

Con frecuencia, la medida del Rendimiento Académico de la enseñanza superior se determina por dos aspectos: el primero son las calificaciones que obtienen los alumnos a lo largo de los estudios hasta lograr la titulación correspondiente y el segundo hace referencia a los efectos que la formación recibida por los titulados tiene en la vida social;

es decir, la utilidad que dichos estudios tienen en su proceso de incorporación al mundo laboral. (Guzmán, 2012, p.83)

Se puede inferir de lo anterior descrito que la nota de egreso está estrechamente relacionada con el rendimiento académico que haya tenido el profesional, el cual le puede influenciar en su proceso de inserción al mercado laboral.

Desde otro punto de vista es necesario conocer si en el proceso de selección se les pregunta a los candidatos acerca de la nota media final obtenida en sus correspondientes títulos. Para trabajos donde se requiere un perfil sin experiencia y donde la formación es un requisito indispensable, la calificación podría cobrar una mayor relevancia a la hora de seleccionar.

Por lo tanto es posible que en algunos puestos de trabajo se requiera de un buen expediente académico.

Factores laborales

Este factor abarca dos componentes muy importantes que influyen en la empleabilidad de un egresado:

Experiencia previa

La RAE (2014) describe experiencia como “Práctica prolongada que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo” y previa como “Anticipado, que va adelante o sucede primero”.

Por ende se puede deducir que la experiencia previa de un titulado es la práctica laboral que realizo antes de salir de su carrera, la cual le proporcione conocimientos y habilidades correspondiente a su profesión, incluyendo las prácticas incorporadas en su plan de estudio y los trabajos extras realizados por el profesional de acuerdo a su área de conocimientos.

Meyer y Schwager (como se citó en Da Luz, 2015)

Definen la experiencia laboral o también llamada profesional, como un criterio de selección que refiere a los conocimientos que una persona adquiere a lo largo del tiempo. Se vincula estrechamente con la cantidad de años de ejercicio laboral de una persona y se asume que cuantos más años de trabajo posee, mayor será la experiencia en dicho cargo. (p.11)

Da Luz (2015) afirma “El obstáculo que está limitando el acceso de los egresados al mercado laboral, no es su formación, sino la falta de experiencia laboral para quienes buscan un primer empleo en sus áreas de estudio” (p.6).

Marrero (como se citó en Da Luz, 2015) plantea que

La falta de experiencia previa en sus carreras es uno de los aspectos que vuelven más dificultoso el ingreso de los jóvenes al mercado laboral y cuestiona cómo es posible cumplir con ese requisito si la misma es exigida siempre. (p. 6)

Alba (como se citó en Da Luz, 2015) también afirma que

La inexperiencia laboral es un obstáculo para aquellos que ingresan por primera vez al mercado laboral, que deben competir con quienes sí la tienen y ya conocen el mercado laboral, siendo éstos últimos los preferidos por los empleadores, quienes consideran la experiencia laboral en áreas específicas como garantía de los conocimientos ya adquiridos por el trabajador. (p.6)

Según los tres autores la experiencia laboral es un factor muy importante y determinístico a la hora de egresar y buscar un puesto de trabajo, la falta de experiencia se considera como una limitación a la hora de acceder al mercado laboral en el área que se capacitaron.

Tiempo en encontrar el primer empleo

Este componente está estrechamente relacionado con la experiencia previa puesto que como se mencionó anteriormente la inexperiencia es un obstáculo para la obtención del primer empleo, el tiempo en encontrarlo sería mayor.

Moratilla (2012) afirma que

Los estudiantes que realizaron prácticas necesitan en menor medida buscar empleo para conseguir su primer trabajo. Una vez que buscan, necesitan menos tiempo para conseguirlo, si bien utilizan un número parecido de entrevistas, lo que puede ser indicativo de una búsqueda más intensiva.

Formichella y London (2013) señalan que es importante ver qué ocurre con la empleabilidad de los desempleados, sobre todo cuando su estado de desocupación se prolonga en el tiempo.

Pérez (como se citó en Formichella y London, 2013) establece que los desempleados de larga duración se alejan cada vez más del mercado de trabajo y se vuelven más dependientes de las políticas sociales.

Factores externos

Son factores externos al profesional, los cuales no dependen de la persona, como en el caso de los factores individuales que si pueden ser mejorados y cambiados a medida que se pongan los esfuerzos necesarios para ello. Cerrato, Argueta y Zabala (2016) señalan la importancia que emana del mercado laboral en la empleabilidad de un individuo ya que no es posible que una persona que cuente con todas las habilidades y conocimientos requeridos sea empleado si el mercado laboral carece de la demanda de sus habilidades y conocimientos, mismos que serían insuficientes en una situación como esta.

Cerrato et al., 2016 enumeran algunos factores del mercado del trabajo que inciden en la empleabilidad de los profesionales:

1. Empleabilidad de acuerdo a los diferentes sectores económicos: Cada sector de la economía posee particularidades propias como ser nivel de cualificación requeridos, uso de tecnologías, jornadas laborales, entre otros. Particularidades que guiarán su propia demanda de empleo. El nivel de empleabilidad es variable dependiendo de las necesidades y particularidades de cada sector económico, por lo que puede que ciertas variables económicas (generales como salario mínimo, actividad económica agregada) incidan en varios sectores del mismo modo, sin embargo, siempre habrá otras variables económicas (específicas como nivel de cualificación) que entran en juego en la determinación del nivel de empleo en cada sector económico.
2. Empleabilidad según niveles de cualificación: Los niveles de cualificación requeridos en cada trabajo van a depender de las exigencias de cada puesto, es por ello que algunos puestos demandaran mayores conocimientos técnicos en tanto que otros prestaran especial atención a las relaciones interpersonales, capacidades, experiencia laboral, entre otros. El nivel de empleabilidad de un profesional dependerá de en gran medida del capital humano que posee, pero además de la demanda existente en el mercado laboral por esos determinados conocimientos generales y específicos que posea.

3. Empleabilidad según evolución del mercado de trabajo Weller y Stallings (2001) señalan que las tendencias recientes han marcado la heterogeneidad de las actividades que se realizan en el sector terciario, sobre todo en lo que se refiere al uso de capital físico, tecnología y capital humano; esta afirmación es válida para los demás sectores económicos. En un mercado laboral cambiante surgen nuevas titulaciones para hacer frente a los nuevos puestos que demanda el mercado de trabajo en base a la creación de nuevos productos y/o servicios.

Finalmente Cerrato et al., 2016 concluyen que

Algunos factores externos que inciden en la empleabilidad de profesionales universitarios son los factores macroeconómicos, la evolución del mercado de trabajo, el nivel de cualificación requerido en cada sector y el capital social. Para aumentar la empleabilidad de los titulados universitarios se requiere que el país tenga condiciones macroeconómicas estables, que generen expectativas de crecimiento para todos los sectores de la economía. Con un mercado de trabajo cambiante es necesaria la actualización y capacitación de la fuerza de trabajo en este caso los profesionales universitarios requerirán de muchas habilidades y conocimientos acorde a la realidad predominante para poder responder a la demanda del mercado de trabajo. Sin embargo, en un mercado de trabajo para profesionales universitarios altamente competitivo en el que muchos individuos cuentan con similar capital humano, el capital social es decir las redes de estructuras sociales con que cuente el individuo le permitirá acceder más fácilmente a un nuevo trabajo, esto a través de la información que dichas redes le ofrezcan. (p.38)

Como se puede observar el mercado laboral influye en cierta medida en la empleabilidad de los titulados debido a sus constantes cambios y exigencias en la demanda de profesionales. Por eso es necesario que el profesional cuente con las capacidades y habilidades necesarias para adaptarse de mejor manera a las transformaciones del mercado del trabajo.

Factores circunstanciales

Estos factores están representados generalmente por circunstancias de tipo socio familiar.

Cerrato et al., 2016 señalan que las circunstancias personales

Son aspectos que repercuten en el individuo, condicionándolo en su lugar que ocupan en el mundo laboral, aquí se pueden mencionar como más relevantes el acceso a los recursos, acceso a redes de apoyo, y la variedad y número de éstas, la situación económica, como acceso a fuentes formales, informales de apoyo financiero, el transporte y la vivienda, son importantes para el acceso al empleo. Lo que condiciona la empleabilidad es el elemento “hijos”, como circunstancia personal, de acuerdo a este estudio. (p.24)

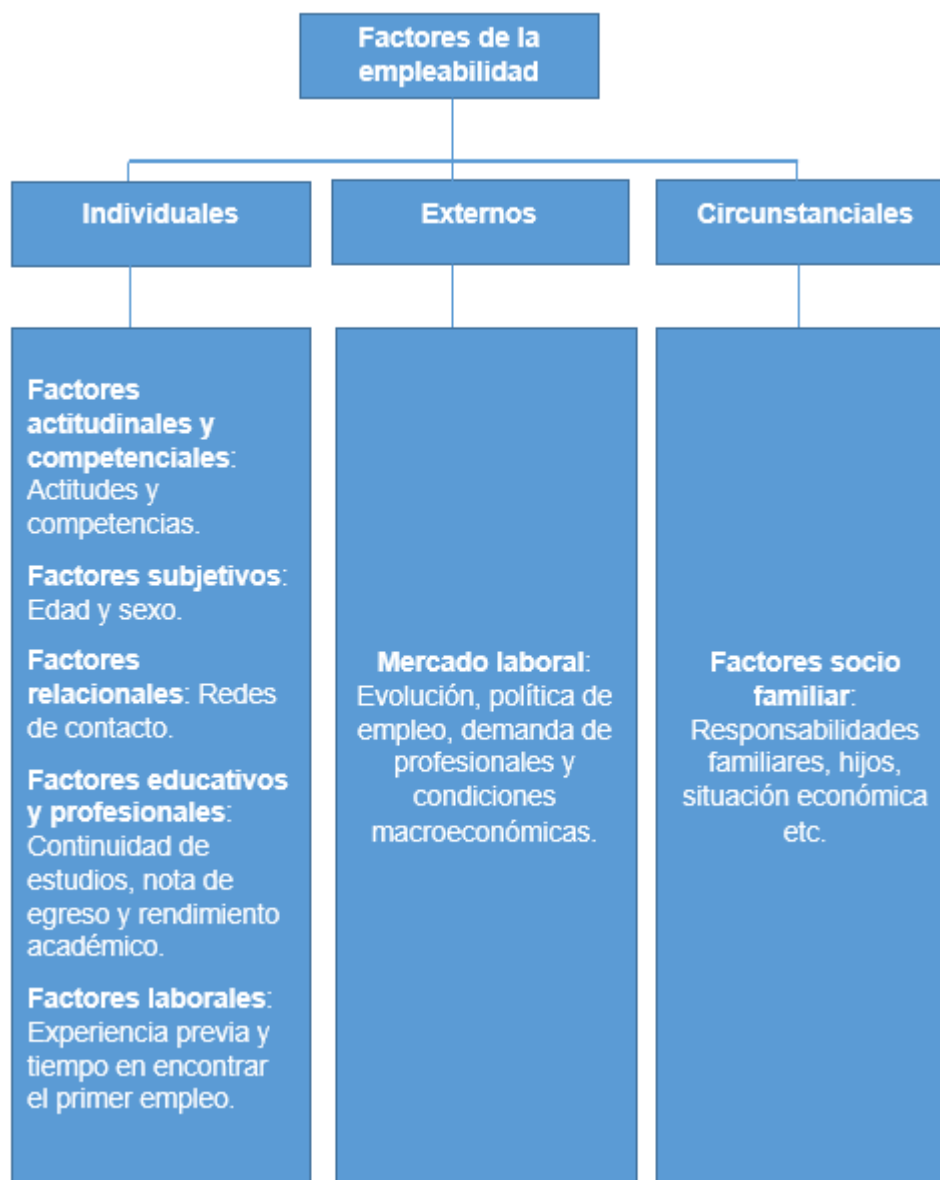
Weinberg (como se citó en Formichella y London, 2013) afirma

La empleabilidad se encuentra sumamente ligada a la estructura de oportunidades de la sociedad. Los más desfavorecidos, pertenecientes a los sectores de más bajos recursos, tienen menores oportunidades de adquirir competencias de empleabilidad, lo que determina que ellos y su descendencia continúen perteneciendo a las capas más pobres de la sociedad. (p.88)

Finalmente estos factores de tipo circunstanciales rodean al profesional e influyen en ellos o en hechos relacionados con ellos ya sea de manera positiva o negativa dependiendo de sus propias circunstancias y oportunidades que ha tenido a lo largo de su vida la persona.

En la **figura N° 3** se muestra un resumen de los factores de la empleabilidad desarrollados anteriormente.

Figura N° 3 Factores de la empleabilidad



Fuente: Elaboración propia.

Contador Público y Auditor en Chile

En el año 1932 se creó el Registro Nacional de Contadores, el cual agrupó la profesión, mediante la Ley N°5.102; En 1981 dicho registro se convirtió en el Colegio de Contadores manteniéndose actualmente en Chile.

En el año 1938, se crea en la Universidad de Chile la Facultad de Economía y Comercio, cuyo objetivo era el de formar contadores de nivel superior para el desarrollo económico del

país. En 1969 Se crea la escuela de contadores públicos bajo la tutela de la Universidad Técnica del Estado y finalmente en el año 1972 el decreto universitario N° 1.142 estableció el título de Contador Público y de Contador Auditor. El Contador Público y/o Contador Auditor (CPA), según la Comisión Nacional de Acreditación, es un profesional experto en materias de control que, con sólidos conocimientos científico técnicos y una formación integral, está capacitado para participar activamente en el diagnóstico, diseño, evaluación, construcción, mantención y evaluación de sistemas de información y control relacionados con la gestión administrativa de organizaciones de cualquier naturaleza. De esta forma, El CPA elabora e interpreta informes de gestión y es responsable de emitir opinión independiente respecto de los estados financieros de acuerdo a principios y normas profesionales vigentes, asegurando a la sociedad la confiabilidad de ellos. Las actividades del profesional CPA se encuentran regidas a nivel mundial bajo las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF). A su vez, también se rigen por las Normas Internacionales de Auditoría (IAS). Estas normas representan disposiciones reconocidas y aceptadas por la profesión organizada, en torno al Colegio de Contadores de Chile A.G. desde el año 2009.

De acuerdo al Ministerio De Educación (2017) En Chile existen 152 instituciones de Educación Superior.

- 61 Universidades, que concentran a 661 mil alumnos (27 del Consejo de Rectores y 34 universidades privadas)
- 43 Institutos Profesionales, donde estudian 268 mil alumnos.
- 48 Centros de Formación Técnica, donde estudian 139 mil jóvenes.

La diferencia está dada principalmente por el tipo carreras que imparten y los grados académicos que pueden entregar.

Universidades: Imparten carreras profesionales, grados académicos de licenciados, magister y doctorados. También imparten carreras técnicas de nivel superior.

Institutos profesionales: Imparten carreras profesionales que no requieren una licenciatura previa y carreras técnicas de nivel superior.

Centros de formación técnica: Imparten carreras técnicas de nivel superior, de duración de 2 años la carrera.

A nivel nacional se imparten carreras con variaciones en el nombre pero de la misma rama, como Contador Auditor, Contador Público y Auditor, Contabilidad, Auditoria, Contador general, entre otros. Se puede observar en la **tabla N°3** las Instituciones que imparten estas carreras a nivel nacional.

Tabla N° 3 Instituciones que imparten carreras similares a nivel nacional.

| Universidades | Institutos Profesionales |
|--|--|
| Universidad de Valparaíso | Instituto Profesional DUOC UC |
| Pontificia Universidad Católica | Instituto Santo Tomás |
| Universidad de Concepción | Instituto Profesional Instituto de Estudios Bancarios Guillermo Subercaseaux |
| Universidad de La Serena | Instituto Profesional de Chile |
| Universidad Tecnológica Metropolitana | Instituto Profesional Diego Portales |
| Universidad Arturo Prat | Instituto Profesional Los Leones |
| Universidad Autónoma de Chile | Instituto Profesional Los Lagos |
| Universidad de Talca | Instituto Profesional La Araucana |
| Universidad de Santiago de Chile | Instituto Profesional AIEP |
| Universidad Católica Cardenal Raúl Silva Henríquez | Instituto Profesional ESUCOMEX |
| Universidad Santo Tomás | Instituto Profesional latinoamericano de comercio exterior |
| Universidad Católica del Norte | Instituto Profesional Libertador de los andes |
| Universidad Diego Portales | |
| Universidad Austral de Chile | |

Tabla N° 3a Instituciones que imparten carreras similares a nivel nacional.

| Universidades | Institutos Profesionales |
|---|---|
| Universidad Católica de La Santísima Concepción | Instituto Profesional Escuela de contadores auditores de Santiago |
| Universidad Central de Chile | Instituto Profesional del comercio |
| Universidad de Las Américas | |
| Universidad Gabriela Mistral | |
| Universidad del Bío Bío | |
| Universidad de Chile | |
| Universidad Andrés Bello | |
| Universidad de Magallanes | |
| Universidad Finis Terrae | |
| Universidad de Aconcagua | |
| Universidad La Republica | |
| Universidad de Viña del Mar | |
| Universidad Adventista | |
| Universidad San Sebastián | |
| Universidad Tecnológica de Chile INACAP | |
| Universidad Del pacifico | |

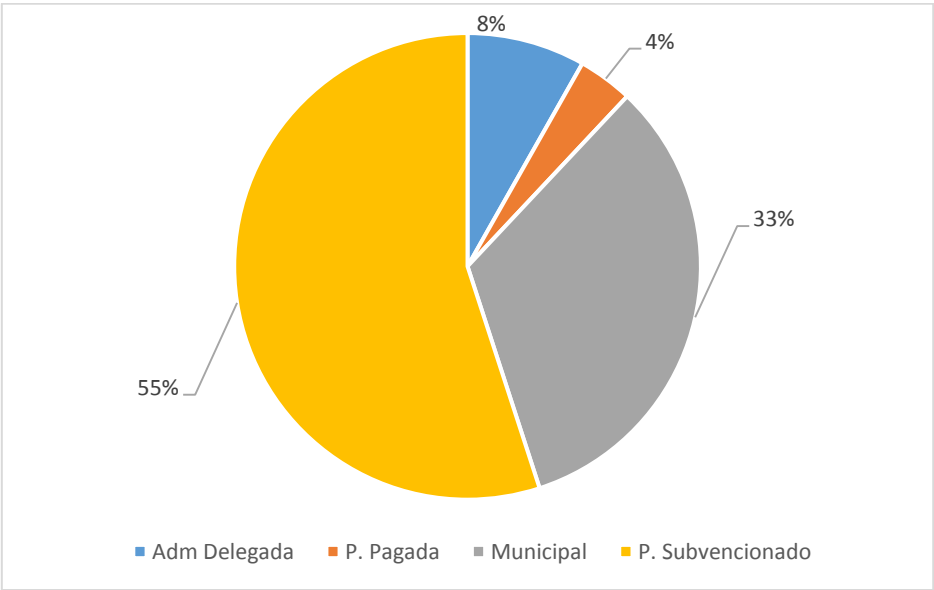
Fuente: Elaboración propia en base a información recogida de MIFUTURO.CL.

En la tabla presentada anteriormente se dan a conocer las instituciones a nivel nacional que dictan la carrera de Contador Público y Auditor.

Las siguientes comparaciones se hicieron en base a universidades e institutos ya que la duración curricular es similar desde 4 años de estudio, dejando fuera a los CFT ya que imparten carreras técnicas de nivel superior con una duración de 2 años la carrera.

Matrículas a la carrera de Contador Público y Auditor en Universidades según establecimiento educacional de origen.

Figura N°4: Matrículas a Universidades según establecimiento de origen

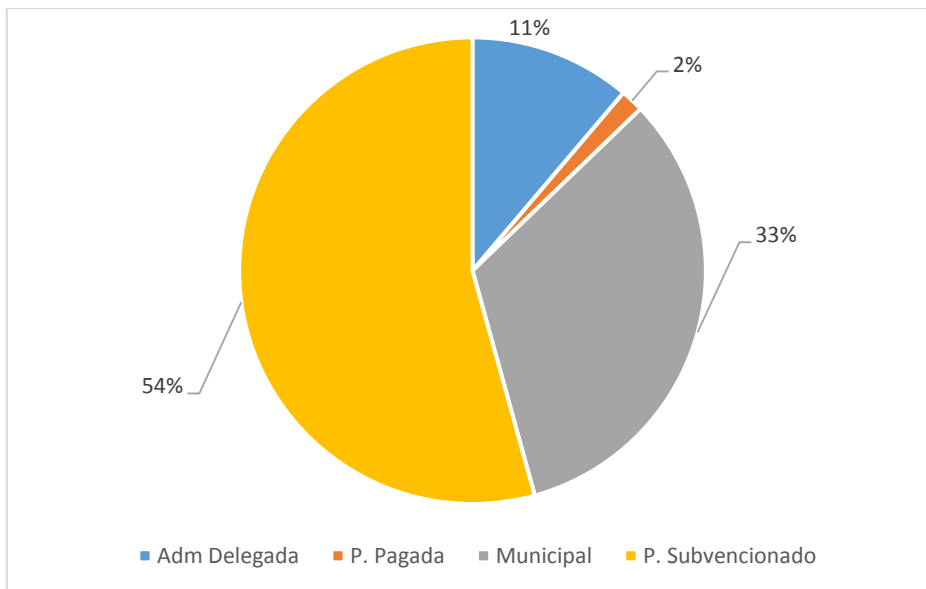


Fuente: Elaboración propia en base a información recogida de MIFUTURO.CL.

La **Figura N° 4** corresponde a información sobre los matriculados a la carrera de Contador Público y Auditor a nivel Universitario del año 2017 expresado en porcentajes, según establecimiento educacional de egreso. Se puede observar según información encontrada en el portal de MINEDUC, el mayor ingreso se dio desde establecimientos particulares subvencionados con un 55% de la matrícula total a nivel nacional, Seguido por un 33,0% de egresados de un establecimiento municipal, con un 8% se encuentran los establecimientos de administración delegada y finalmente con un 4% se encuentran los establecimientos particulares pagado.

Matrículas a la carrera de Contador Público y Auditor en Institutos Profesionales según establecimiento educacional de origen.

Figura N° 5: Matriculas a Institutos Profesionales según establecimiento de origen



Fuente: Elaboración propia en base a información recogida de MIFUTURO.CL.

La **figura N° 5** corresponde a información sobre los matriculados a la carrera de Contador Público y Auditor en Instituciones Profesionales del año 2017 expresado en porcentajes, según establecimiento educacional de egreso. El mayor número de matrículas se debe a establecimientos Particulares Subvencionados con un 54%, siguiendo las instituciones municipales con un 33%, el 13% restante está dividido en un 11% que corresponde a establecimientos de Administración delegada y el 2% restante corresponde a establecimientos Particulares Pagados.

Estadísticas de la carrera Contador Auditor del año 2017

Tabla N° 4: Comparación entre instituciones.

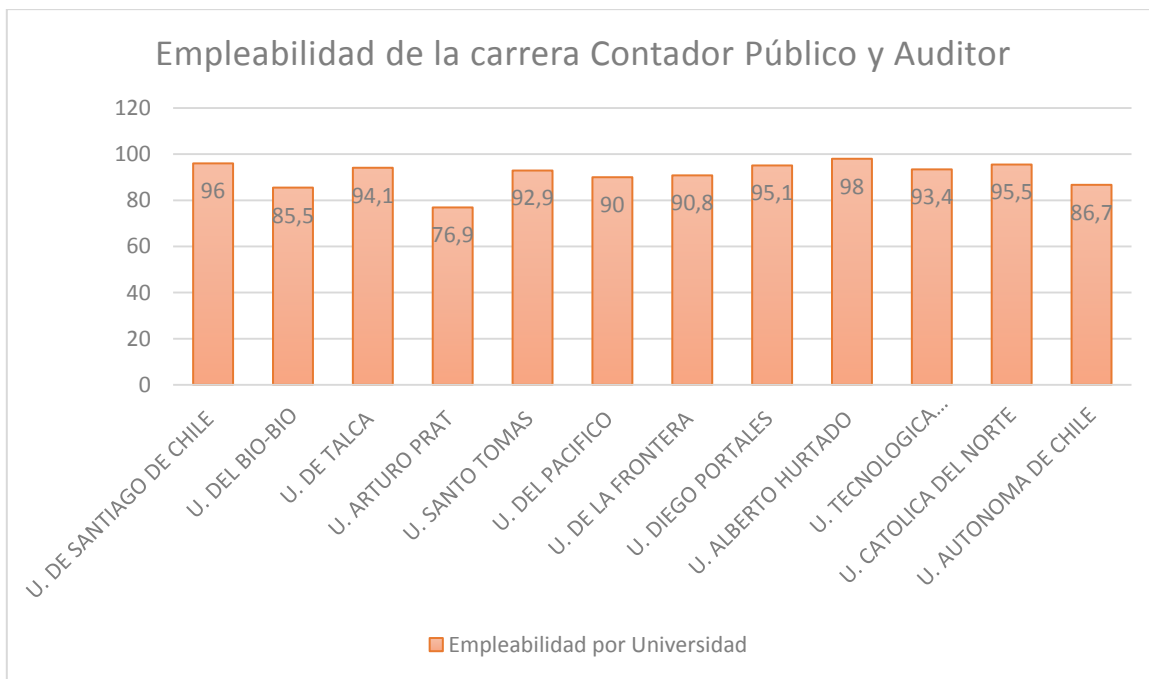
| <i>Institución</i> | Universidad | | Instituto | |
|---|------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|
| | 1^{er} año | 2^o año | 1^{er} año | 2^o año |
| Ingresos brutos mensuales al 5° año de egreso. | \$1.404.928 | | \$1.168.979 | |
| Empleabilidad al 1er y 2° año posterior a la titulación | 91,3% | 93,6% | 90,1% | 92,4% |
| Matriculados año 2016 | Mujeres 1.847 | Hombres 1.414 | Mujeres 1.481 | Hombres 1.039 |
| Titulados año 2016 | Mujeres 1.110 | Hombres 836 | Mujeres 1.015 | Hombres 656 |
| Retención al 1er y 2° año | 1^{er} año 80,4% | 2^o año 71,8% | 1^{er} año 72,6% | 2^o año 59,5% |

Fuente: Elaboración propia en base a información recogida de MIFUTURO.CL.

Se puede observar que estudiantes provenientes de una universidad presentan mayores ingresos brutos al egresar y cuentan con una mayor empleabilidad al primer y segundo año de egreso. En el año 2016 hubo un total de 5781 alumnos matriculados a instituciones para estudiar la carrera de Contador Público y Auditor de los cuales 1946 titulados corresponden a Universidades mientras que 1.671 titulados corresponden a Institutos Profesionales.

Empleabilidad al 1° año de egreso de Universidades Nacionales.

Figura N° 6: Empleabilidad de la carrera CPA de las universidades de Chile



Fuente: Elaboración propia en base a información recogida de MIFUTURO.CL.

La Institución que presenta una mayor empleabilidad al primer año de egreso es la Universidad Alberto Hurtado con un 98,0%. Dentro de las instituciones con menor empleabilidad se encuentra la Universidad Arturo Prat con una empleabilidad de un 76,9%. Se puede apreciar que la Universidad del Bío-Bío se encuentra en el penúltimo lugar respecto a la tasa de empleabilidad más baja obteniendo un 85,5% de empleabilidad al primer año de egreso.

Contador Público y Auditor en la Universidad del Bío-Bío

En el año 1988 el Instituto Profesional de Chillán (IPROCH) se fusionó con la Universidad del Bío-Bío creando con esto un nuevo plan de estudio para la carrera contador auditor con jornada diurna y vespertina.

El año 2003 se convirtió a contador público y auditor sufriendo modificaciones a lo largo del tiempo hasta llegar a convertirse en la carrera que hoy se conoce. La Universidad del Bío-Bío imparte la carrera de Contador Público y Auditor en el Campus Concepción, sede Concepción y en el Campus Fernando May, sede Chillán, en la Facultad de Ciencias Empresariales (FACE). El régimen de estudio que posee esta carrera es semestral la cual otorga el título de Contador Público y Auditor con el grado académico de Licenciado(a) en Contabilidad y Auditoría y brinda un programa Académico con salida intermedia de Técnico de Nivel Superior en Contabilidad. Tiene una duración de 8 semestres.

Dentro de los objetivos del contador público y auditor podemos encontrar que viene a satisfacer una necesidad existente en todos los países. En Chile, las transacciones son complejas y se requiere cada vez más transparencia en el actuar de los responsables de la gestión de las empresas, del Estado y demás organizaciones.

Capítulo III: Metodología de la investigación

Metodología

Para efectos de este estudio, se realizó un análisis descriptivo de corte transversal, a partir de información recopilada por medio de una encuesta a los profesionales titulados de la carrera de Contador Público y Auditor entre los años 2010 y 2018 (primer semestre).

Es de carácter cuantitativo puesto que permitió conocer y medir el nivel de empleabilidad y los factores que influyen en la empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán.

La información fue recabada principalmente de fuente primaria, con la aplicación de un instrumento: encuesta online a través de la plataforma google formularios que fue elaborada por las alumnas y debidamente validada con expertos profesionales.

Con lo cual se busca analizar información y diagnosticar resultados sobre el nivel de empleabilidad y los factores que influyen en ella, que en el caso de esta investigación es el objetivo principal, así como también se buscó caracterizar a los sujetos de estudio con la finalidad de obtener información que sirva de ayuda para relacionar las competencias personales, profesionales y las oportunidades académicas.

Para el análisis de los datos recopilados a través de las encuestas se utilizó el programa Excel del cual se obtuvo análisis multivariado mediante estadística descriptiva (promedio, desviación estándar, porcentaje y frecuencias).

La encuesta fue aplicada a los titulados entre los años 2010 al 2018 (primer semestre) de la carrera de Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán con la finalidad de obtener el nivel de empleabilidad al 1^{er}, 3^{er} y 5^o año de egreso, nivel de ingreso, actividad, área donde se desempeña y ubicación geográfica, identificar el área de conocimiento con menor y mayor preparación, según la percepción de los profesionales titulados, en base a la formación de competencias entregadas por la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío además de establecer los factores influyentes en la empleabilidad de los titulados.

Población objetivo

La población objetivo de la investigación se llevará a cabo con un total de 292 profesionales titulados de la carrera de Contador Público y Auditor entre los años 2010 al 2018 (primer semestre).

La población total se compone de la siguiente manera:

| Año | N° de titulados |
|--------------|------------------------|
| 2010 | 25 |
| 2011 | 21 |
| 2012 | 31 |
| 2013 | 18 |
| 2014 | 45 |
| 2015 | 40 |
| 2016 | 42 |
| 2017 | 42 |
| 2018 | 28 |
| Total | 292 |

Tamaño de la muestra

Como ya se conoce el tamaño de la población para calcular el tamaño de la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

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

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = 292 Tamaño de la población

Z = 1,96 (si el nivel de confianza es de 95%)

p = 0,5 probabilidad de ocurrencia

q = (1-p) probabilidad de que no ocurra

d = 0,05 error máximo de estimación

$$n = \frac{292 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (292 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 166,1453878$$

Para el caso de esta investigación la encuesta fue enviada al total de la población objetivo, es decir, a los 292 titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío entre los años 2010-2018 (primer semestre), según el tamaño de la muestra obtenida, las primeras 166 encuestas respondidas serian objeto de análisis.

Al final del plazo establecido para la aplicación de la encuesta solo se recibieron 71 encuestas, pese a la reiterada insistencia para ello.

Diseño y validación del instrumento

Este instrumento fue diseñado de acuerdo a los objetivos planteados al inicio de este estudio, la validación de este se realizó a través de tres jueces expertos académicos de la Universidad Bío-Bío quienes dieron sus comentarios realizándose posteriormente las modificaciones correspondientes.

El instrumento se dividió en dos ítems:

Primer ítem: Se centra principalmente en la identificación y caracterización del encuestado como edad, sexo, estado civil, hijos, año y nota de egreso. Incluyendo condiciones generales y profesionales del titulado como: si estudiaría en la misma Universidad y la misma carrera, experiencia previa y que tan determinante fue para la obtención del trabajo, si cuenta con algún post título y su utilidad.

Posterior a esto se preguntan datos relacionados con el primer y actual trabajo, la finalidad de estas preguntas es obtener información sobre la situación laboral vivida por el titulado al egresar de su carrera e ingresar a su primer trabajo y conocer la evolución que se ha tenido para poder obtener una tendencia de hacia dónde va marcado el futuro de los Contadores Públicos y Auditores formados en la Universidad del Bío- Bío , en donde se realizan preguntas como: tiempo de búsqueda del primer y actual trabajo, ciudad y cargo que desempeñó, renta líquida promedio, horas y tiempo trabajados, tipo de contrato, sector y rubro en el cual se desempeñó entre otros.

Este ítem tiene preguntas abiertas, de opción múltiple y casillas de verificación.

Segundo ítem: En este se encuentran tres preguntas las cuales están centradas en establecer el grado de preparación que tienen los titulados en las diferentes áreas de conocimiento, la primera hace alusión a la percepción de los titulados con respecto a la formación entregada por la universidad, la segunda tiene que ver que tan preparados se encuentran actualmente en esas mismas áreas de conocimiento y por último el grado de preparación que tienen con respecto a diversas competencias, habilidades y capacidades.

En este último ítem se utilizó la herramienta escala de Likert la cual permite medir el nivel de preparación del titulado (Muy preparado, preparado, poco preparado y nada preparado).

El análisis estadístico utilizado es estadística descriptiva la cual está basada en recolectar, analizar y caracterizar el conjunto de datos de las encuestas con la finalidad de describir las características y comportamientos de este conjunto mediante medidas de resumen, tablas o gráficos.

Las respuestas a las encuestas se recopilaron de forma automática y ordenada en formularios, con gráficos y datos de las respuestas en tiempo real. El formulario google mostró dos opciones para ver las respuestas: de forma resumida con gráficos o de forma individual.

Los datos se analizaron en más profundidad al exportar las respuestas a hojas de cálculo de Excel e importarlo al programa estadístico IBM SPSS el cual permitió determinar resultados de frecuencia de tablas y gráficas.

Construcción de la base de datos

La base de datos analizada fue construida a partir de la información proporcionada por los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la universidad del Bío Bío, sede Chillan, por medio de las encuestas realizadas a través del formulario google creado por las alumnas y validado por jueces expertos.

Las respuestas fueron exportadas a una hoja de cálculo de Excel para posteriormente ser importada al programa IBM SPSS.

En la ventana “vista de variables” del programa se tabularon y ordenaron las respuestas de acuerdo a las necesidades del estudio para su posterior análisis.

Se realizó un análisis descriptivo y porcentual a través de tablas de frecuencias y gráficos.

Alcances y Limitaciones de la investigación.

Este estudio se enfocó en los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán, en los periodos 2010 al 2018 (primer semestre). En la cual se aplicó una encuesta online creado por las alumnas en un formulario google.

Dentro de las limitaciones de la investigación se encontró, una baja participación y respuesta por parte de los titulados, lo que hizo imposible alcanzar el mínimo, dado que, de 166 titulados solo 71 respondieron y por efectos de la restricción de tiempo no fue posible seguir reiterando. Por lo tanto el error máximo de estimación aumentó del 5% al 10%.

De acuerdo a la investigación realizada, se presentan las sugerencias respecto a la evolución de este estudio a potenciales investigadores. De acuerdo a lo expuesto se sugiere ampliar el estudio para que abarque a una mayor cantidad de titulados o realizar comparaciones con los profesionales titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Concepción u otras casas de estudio, con la finalidad de obtener una visión más amplia sobre la empleabilidad de los Contadores Públicos y Auditores.

Capítulo IV: Resultados de la investigación

Resultados y análisis de datos frecuenciales.

En este capítulo se visualizan diferentes apartados, el primero describe los resultados obtenidos en cuanto a la caracterización de los titulados encuestados correspondiente a la muestra representativa, de manera general y específica. El segundo ítem está orientado a describir los resultados de las preguntas relacionadas a la carrera estudiada y la universidad, de sus estudios profesionales y experiencia previa. El tercer ítem describe los resultados obtenidos de las preguntas relacionadas con el primer y actual trabajo una vez egresados, el cual permitirá tener una visión de cómo es el mundo laboral de un Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, una vez egresado. El cuarto ítem está orientado a analizar tablas cruzadas con respecto a algunas variables de la situación actual del empleado con el año de egreso. Esto es para conocer cuál es su situación al 5º, 3º y 1º año de egreso. El siguiente apartado expone los resultados con respecto a las áreas de conocimiento, capacidades, competencias y habilidades en donde el egresado se encuentra con mayor y menor preparación según su percepción con respecto a la formación recibida por parte de la universidad y cómo enfrentar al mundo laboral. Por último se visualiza los resultados de los principales factores que influyen en la empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor.

Caracterización de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán.

Características generales

El estudio realizado tuvo una totalidad de 71 personas encuestadas, correspondientes a titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán

Figura N°7: Sexo



Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Donde respecto a la variable Sexo, se establece que el 46,5% corresponde a hombres y el 53,5% a mujeres.

En cuanto a la variable Edad, es una variable útil para caracterizar al encuestado, el objetivo principal es identificar el rango etario en que se encuentran los titulados.

Tabla N° 5: Edad

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| 23 | 11 | 15,5 |
| 24 | 13 | 18,3 |
| 25 | 12 | 16,9 |
| 26 | 10 | 14,1 |
| 27 | 6 | 8,5 |
| 28 | 7 | 9,9 |
| 29 | 4 | 5,6 |
| 30 | 4 | 5,6 |
| 31 | 1 | 1,4 |
| 34 | 1 | 1,4 |
| 35 | 1 | 1,4 |
| Total | 70 | 98,6 |
| Perdidos | 1 | 1,4 |
| Total | 71 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la tabla anterior se pueden observar los grupos etarios de los encuestados, pudiendo apreciar que la mayor concentración se encuentra en los 24 años con un porcentaje del 18,57% y una frecuencia de 13, mientras que la menor concentración de edad se encuentra de los 31 hacia adelante con un 1,4% y con frecuencia uno.

La pregunta Estado civil, servirá para caracterizar el universo encuestado, respecto a las uniones legales que hayan podido suscribir.

Tabla N° 6: Estado civil

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------------------------|------------|------------|
| CASADO | 2 | 2,8 |
| CONVIVIENTE | 7 | 9,9 |
| SEPARADO/A DIVORCIADO/A | 1 | 1,4 |
| SOLTERO | 61 | 85,9 |
| Total | 71 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

A través de la tabla presentada anteriormente es posible observar que la mayoría de los encuestados se encuentra soltero representado por un 85,9% y solo un 1,4% se encuentra Separado/a o divorciado/a.

Esta pregunta contribuirá a complementar la información que se tiene de los encuestados, respecto al núcleo familiar.

Tabla N° 7: Hijos

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|-------|------------|------------|
| ¿ Tiene hijos? | NO | 59 | 83,1 |
| | SI | 12 | 16,9 |
| | Total | 71 | 100,0 |
| Cantidad de hijos | 1 | 10 | 83,3 |
| | 2 | 2 | 16,7 |
| | Total | 12 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Según la tabla N°7 el 16,9% de los titulados tienen hijos correspondientes a 12 de los 71 titulados que respondieron la encuesta, de los cuales un 83,3% tienen 1 hijo y el resto 2 hijos.

La variable Año de titulación contribuirá para comprender la evolución laboral del titulado desde la fecha de titulación.

Tabla N° 8: Año de titulación.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| 2012 | 3 | 4,2 |
| 2013 | 4 | 5,6 |
| 2014 | 8 | 11,3 |
| 2015 | 7 | 9,9 |
| 2016 | 6 | 8,5 |
| 2017 | 24 | 33,8 |
| 2018 | 19 | 26,8 |
| Total | 71 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la tabla presentada anteriormente sobre el año de titulación de los encuestados, la mayor concentración de titulados que contestaron la encuesta se encuentra en los años 2017 y 2018 con un 33,80% y 26,76% respectivamente, mientras que, del año 2012 solo hubo un 4,2%.

Tabla N° 9: Nota de egreso.

| | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| 44 | 1 | 1,4 |
| 45 | 1 | 1,4 |
| 46 | 1 | 1,4 |
| 47 | 1 | 1,4 |
| 48 | 2 | 2,8 |
| 50 | 19 | 26,8 |
| 51 | 6 | 8,5 |
| 52 | 3 | 4,2 |
| 54 | 3 | 4,2 |
| 55 | 10 | 14,1 |
| 56 | 6 | 8,5 |
| 57 | 2 | 2,8 |
| 58 | 3 | 4,2 |
| 59 | 1 | 1,4 |
| 60 | 2 | 2,8 |
| 64 | 1 | 1,4 |
| 68 | 1 | 1,4 |
| 69 | 1 | 1,4 |
| Total | 64 | 90,1 |
| Perdidos | 7 | 9,9 |
| Total | 71 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Mediante la variable Nota de egreso, es posible conocer el rendimiento de los titulados en su periodo universitario. Según las notas de egreso de los titulados, la nota 5.0 con un 26,8% representa la mayor frecuencia, seguido por la nota 5.5 con un 14,1%. La nota registrada

como la más baja es 4.4 con un 1,4%, mientras que la nota más alta registrada se encuentra un 69 con un 1,4%, ambas con la misma frecuencia.

Carrera universitaria, continuación de estudios y experiencia previa

Para conocer la satisfacción de los encuestados con respecto a la carrera estudiada y centro de estudio se le requirió al titulado ponerse en el caso de que si se le presentara nuevamente la oportunidad de elegir una carrera y universidad porque opción optaría.

Figura N° 8: ¿Estudiaría nuevamente la misma carrera y en la misma Universidad?



Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Según la figura N° 8, el 62% de los titulados elegiría la opción de volver a estudiar la misma carrera en la misma universidad, mientras que solo el 2,82% estudiarían la misma carrera, pero en otra universidad.

Con respecto a la pregunta ¿Usted se preocupa por estar actualizado en lo profesional?,

Figura N° 9: ¿Usted se preocupa por estar actualizado en lo profesional?

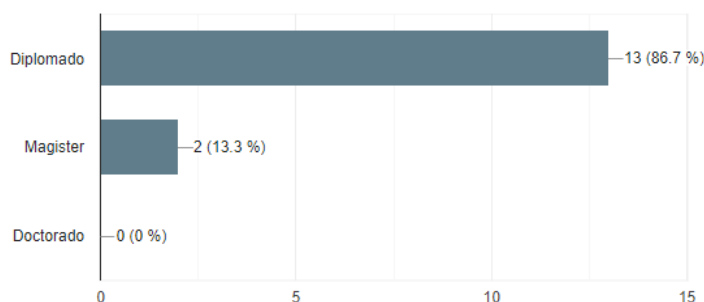


Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La figura N°9 muestra que el mayor porcentaje de titulados se preocupa por estar actualizado en las novedades de su profesión, ya sea leyendo prensa, boletines, asistiendo a seminarios o utilizando otros medios, mientras que el 8,5% no se preocupan por estar actualizados de las novedades la profesión.

Mediante la pregunta ¿Continuación de estudios? Se pretende conocer el número de titulados que tienen continuación de estudios.

Figura N° 10: Continuación de estudios



Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Referente a la pregunta de continuación de estudios, 15 de los titulados tienen un post título o alguna continuación de estudios, de los cuales el 86,7% participaron de un diplomado y el 13,3 % de algún magister.

Según la tabla N° 10 se puede observar los diplomados y magister que tomaron los titulados siendo el Diplomado Emprendimiento y Liderazgo el que tiene el mayor porcentaje con un 5,6 %, cabe mencionar que este diplomado es impartido por la Universidad así como también el Diplomado Habilidades Sociales e Inserción Laboral, por lo tanto el porcentaje de titulados que tienen una continuación de estudio o alguna especialización, una vez egresados de la Universidad es del 12,6% y el 8,4% lo hicieron mientras cursaban su carrera universitaria, mientras que el 79% no cuentan con ninguna continuación de estudios o especialización, después de egresados y tampoco en paralelo con su carrera.

Tabla N°10: Nombre del programa de estudio

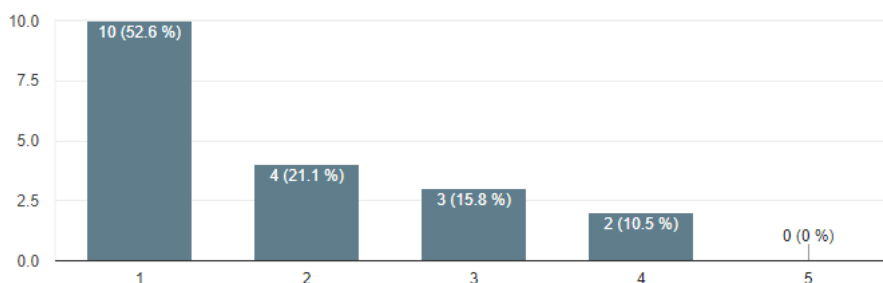
| | Frecuencia | Porcentaje |
|---|------------|------------|
| Sin ninguna continuación de estudio | 56 | 79,0 |
| Diplomado Analista y desarrollador de aplicaciones de software | 1 | 1,4 |
| Diplomado Control de gestión | 1 | 1,4 |
| Diplomado Emprendimiento y Liderazgo | 4 | 5,6 |
| Diplomado en Gestión y Planificación Tributaria | 1 | 1,4 |
| Diplomado Gestión de Recursos Humanos | 1 | 1,4 |
| Diplomado Gestión Pública | 1 | 1,4 |
| Diplomado Habilidades Sociales e Inserción Laboral | 2 | 2,8 |
| Diplomado Normas internacionales de información financiera (IFRS) | 2 | 2,8 |
| Magister Gestión Empresarial | 1 | 1,4 |
| Magister Gestión y Planificación Tributaria | 1 | 1,4 |
| Total | 71 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

De la tabla anterior además se observa que dos titulados tomaron un magister los que tienen por nombre: Magister en Gestión Empresarial y Magister Gestión y Planificación Tributaria, ambos relacionados con el ámbito de la gestión.

En cuanto a la utilidad del programa de estudios se evaluó en una escala de 1 a 5, siendo 1 alta utilidad y 5 baja utilidad.

Figura N° 11: Utilidad del programa de estudio



Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En la figura N° 11 se observa que el programa de estudios es considerado de alta utilidad con un porcentaje de 52,6 % mientras que ningún titulado considero que no haya tenido alguna utilidad.

En relación a la pregunta experiencia previa, esta tiene como objetivo conocer si el titulado contaba con experiencia laboral en el ámbito de su carrera antes de ingresar al mundo laboral con el título de Contador Público y Auditor.

Tabla N°11: Experiencia previa

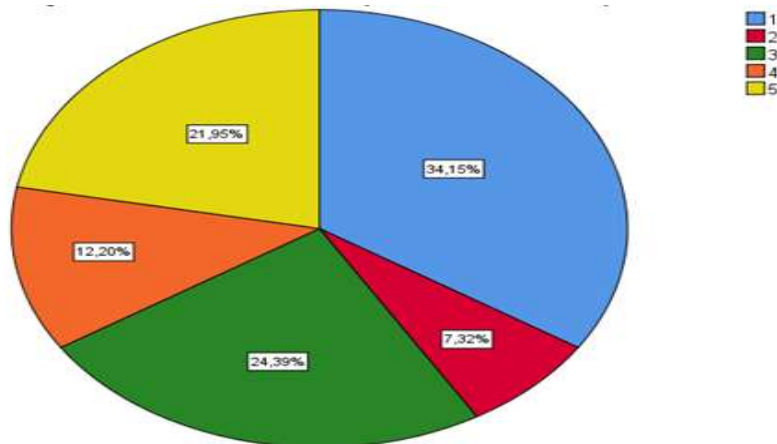
| | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| Sin respuesta | 2 | 2,8 |
| NO | 29 | 40,8 |
| SI | 40 | 56,3 |
| Total | 71 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La tabla N°11 describe cuantos alumnos contaban y cuantos no, con alguna experiencia laboral con respecto a la carrera, el cual el 56,6% respondió que Si había desempeñado actividades laborales relacionadas con la carrera antes de encontrar su primer empleo o egresar de la universidad. Mientras que un porcentaje no menor, el 40,8% no había trabajado anteriormente en nada relacionado con su carrera.

Para determinar si la experiencia previa obtenida antes de egresar fue un factor determinante a la hora de encontrar un empleo una vez titulado, se utilizó una escala del 1 al 5, donde 1 es muy determinante y 5 no fue determinante.

Figura N° 12: ¿Fue un factor determinante para la obtención del empleo?



Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Según la figura N° 12, el 34,15% de los que habían trabajado anteriormente en algo relacionado con la carrera, piensa que fue un factor muy determinante a la hora de encontrar su primer empleo luego de egresar, por su parte el 21,95% cree que no fue un factor determinante para ello.

Primer trabajo y trabajo actual del titulado de la carrera de Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío Bío, Sede Chillán.

Las preguntas relacionadas con el primer y actual trabajo tienen como objetivo principal conocer la evolución entre uno y otro, además identificar la actividad laboral, nivel de ingreso, ubicación geográfica, principales rubros y áreas en que se desempeñan los sujetos de estudio.

Respecto a la pregunta Cargo que el titulado desempeño/a en su primer y actual trabajo, la tabla N° 12 muestra que en el primer trabajo el cargo en el que más titulados se desempeñaron es el de Asistente contable con un 29,6%, el siguiente es el de Analista contable con un 18,3% y como tercera opción el de Administrativo contable con un 12,7%,

por su parte los cargos con menor porcentaje en el primer trabajo son Asistente de control de gestión, Auditor analista, Ayudante de finanzas entre otros.

En relación al trabajo actual se puede observar una mayor variedad de cargos, donde el mayor porcentaje se desempeña en el cargo de Analista contable con un 21,1%, Administrativo contable con 9.9% de los titulados, el 8,5% asistente de auditoría y el 7,0% asistente contable.

En ambos casos se encuentra un porcentaje de 4,2% que no encuentra trabajo correspondiendo a 3 titulados.

Tabla N°12: Cargo desempeñado en el primer y actual trabajo

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|---------------------------------|------------|------------|-------------------------------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Contador público y auditor | 3 | 4.2 | Administrativo contable | 7 | 9.9 |
| Administrativo contable | 9 | 12.7 | Administrativo finanzas | 1 | 1.4 |
| Administrativo finanzas | 3 | 4.2 | Administrativo validación y control | 1 | 1.4 |
| Analista contable | 13 | 18.3 | Analista contable | 15 | 21.1 |
| Asistente contable | 21 | 29.6 | Analista de costos | 1 | 1.4 |
| Asistente de auditoría | 3 | 4.2 | Analista de Planificación | 1 | 1.4 |
| Asistente de control de gestión | 1 | 1.4 | Analista Tributario | 3 | 4.2 |
| Auditor | 2 | 2.8 | Asistente contable | 5 | 7.0 |
| Auditor analista | 1 | 1.4 | Asistente de auditoría | 6 | 8.5 |
| Auditor interno | 1 | 1.4 | Asistente de finanzas | 1 | 1.4 |
| Ayudante de finanzas | 1 | 1.4 | Auditor | 3 | 4.2 |
| Consultor tributario | 2 | 2.8 | Auditor Interno | 1 | 1.4 |
| Ejecutiva de cuentas | 1 | 1.4 | Auditor Senior | 2 | 2.8 |
| Encargado de Control de Gestión | 1 | 1.4 | Consultor tributario | 2 | 2.8 |
| Encargado de Finanzas | 1 | 1.4 | Contador interno | 1 | 1.4 |
| Jefe de Recursos Humanos | 1 | 1.4 | Contador público y auditor | 4 | 5.6 |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | Control Interno | 1 | 1.4 |
| Recursos humanos | 1 | 1.4 | Docente | 1 | 1.4 |
| Relacionador | 1 | 1.4 | Ejecutiva de cuentas | 1 | 1.4 |
| Secretaria contable | 1 | 1.4 | Encargado de Control de Gestión | 1 | 1.4 |
| Tesorera | 1 | 1.4 | Encargado de Finanzas | 1 | 1.4 |
| Total | 71 | 100.0 | Encargado de presupuesto SEP | 1 | 1.4 |
| | | | Fiscalizador | 1 | 1.4 |
| | | | Gestión contable y financiera | 1 | 1.4 |
| | | | Jefe de contabilidad | 2 | 2.8 |
| | | | Jefe de Recursos Humanos | 1 | 1.4 |
| | | | No encuentra trabajo | 3 | 4.2 |
| | | | Recursos humanos | 1 | 1.4 |
| | | | Tesorera | 2 | 2.8 |
| | | | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

De la tabla anterior se puede deducir que los principales cargos en donde se desempeñan los titulados de la carrera de Contador Público Auditor tanto en el primer trabajo como en un

actual trabajo son el de analista contable, asistente contable y administrativo contable, todos estos cargos pertenecen al área contable.

La pregunta Ciudad donde desarrolló/a sus labores el titulado, permite conocer el destino laboral que los titulados optaron en su primera y actual etapa profesional.

Tabla N°13: Ciudad donde se desempeñó profesionalmente

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|----------------|------------|------------|----------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Bulnes | 3 | 4.2 | Bulnes | 1 | 1.4 |
| Cato | 1 | 1.4 | Cato | 1 | 1.4 |
| Chillán | 50 | 70.4 | Chillán | 37 | 52.1 |
| El Carmen | 1 | 1.4 | Coihueco | 1 | 1.4 |
| Pinto | 1 | 1.4 | Concepción | 3 | 4.2 |
| Rancagua | 1 | 1.4 | Los Ángeles | 1 | 1.4 |
| San Carlos | 3 | 4.2 | Pemuco | 1 | 1.4 |
| San Nicolás | 1 | 1.4 | Pinto | 1 | 1.4 |
| Santiago | 6 | 8.5 | Quirihue | 1 | 1.4 |
| Sin respuesta | 3 | 4.2 | Rancagua | 1 | 1.4 |
| Temuco | 1 | 1.4 | San carlos | 2 | 2.8 |
| Total | 71 | 100.0 | Santiago | 18 | 25.4 |
| | | | Sin respuesta | 3 | 4.2 |
| | | | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En la tabla N° 13 se muestra el número y porcentaje de titulados por cada ciudad donde se desarrollaron y desarrollan actualmente su carrera profesional. Obteniendo como resultado que el 70,4% de los titulados en su primera etapa laboral optaron por la ciudad de Chillán y un 8,5% en la ciudad de Santiago, referente a la situación actual el porcentaje de la ciudad de Chillán bajo notoriamente a 52,1% y la ciudad de Santiago aumento a un 25,4% demostrando que la mayoría de los que trabajaban en Chillan decidieron cambiar su futuro laboral y optar por trabajar en la Región Metropolitana en la ciudad de Santiago.

Mediante la pregunta ¿Tiempo de búsqueda del primer y actual trabajo?, se pretende conocer la frecuencia y porcentaje por cada intervalo de tiempo que destinan los titulados para encontrar su primer y actual trabajo.

Tabla N° 14: Tiempo de búsqueda del primer y actual

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|----------------------|------------|--------------|----------------------|------------|--------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Menos de un mes | 36 | 50.7 | Menos de un mes | 32 | 45.1 |
| Entre 1 y 3 meses | 21 | 29.6 | Entre 1 y 3 meses | 17 | 23.9 |
| Entre 3 y 6 meses | 7 | 9.9 | Entre 3 y 6 meses | 11 | 15.5 |
| Entre 6 y 12 meses | 2 | 2.8 | Entre 6 y 12 meses | 3 | 4.2 |
| Entre 12 y 18 meses | 1 | 1.4 | Entre 12 y 18 meses | 2 | 2.8 |
| Más de 18 meses | 1 | 1.4 | Más de 18 meses | 2 | 2.8 |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | No encuentra trabajo | 4 | 5.6 |
| Total | 71 | 100.0 | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Obteniendo como resultado que durante la búsqueda del primer empleo el 50,7% afirmó haber conseguido empleo en un periodo menor a 1 mes, el 29.6% dijo que su búsqueda demoró entre 1 y 3 meses, el 9,9% entre 3 y 6 meses, por su parte con el mismo porcentaje de un 1,4% se encuentran los intervalos de entre 12 y 18 meses y más de 18 meses. Para la búsqueda de su actual trabajo el 45,1% afirmó haber conseguido trabajo en un periodo inferior a 1 mes, el 23,9% entre 1 y 3 meses, 15,5% entre 6 y 12 meses y nuevamente con un mismo porcentaje de 2,8% se encuentran los intervalos de entre 12 y 18 meses y más de 18 meses. En ambos casos el 4,2 % no encuentra trabajo.

Tipo de contrato, tiene como finalidad determinar cuál es el tipo más común de contrato con el que empiezan a trabajar y con cual están actualmente los Contadores Públicos y Auditores de la Universidad del Bío-Bío.

Tabla N° 15: Tipo de contrato en primer y actual trabajo

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|-----------------------|------------|--------------|-----------------------|------------|--------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Contrato a honorario | 16 | 22.5 | Contrato a honorario | 5 | 7.0 |
| Contrato a plazo fijo | 17 | 23.9 | Contrato a plazo fijo | 14 | 19.7 |
| Contrato indefinido | 35 | 49.3 | Contrato indefinido | 49 | 69.0 |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | No encuentra trabajo | 3 | 4.2 |
| Total | 71 | 100.0 | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Los resultados obtenidos según la tabla N° 15 describen que el 49,3% de los titulados empieza a trabajar con un contrato indefinido, un 22,5% a honorario y un 23,9% a plazo fijo. Por su parte para un posterior trabajo o el actual trabajo el 69% se encuentra con un contrato indefinido, 7,0% a honorario y 19,7% a plazo fijo.

Con respecto al sector, tiene como objetivo recabar información en que sector optan los titulados para trabajar, ya sea en el sector público o privado.

Tabla N° 16: Sector donde se desempeñó/a el titulado

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|----------------------|------------|------------|----------------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | No encuentra trabajo | 3 | 4.2 |
| Sector privado | 61 | 85.9 | Sector privado | 56 | 78.9 |
| Sector público | 7 | 9.9 | Sector público | 12 | 16.9 |
| Total | 71 | 100.0 | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Los resultados según la tabla N° 16 muestran una clara preferencia hacia el sector privado ya que el 85,9% de los titulados optaron por dicho sector para empezar su vida laboral, y en un posterior trabajo o trabajo actual con un 78,9%. Mientras que el sector público tiene un 9,9% en el primer trabajo y un 16,9% en un trabajo actual.

La pregunta Rubro al que pertenece la empresa de su primer y actual trabajo tiene como principal finalidad determinar a qué rubros pertenecen las empresas donde se desempeñan los Contadores Públicos y Auditores de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán. Debido al gran campo ocupacional que tiene la carrera se puede observar una amplia variedad de rubros en los cuales trabajan los titulados.

Tabla N° 17: Rubro de la empresa

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|---|------------|------------|---|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Administración pública | 6 | 8.5 | Administración pública | 11 | 15.5 |
| Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura | 15 | 21.1 | Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura | 12 | 16.9 |
| Asesoría y consultoría | 24 | 33.8 | Asesoría y consultoría | 24 | 33.8 |
| Bancario y financiero | 2 | 2.8 | Bancario y financiero | 2 | 2.8 |
| Distribución de Electricidad | 1 | 1.4 | Clinica | 1 | 1.4 |
| Estacion de servicio | 1 | 1.4 | Construcción | 1 | 1.4 |
| Metalmecánica | 1 | 1.4 | Desarrollador de aplicaciones | 1 | 1.4 |
| Minería | 1 | 1.4 | Exportaciones | 1 | 1.4 |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | Inmobiliario e Inversiones | 1 | 1.4 |
| Oficina de contabilidad | 1 | 1.4 | Metalmecánica | 1 | 1.4 |
| Retail | 13 | 18.3 | Minería | 1 | 1.4 |
| Salud | 1 | 1.4 | No encuentra trabajo | 3 | 4.2 |
| Telecomunicaciones | 1 | 1.4 | Obras Civiles y Electica | 2 | 2.8 |
| Turismo y Restaurante | 1 | 1.4 | Retail | 9 | 12.7 |
| Total | 71 | 100.0 | Telecomunicaciones | 1 | 1.4 |
| | | | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Los resultados obtenidos según la tabla N°17 indican que el 33,8% en su primer trabajo, se desempeñó en el rubro de Asesoría y consultoría, el 21,1% en agricultura, ganadería, caza y silvicultura, como era de esperarse ya que según la tabla N° 13 la mayoría de los titulados durante su primer trabajo se encontraban trabajando en la ciudad de Chillán y Santiago, la primera es una ciudad dedicada a la agricultura y la segunda con grandes consultoras. Por su parte actualmente el 33,8% se encuentra trabajando en el rubro de asesoría y consultoría y 16,9% en agricultura, ganadería, caza y silvicultura.

Con respecto a la variable Horas contratadas, permitirá determinar con cuantas horas comienzan trabajando los egresados de la carrera de Contador Público y Auditor y cuantas horas a la semana trabajan actualmente.

Tabla N° 18: Horas contratadas

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|----------------------|------------|------------|----------------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| 08 Hras semanales | 1 | 1.4 | 08 Hras semanales | 1 | 1.4 |
| 12 Hras semanales | 1 | 1.4 | 35 Hras semanales | 1 | 1.4 |
| 20 Hras semanales | 2 | 2.8 | 40 Hras semanales | 3 | 4.2 |
| 22.5 Hras semanales | 1 | 1.4 | 42 Hras semanales | 1 | 1.4 |
| 35 Hras semanales | 1 | 1.4 | 42.5 Horas | 1 | 1.4 |
| 40 Hras semanales | 2 | 2.8 | 44 Hras semanales | 5 | 7.0 |
| 42 Hras semanales | 1 | 1.4 | 45 Hras semanales | 29 | 40.8 |
| 44 Hras semanales | 2 | 2.8 | No encuentra trabajo | 3 | 4.2 |
| 45 Hras semanales | 30 | 42.3 | Sin horario | 2 | 2.8 |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | Sin respuesta | 25 | 35.2 |
| Sin horario | 2 | 2.8 | Total | 71 | 100.0 |
| Sin respuesta | 25 | 35.2 | | | |
| Total | 71 | 100.0 | | | |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados

La tabla N° 18 muestra que el 42,3% tiene un horario de 45 horas semanales en su primer trabajo y un 40,8% en la actualidad. El 35,2% no respondió a esta pregunta.

La intención que tiene esta pregunta es poder categorizar por rango el ingreso promedio de los titulados, con el objeto de poder realizar una comparación entre los ingresos de los titulados en los diferentes años, viendo la evolución de la remuneración.

Tabla N° 19: Renta líquida promedio mensual

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|-------------------------|------------|------------|-------------------------|------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Menos de \$200.000 | 10 | 14.1 | Menos de \$200.000 | 1 | 1.4 |
| \$200.001 \$400.000 | 10 | 14.1 | \$200.001 \$400.000 | 4 | 5.6 |
| \$400.001 \$800.000 | 13 | 18.3 | \$400.001 \$800.000 | 14 | 19.7 |
| \$800.001 \$1.200.000 | 2 | 2.8 | \$800.001 \$1.200.000 | 11 | 15.5 |
| \$1.200.001 \$1.600.000 | 1 | 1.4 | \$1.200.001 \$1.600.000 | 5 | 7.0 |
| Sin respuesta | 35 | 49.3 | Más de \$1.600.000 | 1 | 1.4 |
| Total | 71 | 100.0 | Sin respuesta | 35 | 49.3 |
| | | | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La tabla N° 19 muestra que el 18,3% las remuneraciones de quienes respondieron se encuentran en el rango de \$400.001 a \$800.000 en el primer trabajo y un 14,1% en el intervalo de menos de \$200.000. Por su parte actualmente el 19,7% se encuentra en el rango de \$400.001 a \$800.000 y en el intervalo de menos de \$200.000 solo el 1,4% correspondiendo a un titulado. Así mismo un titulado actualmente se encuentra con una remuneración de más de \$1.600.000.

En la tabla N° 20 se apreciarán las variaciones entre las que oscilan las rentas de los Contadores Públicos y Auditores de la Universidad del Bío Bío.

Tabla N° 20: Variaciones en la renta líquida promedio recibida.

| | fj | Porcentaje |
|---|----|------------|
| Se mantiene en el rango de \$1.200.001/\$1.600.000 | 1 | 1.4 |
| Se mantiene en el rango de \$400.001/\$800.000 | 4 | 5.6 |
| Se mantiene en el rango de \$800.001/\$1.200.000 | 1 | 1.4 |
| Se mantiene en el rango de menos de \$200.000 | 1 | 1.4 |
| Sin respuesta | 35 | 49.3 |
| Subió del rango de \$200.001/\$400.000 al \$1.200.000/\$1.600.000 | 1 | 1.4 |
| Subió del rango de \$200.001/\$400.000 al \$400.001/\$800.000 | 6 | 8.5 |
| Subió del rango de \$200.001/\$400.000 al \$800.001/\$1.200.000 | 2 | 2.8 |
| Subió del rango de \$400.001/\$800.000 al \$1.200.000/\$1.600.000 | 5 | 7.0 |
| Subió del rango de \$400.001/\$800.000 al \$800.001/\$1.200.000 | 5 | 7.0 |
| Subió del rango de \$800.001/\$1.200.000 al más de \$1.600.000 | 1 | 1.4 |
| Subió del rango de menos de \$200.000 al \$200.001/\$400.000 | 4 | 5.6 |
| Subió del rango de menos de \$200.000 al \$400.001/\$800.000 | 4 | 5.6 |
| Subió del rango de menos de \$200.000 al \$800.001/\$1.200.000 | 1 | 1.4 |
| Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En la tabla anterior se pueden observar las variaciones que tuvieron las rentas de los titulados con respecto del primer al actual trabajo. Los principales resultados que se observan son que el 8,5% subió del rango de \$200.001/\$400.000 al \$400.001/\$800.000 y que el 5,6% Se mantiene en el rango de \$400.001/\$800.000.

La variable cantidad de personas que trabajan en la empresa del primer y actual trabajo tiene como objetivo, identificar en qué tipo de empresas según el tamaño de estas, se desempeña laboralmente el titulado de la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán.

Tabla N° 21: Cantidad de personas que trabajan en la empresa del primer y actual trabajo.

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|----------------------|------------|--------------|----------------------|------------|--------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Menos de 10 | 21 | 29.6 | Menos de 10 | 6 | 8.5 |
| De 11 a 49 | 18 | 25.4 | De 11 a 49 | 15 | 21.1 |
| De 50 a 250 | 14 | 19.7 | De 50 a 250 | 18 | 25.4 |
| Más de 250 | 14 | 19.7 | Más de 250 | 28 | 39.4 |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | No encuentra trabajo | 3 | 4.2 |
| Sin respuesta | 1 | 1.4 | Sin respuesta | 1 | 1.4 |
| Total | 71 | 100.0 | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La tabla anterior expone que el 29,6% de los titulados trabajaron durante su primer trabajo en una empresa con menos de 10 trabajadores perteneciendo a microempresas, el 25,4% se encuentran en el rango de 11 a 49 trabajadores siendo pequeñas empresas, el 19,7% de 50 a 250 trabajadores en medianas empresas y el 19,7% más de 250 trabajadores en empresas grandes.

Por otro lado, actualmente el 39,4% se encuentra trabajando en una empresa de categoría grandes empresas, el 25,4% en medianas empresas, el 21,1% en pequeñas empresas y solo el 8,5% en microempresas.

La pregunta relacionada con como obtuvo el primer y actual trabajo tiene relación con identificar producto de una gestión por parte de quien fue la obtención de ambos trabajos. Además, permitirá conocer el nivel de involucración que tiene la universidad en la inserción laboral del titulado.

Tabla N° 22: Como obtuvo su primer y actual trabajo.

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|-----------------------------------|------------|--------------|-----------------------------------|------------|--------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Gestión de la universidad | 7 | 9.9 | Gestión de la universidad | 8 | 11.3 |
| Gestión personal | 42 | 59.2 | Gestión personal | 42 | 59.2 |
| Red de contacto (Familia, amigos) | 18 | 25.4 | Red de contacto (Familia, amigos) | 17 | 23.9 |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | No encuentra trabajo | 3 | 4.2 |
| Sin respuesta | 1 | 1.4 | Sin respuesta | 1 | 1.4 |
| Total | 71 | 100.0 | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En la tabla N° 22 se puede observar que el 59,2% obtuvo el primer trabajo por una gestión personal, el 25,4% a través de una red de contacto y el 9,9% por medio de la universidad. Para la obtención del trabajo actual de igual forma el 59,2% fue a través de una gestión personal, el 23,9% por medio de una red de contacto y el 11,3% fue una gestión por parte de la universidad.

Como se puede ver la gestión por parte de la universidad es de un nivel bajo para la inserción al mundo laboral de los egresados de la carrera de Contador Público y Auditor.

La variable Satisfacción permitirá determinar el nivel de satisfacción laboral que el titulado tuvo en su primer trabajo y tiene actualmente.

Tabla N° 23: Satisfacción laboral

| Primer trabajo | | | Trabajo actual | | |
|----------------------|------------|--------------|----------------------|------------|--------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | | Frecuencia | Porcentaje |
| Muy satisfecho | 20 | 28.2 | Muy satisfecho | 30 | 42.3 |
| Satisfecho | 27 | 38.0 | Satisfecho | 29 | 40.8 |
| Poco Satisfecho | 16 | 22.5 | Poco Satisfecho | 7 | 9.9 |
| Insatisfecho | 5 | 7.0 | Insatisfecho | 2 | 2.8 |
| No encuentra trabajo | 3 | 4.2 | No encuentra trabajo | 3 | 4.2 |
| Total | 71 | 100.0 | Total | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

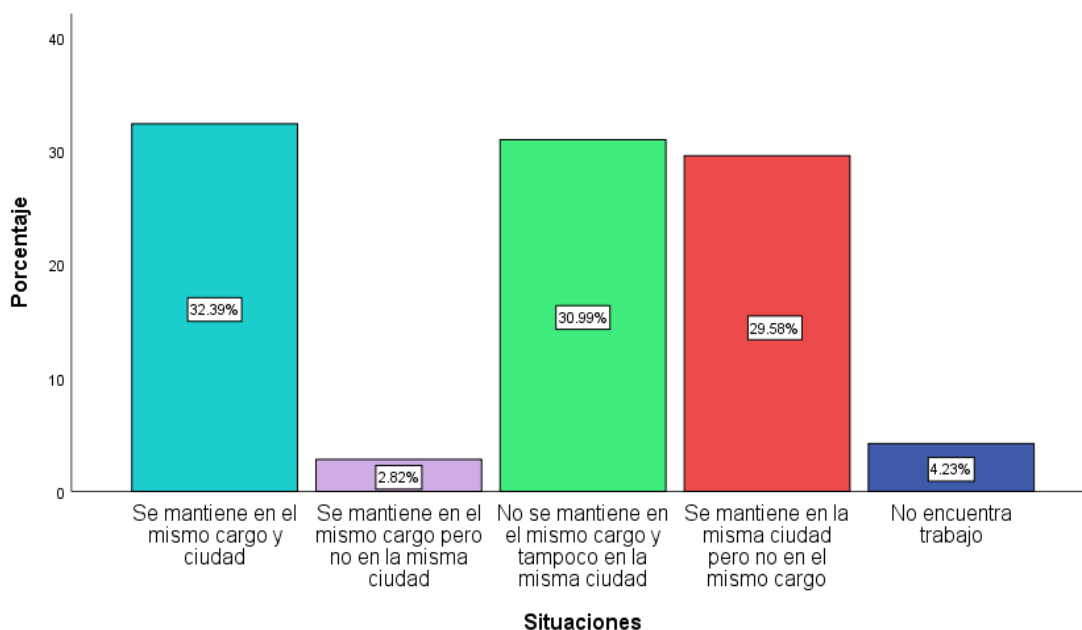
La tabla anterior refiere la satisfacción laboral del titulado con respecto a su primer y actual trabajo, dando como resultado que el 38,0 % se encontraba satisfecho y el 7,0% insatisfecho

en su primer trabajo. Actualmente el 42,3% se encuentra muy satisfecho y solo el 2,8% insatisfecho. Son porcentajes muy alentadores ya que demuestran que el titulado de la carrera de Contador Público y Auditor se encuentra satisfecho con su trabajo.

Situación actual del titulado de la carrera de contador Público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán.

Referente a la situación actual del titulado con respecto al cargo y ciudad se podrá apreciar en la siguiente figura.

Figura N ° 13: Situación actual del titulado



Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La figura N° 13 muestra que el 32,39% de los titulados se mantiene en el mismo cargo y ciudad, el 2,82% Se mantiene en el mismo cargo, pero no en la misma ciudad, el 30,99% no se mantiene en el mismo cargo y tampoco en la misma ciudad, el 29,58% se mantiene en la misma ciudad, pero no en el mismo cargo.

La tabla N° 24 describe en forma más detallada la situación actual de cada titulado por año de egreso, se puede observar la evolución al 5°,4°, 3^{er}, 2° y 1^{er} año de egreso.

Tabla N° 24: Situación actual del titulado por año de egreso

| | | Se mantiene en el mismo cargo y ciudad | Se mantiene en el mismo cargo, pero no en la misma ciudad | Se mantiene en la misma ciudad, pero no en el mismo cargo | No se mantiene en el mismo cargo y tampoco en la misma ciudad | No encuentra trabajo | Total |
|-------------------|--------------|--|---|---|---|----------------------|-------|
| Año de titulación | 2012 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| | 2013 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| | 2014 | 1 | 0 | 4 | 3 | 0 | 8 |
| | 2015 | 3 | 0 | 2 | 2 | 0 | 7 |
| | 2016 | 2 | 0 | 3 | 1 | 0 | 6 |
| | 2017 | 9 | 2 | 4 | 8 | 1 | 24 |
| | 2018 | 6 | 0 | 6 | 6 | 1 | 19 |
| | Total | 23 | 2 | 21 | 22 | 3 | 71 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La tabla N° 24 muestra que:

- Al 5° año de egreso: 2 titulados se mantienen en el mismo cargo y ciudad, 1 se mantiene en la misma ciudad, pero no en el mismo cargo y 1 no encuentra trabajo.
- Al 3^{er} año de egreso: 3 titulados se mantienen en el mismo cargo y ciudad, 2 se mantienen en la misma ciudad, pero no en el mismo cargo y 2 no se mantienen en el mismo cargo ni tampoco en la misma ciudad.
- Al 1^{er} año de egreso: 9 titulado se mantienen en el mismo cargo y ciudad, 2 se mantienen en el mismo cargo, pero no en la misma ciudad, 2 se mantienen en la misma ciudad, pero no en el mismo cargo, 8 no se mantienen en el mismo cargo y tampoco en la misma ciudad y por último 1 no encuentra trabajo.

De esto se puede deducir que la mayoría de los titulados se mantiene en el mismo cargo y en la misma ciudad, pero un porcentaje no menor han variado en cuanto a la ciudad y al cargo.

Con respecto a las variables año de titulación y renta líquida promedio mensual, tienen como objetivo identificar cuál es la renta promedio mensual recibida al 6°, 5°, 4°, 3^{er}, 2° y 1^{er} año de egreso.

Tabla N° 25: Situación actual del titulado por año de egreso según la renta líquida promedio mensual

| | | Menos de \$200.000 | \$200.001 \$400.000 | \$400.001 \$800.000 | \$800.001 \$1.200.000 | \$1.200.001 \$1.600.000 | Más de \$1.600.000 | Sin respuesta | Total |
|-------------------|------|-----------------------|------------------------|------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------|---------------|-------|
| Año de titulación | 2012 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 |
| | 2013 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 4 |
| | 2014 | 0 | 0 | 0 | 7 | 0 | 1 | 0 | 8 |
| | 2015 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 7 |
| | 2016 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 |
| | 2017 | 0 | 1 | 7 | 2 | 1 | 0 | 13 | 24 |
| | 2018 | 1 | 1 | 4 | 1 | 0 | 0 | 12 | 19 |
| Total | | 1 | 4 | 14 | 11 | 5 | 1 | 35 | 71 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

- Al 5° año de egreso: el intervalo de renta que reciben los titulados es de \$400.001-\$800.000.
- Al 3^{er} año de egreso: las rentas fluctúan entre \$200.001 hasta \$1.600.000.
- Al 1^{er} año de egreso: El intervalo de renta oscila entre \$200.001 - \$1.600.000.

Como se puede observar las rentas obtenidas se encuentran ente varios rangos esto va a depender de varios factores entre ellos son: el cargo, ciudad, tamaño de empresa, carga laboral etc.

Áreas de conocimiento, capacidades, competencias y habilidades según la percepción del titulado recibida por parte de la Universidad y la percepción para enfrentar el mundo laboral.

Las preguntas en estos ítems están dirigidas para obtener la percepción que poseen los titulados con respecto a diversas variables.

Área/s de conocimiento en el que usted percibe haber recibido una mayor preparación durante sus estudios en la Universidad.

Con la siguiente pregunta se espera conocer la preparación que recibió en el área de contabilidad durante sus estudios Universitarios.

Tabla N° 26: Contabilidad

| CONTABILIDAD | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Total |
|---------------------|---------------|-----------|----------------|-------|
| Frecuencia | 23 | 41 | 7 | 71.1 |
| Porcentaje | 32.4 | 57.7 | 9.9 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la tabla anterior, en el área de contabilidad, 41 titulados respondió encontrarse Preparado con un porcentaje de 57,7% y un 9,9% se encuentra Poco preparado en esta área con una frecuencia de 7.

La finalidad de esta pregunta es conocer la preparación en el área de auditoria que obtuvo durante su época Universitaria.

Tabla N° 27: Auditoría

| AUDITORIA | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Total |
|------------------|---------------|-----------|----------------|-------|
| Frecuencia | 17 | 29 | 25 | 71 |
| Porcentaje | 23.9 | 40.8 | 35.2 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

El mayor porcentaje registrado en la tabla presentada, es de un 40,8% correspondiente a la opción preparado, en cambio, el segundo mayor porcentaje se da en Poco preparado en el área de Auditoria con un 35,2%.

La siguiente tabla permitirá conocer la preparación que obtuvieron los titulados mediante el desarrollo Universitario en el área de Economía.

Tabla N° 28: Economía

| ECONOMÍA | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Total |
|-----------------|---------------|-----------|----------------|----------------|-------|
| Frecuencia | 7 | 36 | 24 | 4 | 71 |
| Porcentaje | 9.9 | 50.7 | 33.8 | 5.6 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Respecto a la tabla anterior 36 titulados se encuentran Preparado en el área de Economía según lo percibido en la Universidad con un 50,7%, siendo más de la mitad, en cambio, solo un 9,9% se encuentra muy preparado con la frecuencia de 7 titulados.

La siguiente pregunta tiene como objetivo conocer la preparación adquirida en la Universidad en el área de Finanzas.

Tabla N° 29: Finanzas

| FINANZAS | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-----------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 5 | 33 | 30 | 2 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 7.0 | 46.5 | 42.3 | 2.8 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En el área de Finanzas, se puede observar en la tabla anterior que se encuentran Preparados un 46,5%, por muy de cerca se encuentra la respuesta Poco preparado con un 42,3% con los conocimientos adquiridos durante los años de Universidad.

Mediante la siguiente tabla se conocerá la preparación que poseen los titulados en el área de gestión adquirida durante su desarrollo universitario.

Tabla N°30: Gestión

| GESTIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Total |
|----------------|---------------|-----------|----------------|----------------|-------|
| Frecuencia | 20 | 36 | 13 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 28.2 | 50.7 | 18.3 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Respecto a los datos entregados, el mayor porcentaje se encuentra en Preparado con un 50,7% a diferencia de Muy preparado que solo alcanzo un 28,2%.

Con respecto a la siguiente tabla, se conocerá la preparación de los encuestados en el área de legislación durante la Universidad.

Tabla N° 31: Legislación

| LEGISLACIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Total |
|--------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|-------|
| Frecuencia | 8 | 39 | 21 | 3 | 71 |
| Porcentaje | 11.3 | 54.9 | 29.6 | 4.2 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En el área de legislación la mayoría de los encuestados se encuentran preparados con un 54,9% en cambio, Nada preparado hay un 4,2%.

Con respecto a la pregunta de la tabla N°32 se conocerá la preparación que tienen los titulados con respecto al área de tributación que obtuvieron en su desarrollo universitario.

Tabla N°32: Tributación

| TRIBUTACIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Total |
|--------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|-------|
| Frecuencia | 19 | 33 | 14 | 5 | 71 |
| Porcentaje | 26.8 | 46.5 | 19.7 | 7.0 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Según la tabla anterior en el área de Tributación 33 titulados con un 46,5% responde encontrarse Preparado y solo 19 titulados con un porcentaje del 26,8% se encuentran Muy preparado.

Área/s de conocimiento en que la/s que usted percibe estar mejor preparado para enfrentar el mundo laboral

Con la siguiente pregunta se espera conocer cuan preparado se encuentra el titulado en el área de contabilidad para enfrentar el mundo laboral.

Tabla N°33: Contabilidad

| CONTABILIDAD | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|---------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 25 | 41 | 2 | 2 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 35.2 | 57.7 | 2.8 | 2.8 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados

Un 57,7% respondió encontrarse preparado en contabilidad para el mundo laboral y solo un 35,2% contestó encontrarse Muy preparado.

La finalidad de esta pregunta es conocer la preparación que tiene el titulado con respecto al área de auditoría para el mundo laboral.

Tabla N°34: Auditoría

| AUDITORÍA | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 16 | 35 | 15 | 3 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 22.5 | 49.3 | 21.1 | 4.2 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En el área de auditoría la mayor frecuencia se dio en la opción Preparado, en cambio, en Muy preparado se dio una frecuencia de 16.

La tabla N°35 permitirá saber la preparación que tienen los titulados en el área de economía para enfrentar el mundo laboral.

Tabla N°35: Economía

| ECONOMÍA | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-----------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 4 | 30 | 4 | 31 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 5.6 | 42.3 | 5.6 | 43.7 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Según la tabla anterior el mayor porcentaje se encuentra en Nada preparado para afrontar el mundo laboral con un 43,7%, por muy de cerca se encuentra Preparado con un 42,3%.

Con la siguiente pregunta se lograra conocer la preparación que tienen los titulados encuestados con respecto al área de finanzas.

Tabla N°36: Finanzas

| FINANZAS | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-----------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 10 | 28 | 27 | 4 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 14.1 | 39.4 | 38.0 | 5.6 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Según la tabla anterior muy de cerca se encuentra Preparado y Poco preparado con respecto al área de Finanzas en que los encuestados perciben encontrarse con mayor conocimiento para el mundo laboral con un 39,4% y 38,0%.

Mediante la siguiente tabla se lograra conocer la preparación que poseen los titulados en el área de gestión para enfrentar el mundo laboral.

Tabla N°37: Gestión

| GESTIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|----------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 20 | 39 | 8 | 3 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 28.2 | 54.9 | 11.3 | 4.2 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En el área de gestión, mediante la tabla anterior es posible observar que más de la mitad se encuentra Preparado con un 54,9%, y un 28,2% se encuentra Muy preparado en gestión para abordar el mundo laboral.

A través de la tabla N°38 se conocerá la preparación con respecto al área de legislación que poseen los titulados para enfrentar el mundo laboral.

Tabla N°38: Legislación

| LEGISLACIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 7 | 30 | 29 | 3 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 9.9 | 42.3 | 40.8 | 4.2 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Los titulados se encuentran en mayor porcentaje Preparados con respecto al área de legislación con un 42,3%, seguido por Poco preparados con un porcentaje del 40,8% y una frecuencia de 29.

Con respecto a la pregunta de la tabla N° 39 se conocerá la preparación que tienen los titulados con respecto al área de tributación para abordar el mundo laboral.

Tabla N° 39: Tributación

| TRIBUTACIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 15 | 25 | 26 | 3 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 21.1 | 35.2 | 36.6 | 4.2 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con una frecuencia de 26 y un porcentaje de 36,6 los titulados se encuentran Poco preparado con respecto al área de tributación, en cambio, Un 21,1% se encuentra Muy preparado en esta área con una frecuencia de 15.

Indique, de acuerdo a las siguientes habilidades, capacidades o competencias el nivel de preparación que usted percibe haber logrado durante sus estudios en la Universidad

La intención de la pregunta, es conocer la preparación de los encuestados en la universidad sobre la capacidad de escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos e ideas.

| CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Sin respuesta | Total |
|----------------------------------|---------------|-----------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 22 | 38 | 9 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 31.0 | 53.5 | 12.7 | 2.8 | 100.0 |

Tabla N°40: Capacidad de comunicación

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Según los resultados obtenidos, un 31,0% se encuentra muy preparado con respecto a sus capacidades de comunicación y solo un 12,7% se encuentra poco preparado. La mayor frecuencia dentro de las respuestas se dio en preparado con un porcentaje de 53,5% y una frecuencia de 38 titulados.

El objetivo de esta pregunta, es conocer el nivel de preparación para trabajar en equipo que obtuvieron en la Universidad.

Tabla N°41: Trabajo en equipo.

| TRABAJO EN EQUIPO | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|--------------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 33 | 30 | 6 | 1 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 46.5 | 42.3 | 8.5 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Dentro de los encuestados un 46,5% se encuentra muy preparado al momento de trabajar en equipo con una frecuencia de 33, mientras que, un 1,4% no se encuentra nada preparado al momento de trabajar en equipo.

La pregunta capacidad de adaptación al cambio permite conocer la capacidad de los titulados adquiridos en la universidad al momento de enfrentar y adaptarse a variadas situaciones que le puedan ocurrir en su desarrollo laboral y personal.

Tabla N° 42: Capacidad de adaptación al cambio.

| CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|--|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 38 | 26 | 5 | 1 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 53.5 | 36.6 | 7.0 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la pregunta Capacidad de adaptación al cambio la mayor frecuencia de encuentra en muy preparado con 38 respuestas y un 53.5%, en cambio la menor frecuencia se dio en Nada preparado con 1 selección y un 1,4%.

La pregunta capacidad para solucionar problemas permite conocer la preparación percibida en la universidad, para lograr eficacia y agilidad al momento de dar solución a los problemas.

Tabla N°43: Capacidad para solucionar problemas.

| CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|--|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 31 | 33 | 5 | 1 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 43.7 | 46.5 | 7.0 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Mediante la tabla anterior se puede observar que un 7,0% se encuentra poco preparado con la mayor frecuencia de 33, mientras que, un 43,7% se encuentra muy preparado, esto con una frecuencia de 31 respuestas.

Esta pregunta está destinada para conocer si durante sus estudios Universitarios recibió alguna preparación con respecto a la capacidad de liderazgo, el cual es un conjunto de habilidades y capacidades directivas que tiene un individuo para influir en la forma de actuar de las personas o grupos de trabajo, logrando que trabajen con entusiasmo para realizar las metas y objetivos.

Tabla N°44: Capacidad de liderazgo

| CAPACIDAD DE LIDERAZGO | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-------------------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 24 | 28 | 15 | 2 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 33.8 | 39.4 | 21.1 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la capacidad de liderazgo, un 39,4% respondió encontrarse Preparado con una frecuencia de 28 respuestas, mientras que, un 2,8% se encuentra nada preparado.

La pregunta capacidad de emprendimiento permite conocer la preparación del titulado durante el desarrollo de sus estudios en la Universidad.

Tabla N°45: Capacidad de emprendimiento.

| CAPACIDAD DE EMPRENDIMIENTO | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|------------------------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 16 | 25 | 23 | 4 | 3 | 71 |
| Porcentaje | 22.5 | 35.2 | 32.4 | 5.6 | 4.2 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con un 35,2% según la tabla anterior, 25 titulados se encuentran Preparados, mientras que, un 5,6% que corresponde a una frecuencia de 4, se sienten Nada preparados con respecto a la capacidad de emprendimiento.

Esta pregunta permite saber si los titulados adquirieron las habilidades para negociar que le permite principalmente establecer, plantear y cerrar una negociación con todo lo que esto conlleve.

Tabla N°46: Capacidad de negociación

| CAPACIDAD DE NEGOCIACIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|---------------------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 18 | 25 | 24 | 2 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 25.4 | 35.2 | 33.8 | 2.8 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Dando respuesta a la pregunta, un 35,2% con una frecuencia de 25 respuestas, se encuentran Preparados con respecto a las capacidades de negociación y por muy de cerca con un 33,8% con una frecuencia de 24 se encuentran Poco preparados respecto a las capacidades de negociación adquiridas en su periodo universitario.

La siguiente pregunta tiene como objetivo conocer la preparación sobre los valores éticos-profesionales que obtuvieron en la Universidad los cuales regulan la conducta de un individuo mediante la responsabilidad, lealtad, honestidad, entre otros.

Tabla N°47: Valores ético-profesionales.

| VALORES ÉTICO-PROFESIONALES | Muy preparado | Preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|------------------------------------|---------------|-----------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 47 | 22 | 1 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 66.2 | 31.0 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a los valores ético-profesionales adquiridos durante sus estudios Universitarios, muy importante para el Contador público y auditor, se encuentra la opción Muy preparado con la mayor frecuencia y porcentaje, con 47 elecciones y un 66,2%.

La capacidad para tomar decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre dos opciones o forma para resolver situaciones en diferentes contextos, en la siguiente tabla se podrá apreciar la preparación que los titulados obtuvieron durante sus estudios Universitarios.

Tabla N°48: Capacidad para tomar decisiones.

| CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|--|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 30 | 35 | 4 | 1 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 42.3 | 49.3 | 5.6 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Mediante la tabla anterior se observa que con respecto a la capacidad de tomar decisiones, un 49,3% responde estar Preparado respecto a la capacidad para tomar decisiones que obtuvo en la Universidad, y un 42,3% se encuentra Muy preparado

El manejo de inglés es cada vez más importante a la hora de encontrar un trabajo, según lo percibido en la Universidad por los titulados se encuentra en la siguiente tabla.

Tabla N°49: Manejo de inglés.

| MANEJO DE INGLÉS | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-------------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 8 | 7 | 43 | 12 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 11.3 | 9.9 | 60.6 | 16.9 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

El mayor porcentaje se encuentra en Poco preparado con un 60,6% con una frecuencia de 43, mientras que, solo un 11,3% responde estar Muy preparado con el manejo de inglés con una frecuencia de 8 titulados.

Esta competencia genérica que hace referencia la pregunta de capacidad de análisis, es la capacidad para lograr identificar y valorar situaciones y problemas, separando y organizando las partes que lo integran para reflexionar sobre ellas de una forma lógica.

Tabla N°50: Capacidad de análisis.

| CAPACIDAD DE ANÁLISIS | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Sin respuesta | Total |
|------------------------------|---------------|-----------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 24 | 39 | 7 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 33.8 | 54.9 | 9.9 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Un 54,9% se encuentra Preparado con respecto a la capacidad de análisis que obtuvieron en el desarrollo de su carrera universitaria, mientras que un 33,8% se encuentra muy preparado con respecto a esta capacidad.

Mediante la pregunta Capacidad de relacionarse interpersonalmente, se dará a conocer la capacidad adquirida en la Universidad que tienen los titulados para desarrollarse con las personas de su entorno.

Tabla N°51: Capacidad de relacionarse interpersonalmente.

| CAPACIDAD DE RELACIONARSE INTERPERSONALMENTE | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Sin respuesta | Total |
|---|---------------|-----------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 32 | 33 | 3 | 3 | 71 |
| Porcentaje | 45.1 | 46.5 | 4.2 | 4.2 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La mayor frecuencia se dio en Preparado con 33 respuestas y un 46,5% al momento de lograr relacionarse interpersonalmente, en cambio, un 4,2% responde encontrarse poco preparado para lograrlo.

La pregunta Espíritu de iniciativa, permitirá conocer cuan preparados se encuentran los titulados al momento de transformar sus ideas en actos, mediante las capacidades, habilidades y competencias que adquirieron durante la Universidad

Tabla N°52: *Espíritu de iniciativa.*

| ESPÍRITU DE INICIATIVA | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-------------------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 25 | 36 | 8 | 1 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 35.2 | 50.7 | 11.3 | 1.4 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la tabla anterior se puede deducir que un 50,7% se encuentran Preparados para tener iniciativa, en cambio, un 11,3% respondió que se encuentra poco preparado para enfrentar tomar iniciativa.

La siguiente pregunta tiene como objetivo conocer la creatividad y la aplicación con éxito de las ideas para lograr innovar que desarrollaron los titulados durante sus estudios académicos.

Tabla N° 53: *Creatividad e innovación.*

| CREATIVIDAD E INNOVACIÓN | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|---------------------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 22 | 31 | 13 | 4 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 31.0 | 43.7 | 18.3 | 5.6 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Un 43,7% de los titulados respondieron encontrarse Preparados al momento de poner en práctica la creatividad e innovación, mientras que un 5,6% no se encuentran nada preparado.

La siguiente pregunta permite conocer cuan preparados se encuentran con respecto a la capacidad que tienen para expresarse tanto de forma oral y escrita.

Tabla N°54: *Capacidad de expresión oral y escrita.*

| CAPACIDAD DE EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|--|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 22 | 35 | 9 | 3 | 2 | 71 |
| Porcentaje | 31.0 | 49.3 | 12.7 | 4.2 | 2.8 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la capacidad de Expresión oral y escrita que obtuvieron los titulados en el desarrollo de la Universidad, un 49,3% se encuentran Preparados obteniendo 35 respuestas,

mientras que, 3 encuestados representando un 4,2% no se encuentran nada preparados al momento de expresarse escrito y oralmente.

Con la pregunta demostrar compromiso, el compromiso refleja la implicación tanto intelectual como emocional que se puede tener, tanto en la vida diaria como en el trabajo.

Tabla N°55: Demostrar compromiso.

| DEMOSTRAR COMPROMISO | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Sin respuesta | Total |
|-----------------------------|---------------|-----------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 41 | 25 | 4 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 57.7 | 35.2 | 5.6 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la tabla anterior, la mayor parte de los encuestados se encuentran muy preparados al momento de demostrar compromiso con un 57,7%, seguido por la respuesta muy preparado, con un 35,2%.

Con esta pregunta es posible conocer cuan preparados se encuentran para trabajar con prudencia, es decir, que sean cautelosos, tengan moderación, sensatez y buen juicio.

Tabla N°56: Trabajar con prudencia.

| TRABAJAR CON PRUDENCIA | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Sin respuesta | Total |
|-------------------------------|---------------|-----------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 39 | 27 | 4 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 54.9 | 38.0 | 5.6 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con una frecuencia de 39 y un porcentaje de 54,9 los titulados respondieron que trabajan con prudencia, en cambio, solo un 5,6% se encuentra poco preparado con respecto a esto.

Esta pregunta Tolerancia al estrés permite saber cuan preparados salen de la universidad los titulados al momento de enfrentarse a la adversidad y lograr continuar sin abrumarse.

Tabla N° 57: Tolerancia al estrés.

| TOLERANCIA AL ESTRÉS | Muy preparado | Preparado | Poco preparado | Nada preparado | Sin respuesta | Total |
|-----------------------------|---------------|-----------|----------------|----------------|---------------|-------|
| Frecuencia | 29 | 28 | 7 | 6 | 1 | 71 |
| Porcentaje | 40.8 | 39.4 | 9.9 | 8.5 | 1.4 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Como es posible observar en la tabla presentada la mayor frecuencia y porcentaje se encuentran en la opción Muy preparado, con 29 selecciones y 40,8% de los titulados tienen tolerancia al estrés, por muy de cerca se encuentra la opción Preparado con una frecuencia de 28 y un 39,4%, en cambio, solo 6 titulados se encuentran nada preparados con respecto a la tolerancia al estrés representando un 8,5%.

Resultados y análisis de factores influyentes en la empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor

Para el análisis de los factores más significativos que inciden en la empleabilidad de los encuestados, se crearon tablas cruzadas para relacionar las variables.

El primer factor a analizar es la Edad, para conocer su incidencia en la renta que mensualmente reciben aproximadamente y en el cargo que ocupan actualmente los titulados se han cruzado las variables: Edad/ Renta y Edad/Cargo.

En la tabla N°58 se observa la primera tabla cruzada entre la edad por grupo etario y renta líquida recibida mensualmente en la actualidad.

Tabla N° 58: Relación entre grupos etarios y renta líquida promedio mensual

| Edad | Menos de 24 años | | 25 a 28 años | | 29 a 31 años | | 32 a 34 años | | 35 a 37 años | | Total | % |
|-------------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------|--------------|
| Renta | fj | % | fj | % | fj | % | fj | % | fj | % | | |
| Menos de \$200.000 | 0 | 0.0 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 |
| \$200.001 \$400.000 | 0 | 0.0 | 4 | 11.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 5.7 |
| \$400.001 \$800.000 | 4 | 16.7 | 9 | 25.7 | 1 | 11.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 14 | 20.0 |
| \$800.001 \$1.200.000 | 1 | 4.2 | 5 | 14.3 | 4 | 44.4 | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 11 | 15.7 |
| \$1.200.001 \$1.600.000 | 1 | 4.2 | 2 | 5.7 | 2 | 22.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 7.1 |
| Más de \$1.600.000 | 0 | 0.0 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 |
| Sin respuesta | 18 | 75.0 | 13 | 37.1 | 2 | 22.2 | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 34 | 48.6 |
| Total | 24 | 100.0 | 35 | 100.0 | 9 | 100.0 | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 | 70 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La tabla anterior muestra la renta líquida promedio mensual que actualmente reciben los titulados por grupos etarios. Se observa que un 16,7% menores de 24 años reciben actualmente una renta líquida promedio por cada mes, entre \$400.001-\$800.000, el 25,7% del grupo etario de 25 a 28 años recibe entre \$400.001-\$800.000, el 44,4% del grupo etario

de 29 a 31 años reciben mensualmente entre \$800.001 a \$1.200.000, finalmente del grupo etario de 35 a 37 años el único que titulado que respondió gana entre \$800.001 a \$1.200.000.

Si se analiza a más profundidad la tabla anterior muestra que 1 titulado menor de 24 años tiene un ingreso de \$1.200.001 a \$1.600.000, pero en el grupo etario entre 25 a 28 años se encuentran 4 titulados recibiendo menos de \$400.000 por ende, se puede deducir que, a mayor edad, mayor es el ingreso que reciben los titulados. La edad es un factor que incide en la renta recibida por los titulados mensualmente, pero no en gran escala ya que se producen algunos casos especiales como lo mencionado anteriormente y así lo refleja la tabla.

En la tabla N° 59 se aprecia una tabla cruzada entre la edad por grupo etario y el cargo que actualmente desempeñan los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor. La tabla ha sido resumida por los cargos que tenían un porcentaje superior a 1,9%.

Tabla N° 59: Relación entre grupos etarios y cargo actual

| Edad | Menos de 24 años | | 25 a 28 años | | 29 a 31 años | | 32 a 34 años | | 35 a 37 años | | Total | % |
|----------------------------|------------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | fj | % | fj | % | fj | % | | |
| Administrativo contable | 3 | 12.5 | 4 | 11.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 7 | 10.0 |
| Analista contable | 6 | 25.0 | 9 | 25.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 15 | 21.4 |
| Analista Tributario | 0 | 0.0 | 3 | 8.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 4.3 |
| Asistente contable | 4 | 16.7 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 7.1 |
| Asistente de auditoría | 4 | 16.7 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 6 | 8.6 |
| Auditor | 0 | 0.0 | 3 | 8.6 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 3 | 4.3 |
| Auditor Senior | 0 | 0.0 | 2 | 5.7 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.9 |
| Consultor tributario | 1 | 4.2 | 1 | 2.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.9 |
| Contador público y auditor | 0 | 0.0 | 3 | 8.6 | 1 | 11.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 5.7 |
| Jefe de contabilidad | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 22.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.9 |
| No encuentra trabajo | 2 | 8.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 3 | 4.3 |
| Tesorera | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 22.2 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.9 |
| Otros cargos | 4 | 16.7 | 7 | 20.0 | 4 | 44.4 | 0 | 0.0 | 1 | 100.0 | 16 | 22.9 |
| | 24 | 100.0 | 35 | 100.0 | 9 | 100.0 | 1 | 100.0 | 1 | 100.0 | 70 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En relación a la tabla anterior describe que el 25,0% de los titulados menores a 24 años desempeñan el cargo de analista contable, mientras que un 12,5% son administrativos contables. En el grupo etario de 25 a 28 años el 25,7% ocupa el cargo de analista contable, en el grupo etario de 29 a 31 años el cargo que desempeñan el 22.2% es de jefe de

contabilidad y tesorera con un 22,2% de igual forma, en el grupo etario de 35 a 37 años pertenece el 100% a otros cargos.

Como se observa la edad si es un factor incidente en el cargo de los titulados, mientras más edad de mayor responsabilidad es el cargo. Se puede observar la diferencia en los tres primeros grupos etarios, en el primer grupo los cargos con mayor desempeño son de analista, asistente o administrativo contable, mientras que en el segundo grupo etario se observa una distribución en cargo más altos como, auditor tributario, auditor senior y asistente de auditoria entre otros, en el tercer grupo etario se observa el cargo de jefe del departamento de contabilidad, asumiendo que es un cargo mayor. Por ende, como resultado la edad si incide en el cargo que pueda llegar a obtener el titulado de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán.

El segundo factor a analizar es el Sexo, para determinar cómo influye en la empleabilidad de los egresados, se han obtenido tablas cruzadas de las variables: Sexo/Renta líquida promedio mensual recibida actualmente, Sexo/Tipo de contrato y Sexo/ Tiempo de búsqueda para encontrar el primer empleo.

Para determinar la incidencia del Sexo en la renta que reciben los titulados actualmente se ha procedido a excluir a 5 mujeres al azar, de esa forma quedan en números iguales hombres y mujeres y se hace de mejor manera el análisis.

Tabla N° 60: Relación entre Sexo y Renta líquida promedio mensual recibida actualmente (Excluidas 5 mujeres)

| Sexo | HOMBRE | | MUJER | | Excluidos | | Total | % |
|-----------------------|--------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | fj | % | | |
| Renta | | | | | | | | |
| Menos de \$200.000 | 0 | 0.0 | 1 | 3.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 |
| \$200.001 \$400.000 | 1 | 3.0 | 3 | 9.1 | 0 | 0.0 | 4 | 5.6 |
| \$400.001 \$800.000 | 6 | 18.2 | 5 | 15.2 | 0 | 0.0 | 11 | 15.5 |
| \$800.001 \$1.200.000 | 6 | 18.2 | 3 | 9.1 | 0 | 0.0 | 9 | 12.7 |
| \$1.200.001 | 4 | 12.1 | 1 | 3.0 | 0 | 0.0 | 5 | 7.0 |
| Más de \$1.600.000 | 1 | 3.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 |
| Sin respuesta | 15 | 45.5 | 20 | 60.6 | 5 | 100.0 | 40 | 56.3 |
| Total | 33 | 100.0 | 33 | 100.0 | 5 | 100.0 | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

En la tabla N° 60 se observa que el 18,2% de los hombres se encuentran ganando una renta entre el rango de \$400.001-\$800.000 y otro 18,2% con una renta de \$800.001- \$1.200.000. Las mujeres el 15,2% tienen una renta promedio actualmente de \$400.001 - \$800.000 y un 9,1% con una renta de \$800.001-\$1.200.000.

Del grupo de los hombres no existe ningún titulado ganando menos de \$200.000, mientras que en las mujeres un 3% gana menos de \$200.000. Mientras que lo contrario ocurre en el rango de renta de más de \$1.600.000 un 3% de los hombres está en ese rango y ninguna mujer está en él.

Por lo tanto, el grupo de los hombres tiene un promedio de renta líquida mensual levemente superior al grupo de mujeres, y para efectos de este estudio, el factor sexo si influye en la renta de los titulados. Esto queda demostrado al observar la tabla N° 61 la cual muestra a la totalidad de los encuestados que respondieron la encuesta, sin excluir a las 5 mujeres, aun así, los hombres se encuentran en rangos de renta superior.

Tabla N° 61: Relación entre Sexo y Renta líquida promedio mensual recibida actualmente (Sin excluir, con el total de los titulados)

| Sexo | HOMBRE | | MUJER | | Total | % |
|-----------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | | |
| Renta | | | | | | |
| Menos de \$200.000 | 0 | 0.0 | 1 | 2.6 | 1 | 1.4 |
| \$200.001 \$400.000 | 1 | 3.0 | 3 | 7.9 | 4 | 5.6 |
| \$400.001 \$800.000 | 6 | 18.2 | 8 | 21.1 | 14 | 19.7 |
| \$800.001 \$1.200.000 | 6 | 18.2 | 5 | 13.2 | 11 | 15.5 |
| \$1.200.001 | 4 | 12.1 | 1 | 2.6 | 5 | 7.0 |
| Más de \$1.600.000 | 1 | 3.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 |
| Sin respuesta | 15 | 45.5 | 20 | 52.6 | 35 | 49.3 |
| | 33 | 100.0 | 38 | 100.0 | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La relación Sexo/ Tipo de contrato es para conocer el porcentaje y la cantidad de titulados hombres y mujeres que tienen los diferentes tipos de contrato. Para este caso igualmente se excluyeron 5 mujeres para que los resultados obtenidos sean imparciales.

Tabla N° 62: Relación entre Sexo y Tipo de contrato

| Sexo | HOMBRE | | MUJER | | Excluidos | | Total | % |
|-----------------------|--------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | fj | % | | |
| Excluidos | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 100.0 | 5 | 7.0 |
| Contrato a honorario | 1 | 3.0 | 4 | 12.1 | 0 | 0.0 | 5 | 7.0 |
| Contrato a plazo fijo | 5 | 15.2 | 7 | 21.2 | 0 | 0.0 | 12 | 16.9 |
| Contrato indefinido | 25 | 75.8 | 21 | 63.6 | 0 | 0.0 | 46 | 64.8 |
| No encuentra trabajo | 2 | 6.1 | 1 | 3.0 | 0 | 0.0 | 3 | 4.2 |
| Total | 33 | 100.0 | 33 | 100.0 | 5 | 100.0 | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Como se observa en la tabla anterior un 75,8% de los hombres y un 63,6% de las mujeres tienen un contrato indefinido, un 3% de hombres y un 12,1% de mujeres contrato a honorarios y un 15,2% de hombres y 21,2% de mujeres un contrato a plazo fijo.

En consecuencia, las empresas deciden contratar a más hombres que mujeres con contrato indefinido, en cambio a las mujeres se les contrata de forma temporal o a honorarios. Aunque es importante señal que el % de mujeres con contrato indefinido no deja de ser menor.

La otra variable utilizada para analizar el factor sexo es Tiempo de búsqueda del primer empleo. Para ello de igual forma que la variable anterior se excluyeron 5 mujeres al azar.

Tabla N° 63: Relación entre Sexo y Tiempo de búsqueda del primer trabajo

| Sexo | HOMBRE | | MUJER | | Total | % |
|----------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | | |
| Menos de un mes | 13 | 39.4 | 19 | 50.0 | 32 | 45.1 |
| Entre 1 y 3 meses | 8 | 24.2 | 10 | 26.3 | 18 | 25.4 |
| Entre 3 y 6 meses | 5 | 15.2 | 6 | 15.8 | 11 | 15.5 |
| Entre 6 y 12 meses | 2 | 6.1 | 1 | 2.6 | 3 | 4.2 |
| Entre 12 y 18 meses | 2 | 6.1 | 0 | 0.0 | 2 | 2.8 |
| Más de 18 meses | 1 | 3.0 | 1 | 2.6 | 2 | 2.8 |
| No encuentra trabajo | 2 | 6.1 | 1 | 2.6 | 3 | 4.2 |
| Total | 33 | 100.0 | 38 | 100.0 | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La tabla N° 63 muestra la relación que existe entre el sexo y el tiempo de búsqueda del primer trabajo de los titulados de la carrera de Contador público y Auditor. La cual describe

que un 39,4% de los hombres y un 50% de las mujeres se demoraron menos de un mes en encontrar trabajo, un 3% de hombres y 2,6% de mujeres destinaron más de 18 meses de búsqueda.

Como resultado el grupo de las mujeres se demoró menos tiempo que el de los hombres en encontrar su primer trabajo. Esto puede deberse a que varias mujeres cuentan con contrato a plazo fijo y a honorarios, que generalmente son trabajos con más vacantes que aquellos con contrato indefinido.

El siguiente factor a analizar es si tener hijos influye en el tiempo de búsqueda de un trabajo. Para ello se cruzaron ambas preguntas ¿Tiempo de búsqueda? Con ¿Usted tiene hijos?

Tabla N° 64: Relación entre ¿Tiene hijos? y Tiempo de búsqueda.

| ¿Tiene hijos? | NO | | SI | | Total | % |
|----------------------|----|-------|----|-------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | | |
| Menos de un mes | 27 | 45.8 | 5 | 41.7 | 32 | 45.1 |
| Entre 1 y 3 meses | 14 | 23.7 | 4 | 33.3 | 18 | 25.4 |
| Entre 3 y 6 meses | 10 | 16.9 | 1 | 8.3 | 11 | 15.5 |
| Entre 6 y 12 meses | 2 | 3.4 | 1 | 8.3 | 3 | 4.2 |
| Entre 12 y 18 meses | 2 | 3.4 | 0 | 0.0 | 2 | 2.8 |
| Más de 18 meses | 1 | 1.7 | 1 | 8.3 | 2 | 2.8 |
| No encuentra trabajo | 3 | 5.1 | 0 | 0.0 | 3 | 4.2 |
| Total | 59 | 100.0 | 12 | 100.0 | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La tabla N° 64 muestra que el 45,8% de quienes no tienen hijos y un 41,7% de quienes si tienen hijos se demoraron en encontrar trabajo menos de un mes. La diferencia entre ambos es muy poca como para poder concluir que el tener hijos es un factor influenciador en el tiempo de búsqueda de un trabajo.

El siguiente factor a analizar es si tener hijos influye según el sexo del titulado en el tiempo de búsqueda de un trabajo. Para ello se cruzaron tres variables, Tiempo de búsqueda, titulados que tienen hijos y sexo del titulado.

Tabla N° 65: Relación entre Sexo, tiempo de búsqueda y si tiene hijos.

| Sexo | HOMBRE | | MUJER | | Total | % |
|----------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | | |
| Menos de un mes | 3 | 42.9 | 2 | 40.0 | 5 | 41.7 |
| Entre 1 y 3 meses | 1 | 14.3 | 3 | 60.0 | 4 | 33.3 |
| Entre 3 y 6 meses | 1 | 14.3 | 0 | 0.0 | 1 | 8.3 |
| Entre 6 y 12 meses | 1 | 14.3 | 0 | 0.0 | 1 | 8.3 |
| Entre 12 y 18 meses | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Más de 18 meses | 1 | 14.3 | 0 | 0.0 | 1 | 8.3 |
| No encuentra trabajo | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| Total | 7 | 100.0 | 5 | 100.0 | 12 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la tabla N°65 de un universo de doce titulados, un 42,9% de los hombres que tienen hijos se demoraron menos de un mes en encontrar trabajo, en cambio, un 60.0% de las mujeres se demoraron entre uno y tres meses en encontrar trabajo, observando esto se puede concluir que quienes son madres se demoran más tiempo en encontrar trabajo, pero la muestra no es un factor completamente determinante para establecerlo.

La siguiente tabla presentara si no tener hijos influye según el sexo del titulado en el tiempo de búsqueda de un trabajo. Para ello se cruzaron tres variables Tiempo de búsqueda, Titulados que no tienen hijos y Sexo del titulado

Tabla N° 66: Relación *entre Sexo, tiempo de búsqueda y si no tiene hijos.*

| Sexo | HOMBRE | | MUJER | | Total | % |
|----------------------|--------|-------|-------|------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | | |
| Menos de un mes | 9 | 36.0 | 18 | 51.4 | 27 | 45.8 |
| Entre 1 y 3 meses | 6 | 24.0 | 7 | 20.0 | 13 | 22.0 |
| Entre 3 y 6 meses | 4 | 16.0 | 6 | 17.1 | 10 | 16.9 |
| Entre 6 y 12 meses | 2 | 8.0 | 1 | 2.9 | 3 | 5.1 |
| Entre 12 y 18 meses | 2 | 8.0 | 0 | 0.0 | 2 | 3.4 |
| Más de 18 meses | 0 | 0.0 | 1 | 2.9 | 1 | 1.7 |
| No encuentra trabajo | 2 | 8.0 | 1 | 2.9 | 3 | 5.1 |
| Total | 25 | 100.0 | 34 | 97.1 | 59 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Con respecto a la tabla anterior se puede observar que entre los titulados que no tienen hijos, con un 51,4% correspondiente a sexo femenino se demoraron menos de un mes en encontrar trabajo, en cambio, con un 36,0% correspondiente a menos de un mes de búsqueda de trabajo por parte de los hombres. Al observar los resultados obtenidos se puede concluir que las mujeres se demoran menos tiempo en encontrar trabajo que los hombres.

La experiencia previa es otro factor que puede ser un influenciador en la empleabilidad de los titulados, para determinar si este influye se ha cruzado dicho factor con el tiempo de búsqueda de un trabajo.

Tabla N° 66: Relación entre Experiencia previa y Tiempo de búsqueda.

| Experiencia previa | NO | | SI | | Sin respuesta | | Total | % |
|----------------------|----|-------|----|-------|---------------|-------|-------|-------|
| | fj | % | fj | % | fj | % | | |
| Menos de un mes | 13 | 44.8 | 22 | 55.0 | 1 | 50.0 | 36 | 50.7 |
| Entre 1 y 3 meses | 8 | 27.6 | 13 | 32.5 | 0 | 0.0 | 21 | 29.6 |
| Entre 3 y 6 meses | 3 | 10.3 | 4 | 10.0 | 0 | 0.0 | 7 | 9.9 |
| Entre 6 y 12 meses | 2 | 6.9 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 2 | 2.8 |
| Entre 12 y 18 meses | 1 | 3.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 |
| Más de 18 meses | 1 | 3.4 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.4 |
| No encuentra trabajo | 1 | 3.4 | 1 | 2.5 | 1 | 50.0 | 3 | 4.2 |
| Total | 29 | 100.0 | 40 | 100.0 | 2 | 100.0 | 71 | 100.0 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

La tabla anterior muestra que un 44,8% de quienes no contaban con alguna experiencia previa antes de egresar de la carrera y un 55% de aquellos que si contaban con alguna experiencia previa se demoraron menos de un mes en encontrar trabajo.

Se puede observar que quienes no contaban con experiencia previa correspondiente a un 13,7% se demoraron más de 6 meses en encontrar trabajo, mientras que, quienes si contaban con experiencia previa se demoraron menos de 6 meses.

En consecuencia, contar con una experiencia previa al egreso, en algún trabajo relacionado con la carrera influye de manera positiva para el tiempo de búsqueda de un trabajo.

Estos resultados quedan demostrados en el análisis de la Figura N° 12 en la sección de resultados del ítem 2.

Finalmente, el último factor a analizar es la Nota de egreso, para determinar si es incidente en la empleabilidad de los titulados de la carrera se ha cruzado con la variable renta líquida promedio mensual recibida actualmente.

Tabla N° 67: Relación entre Nota de egreso y Renta líquida promedio mensual recibida.

| Grupo de notas | 4.0 a 4.5 | | 4.6 a 5.0 | | 5.1 a 5.5 | | 5.6 a 6.0 | | 6.1 a 6.5 | | 6.6 a 7.0 | | Sin respuesta | | Total | % |
|---------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|-----------|--------------|---------------|--------------|-----------|---------------|
| | fj | % | fj | % | fj | % | fj | % | fj | % | fj | % | fj | % | | |
| Menos de \$200.000 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 4.8 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.41 |
| \$200.001 - \$400.000 | 0 | 0.0 | 2 | 8.7 | 1 | 4.8 | 1 | 7.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 4 | 5.63 |
| \$400.001 - \$800.000 | 1 | 50.0 | 6 | 26.1 | 2 | 9.5 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 50.0 | 4 | 50.0 | 14 | 19.72 |
| \$800.001 - \$1.200.000 | 0 | 0.0 | 4 | 17.4 | 3 | 14.3 | 1 | 7.1 | 0 | 0.0 | 1 | 50.0 | 2 | 25.0 | 11 | 15.49 |
| \$1.200.001 - \$1.600.000 | 0 | 0.0 | 1 | 4.3 | 2 | 9.5 | 2 | 14.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 5 | 7.04 |
| Más de \$1.600.000 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 7.1 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 1.41 |
| Sin respuesta | 1 | 50.0 | 10 | 43.5 | 12 | 57.1 | 9 | 64.3 | 1 | 100.0 | 0 | 0.0 | 2 | 25.0 | 35 | 49.30 |
| Total | 2 | 100.0 | 23 | 100.0 | 21 | 100.0 | 14 | 100.0 | 1 | 100.0 | 2 | 100.0 | 8 | 100.0 | 71 | 100.00 |

Fuente: Elaboración propia en base a lo respondido por los titulados.

Es importante mostrar los resultados de este factor para poder determinar si es influyente en la empleabilidad de los titulados de la carrera. Es por eso que se ha cruzado con la variable renta con el fin de determinar si tiene algún grado de influencia en ello.

La tabla N° 67 describe que quienes tienen la nota más baja entre el rango de 4.0 a 4.5 tienen una renta actual de \$400.001 - \$ 800.000 y de quienes tienen la nota más alta en el rango de 6.6 – 7.0 tienen una renta entre los rangos de \$400.001 - \$800.000 y \$800.001 - \$1.200.000. Mientras que aquellos titulados que tienen una nota en el rango mediano es decir entre 5,6 – 6.0 un 7,1% recibe entre \$200.001- \$ 400.000, el 7,1% entre \$800.001-\$1.200.000, el 14,3% recibe entre \$1.200.001 - \$1.600.000 y un 7,1% más de \$1.600.000.

De lo anterior se concluye que la nota promedio de egreso no tiene influencia en la renta que reciben los titulados de la carrera ya que los que tienen la nota más baja y la nota más alta se encuentran en el mismo rango de renta líquida promedio mensual recibida.

Conclusiones y recomendaciones

Esta investigación se realizó a los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán, entre los años 2010-2018, para conocer la empleabilidad de los titulados y los factores que influyen en ella, utilizando el formulario de Google de encuesta online como instrumento de medición con un total de 71 encuestas respondidas por los titulados, donde el 53,5% son hombres y el 46,5% son mujeres, el 50,7% de los titulados se encuentran en el rango etario entre 23 a 25 años.

Es posible concluir que el Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán, actualmente tiene una alta y rápida incorporación al mercado laboral, donde 69 de los 71 titulados se encuentran trabajando y solo 3 están en condición de cesante, referente al tiempo de búsqueda de trabajo el 80,3% encontró su primer trabajo en menos de tres meses y quienes han cambiado de trabajo, el 69% se demoró menos de 3 meses en encontrar su trabajo actual. Esto demuestra que la carrera de Contador Público y Auditor tiene una buena proyección en el mercado laboral con una empleabilidad del 95% al primer año de egreso.

En relación al lugar donde los egresados deciden empezar su vida laboral, el 70,4% lo hace en la ciudad de Chillán en la Región de Ñuble y el 8,5% en la Región Metropolitana específicamente en Santiago. Actualmente el 52,2% se encuentran trabajando en Chillán y el 25,4% en Santiago. Estos resultados muestran que, con el paso del tiempo un porcentaje menor de titulados decidió emigrar a la ciudad de Santiago, pero aun así la mayoría de ellos se encuentran en la ciudad de Chillán, demostrando que el mercado laboral actualmente en la ciudad de Chillán para los Contadores Auditores de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán, es esperanzador, esto se debe al gran campo laboral y las diferentes áreas y cargos donde puede ejercer el titulado de la carrera.

El cargo que desempeñan los titulados de la carrera es el de asistente contable en su primer trabajo y analista contable actualmente, con un porcentaje de 29,6% y 21,1% respectivamente. Esto refleja el cargo que más se repite, los porcentajes son bajos demostrando que existen variados cargos donde los titulados se desempeñan haciendo posible un mercado laboral mucho más dinámico y con diferentes oportunidades.

Referente al sector donde los titulados deciden desempeñarse profesionalmente el mayor porcentaje se concentra en el sector privado, el 85,9% en el primer trabajo y el 78,9% en su trabajo actual. Esto demuestra que los titulados tienen poco interés en trabajar en el sector público.

Acerca de la variable renta líquida promedio mensual que reciben los titulados, se obtuvieron muy pocas respuestas por año lo que hace difícil poder dar una conclusión que determine con exactitud el rango de renta que reciben los titulados. Al 5° año de egreso 1 titulado respondió, el cual recibe una renta promedio entre \$400.001 a \$800.000, al 3^{er} año de egreso se encuentran los titulados ganando desde \$200.001 hasta \$1.600.000 y al 1^{er} año de egreso la mayoría se concentra en el rango de \$400.001 - \$800.000.

Actualmente para permanecer activo en el mercado laboral se hace necesario estar actualizado y preocupado por los antecedentes de la carrera, sobre todo en un mundo tan cambiante y dinámico como el de las empresas, respecto a la pregunta que hace mención a la preocupación del titulado por estar actualizado en lo profesional, el 91,5% de los titulados muestran preocupación por estarlo, lo cual es importante ya que le otorga herramientas al estar al tanto de las modificaciones o actualizaciones que pueden existir dentro del campo de contabilidad.

Dentro de los resultados obtenidos es importante mencionar que un 62% de los titulados volvería a elegir la misma carrera y universidad, lo cual refleja la conformidad de los titulados con los conocimientos y experiencias adquiridas durante sus estudios en la Universidad.

Con respecto a la formación entregada por la Universidad, se observa que, en las siete áreas de estudio, la mayoría de los titulados se encuentran preparados y muy preparados, siendo el área de contabilidad y gestión en las que un mayor porcentaje de titulados se sienten más preparados, y el área de finanzas y economía en las que perciben haber recibido menor preparación.

De acuerdo a como perciben su preparación para enfrentar el mercado laboral actualmente, contabilidad sigue siendo el área donde más se sienten preparados al igual que en gestión y

En economía es el que concentra el mayor porcentaje de titulados que perciben no sentirse preparados.

Con respecto a la variable obtención de empleo, la mayoría es los titulados lo obtuvo mediante gestión personal con más de un 50% lo cual significa que los conocimientos adquiridos en todo ámbito en el proceso universitario son de gran calidad, no obstante alrededor de un 25% obtuvo su primer y actual trabajo por medio de red de contacto.

Referente a las capacidades, habilidades y competencias con las que los titulados deberían enfrentar el mercado laboral para tener una buena empleabilidad, la competencia de valores éticos profesionales es la que registra un mayor porcentaje de titulados que creen sentirse mejor preparado el 97,2% se sienten muy preparado y preparado en esta competencia. Tener ética profesional es clave para surgir en el mercado laboral hoy en día, los resultados muestran que los titulados de la carrera de Contador Público y Auditor la tienen y se sienten muy preparados. Trabajar con prudencia y demostrar compromiso son las dos siguientes en donde se sienten mejor preparados. Las habilidades y competencias donde menos se sienten preparados son: capacidad de emprendimiento y manejo de inglés, siendo esta última en la que un 77% se encuentra poco o nada preparado. Si bien en la universidad se imparte el curso de inglés desde el inglés I al IV, algo sucede durante el desarrollo de la asignatura, que los egresados no se sienten preparados en esa competencia, lo que hace necesario reforzar y poner en práctica un plan de mejoramiento de dicho ramo ya que el manejo de inglés hoy en día es una competencia que debe ser parte de la empleabilidad de los titulados de la carrera.

De acuerdo a las habilidades blandas como: capacidad de relacionarse interpersonalmente, capacidad de expresión oral y escrita, tolerancia al estrés y capacidad para solucionar problemas etc. los titulados dicen estar preparados y muy preparados. De igual forma se deben estar constantemente reforzando dichas habilidades ya que son las que más influyen a la hora de enfrentarse al mercado laboral.

Finalmente, el estudio pretende determinar cuáles son los factores más influyentes en la empleabilidad de los titulados de la carrera de Contador público y Auditor de la Universidad del Bío Bío, sede Chillán, para ello se realizaron tablas cruzadas, esto quiere decir que se cruzaron diferentes variables para determinar si influyen en la empleabilidad.

En cuanto al factor edad se puede concluir que, para la renta recibida mensualmente, no es un factor influyente ya que grupos etarios de menor edad reciben actualmente más que los de mayor edad. Pero si es un factor que influye en el cargo que desempeñan los titulados, en el grupo etario de menos de 24 años se concentran los cargos, asistente contable, asistente administrativo no se muestra ningún titulado de ese rango en un cargo de mayor responsabilidad como jefe o auditor, en cambio en el rango de 29 a 31 años si se observan cargos con una responsabilidad mayor.

Con respecto al factor sexo, no un factor determinante en la renta recibida puesto que si bien los resultados muestran que no hay ningún hombre ganando menos de \$200.000 y ninguna mujer ganando más de \$1.600.000 pero si viceversa, no son comparables puesto que no pertenecen al mismo cargo, en cambio el resto de los porcentajes muestran que entre mujeres y hombres la mayoría se encuentran entre los rangos de \$400.001 a \$800.000 y \$800.001 a \$1.200.000. En relación al tipo de contrato la variable sexo no influye, aunque si se observa que un porcentaje de 33,3% de mujeres y el 18% de hombres no trabajan con contrato indefinido. En cuanto al tiempo de búsqueda, las mujeres se demoran menos tiempo en encontrar trabajo que los hombres.

En relación a los factores Hijos, Tiempo de búsqueda y Sexo se puede observar que las mujeres sin hijos con un 51,4% respectivamente se demoraron menos de un mes en encontrar trabajo, en cambio, un 60.0% de las mujeres que tienen hijos se demoraron entre uno y tres meses, dando como resultado que se demoran menos en encontrar trabajo las mujeres sin hijo, situación que en el caso de los hombres no es significativa.

Según el factor experiencia previa el 75% de los titulados cree que fue un factor determinante para la obtención de su trabajo. Ahora bien, al analizar las relaciones entre el tiempo de búsqueda y experiencia previa se puede concluir que los que no contaban con experiencia previa un 13,7% se demoró más de seis meses encontrar trabajo mientras que los que si contaban con experiencia previa no se demoraron más de 6 meses en encontrar trabajo. Esto concluye que la experiencia previa si es un factor influyente para la obtención del trabajo, por ende, si influye en la empleabilidad de los titulados.

De acuerdo al factor nota de egreso actualmente las organizaciones no toman en cuenta el promedio de notas que se obtuvo en la universidad, ya que quienes obtuvieron el más bajo promedio tienen igual renta que quienes obtuvieron mejores calificaciones.

Con respecto a la variable continuación de estudio solo quince titulados tienen alguna continuación de estudio o especialización, al desglosar se puede observar que 4 de ellos tomaron el Diplomado Emprendimiento y Liderazgo y 2 el Diplomado Habilidades Sociales e Inserción Laboral en paralelo con su carrera de pre grado, los cuales son impartidos por la Universidad, de los 9 titulados que tienen alguna continuación de estudios posterior a su carrera de pre grado 2 tienen un magister y 7 un diplomado, por lo tanto, dentro de los encuestados no existe un mayor interés en realizar estudios posteriores y tomar los diplomados que ofrece la Universidad, esto puede darse por temas de dinero o por limitaciones respecto al tiempo, sin embargo más del 70% de los titulados que participaron de dichos cursos dicen que fue un factor de alta utilidad, tal vez no necesariamente para encontrar un trabajo pero si para potenciar sus competencias a nivel profesional lo que hace que aumente su empleabilidad.

Bibliografía

- BNE (2018). Bolsa Nacional de Empleo. <https://www.bne.cl/>
- Climent, J. (2010). Reflexiones sobre la Educación Basada en Competencias. *Revista Complutense de Educación* 21(1) 91-106.
- Cuba, L. (2016). *El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012* (tesis de pregrado). Universidad Mayor Nacional de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4925/Cuba_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía BUAP*, VIII(23), 101-111.
- Carmona, K., & Véliz, H. (2005). *Discriminación laboral* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108352/Discriminaci%C3%B3n%20laboral.pdf?sequence=4>
- Cerrato, C., Argueta, L., & Zabala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración*, 7 (1), 21-40. doi 2219-6722
- Da Luz, V. (2015). *LA EXPERIENCIA LABORAL: ¿Determina para las organizaciones la contratación de jóvenes recién graduados y les acarrea repercusiones?* (Tesis de pregrado). Universidad de la Republica, Montevideo, Uruguay. Recuperado de https://sifp.psico.edu.uy/sites/default/files/Trabajos%20finales/%20Archivos/trabajo_final_de_grado_valentina_da_luz_0.pdf
- Formichella, M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, (47), 79-91.

- Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos (1999) *Informe de Empleabilidad*. Recuperado de http://www.fundipe.es/archives/INFORMEE_Seguro.pdf
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineschi-Gapàgne, & U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice* (pp.3-23). New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Guzmán, P. (2012). *Modelos predictivos y explicativos del rendimiento académico universitario: caso de una institución privada en México* (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de <https://eprints.ucm.es/15335/1/T33748.pdf>
- INE (2018). Empleo trimestral N°236. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadísticas. <http://nuevoportal.ine.cl/docs/default-source/boletines/Empleo/2018/espa%C3%B1ol/bolet%C3%A9n-empleo-nacional-trimestre-m%C3%B3vil-mam-2018.pdf?sfvrsn=4>
- Mifuturo (2018). Mi futuro, Portal del Ministerio de Educación de Chile www.mifuturo.cl
- Moratilla, R. (2012). *El papel de las prácticas académicas externas en la formación de los estudiantes de economía* (tesis doctoral). Universidad de Castilla, La mancha, España. Recuperado de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2014/rml/caracteristicas-primer-empleo.html>
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies* 42 (2), 197-219.
- Mulder, M. (2007). *Competencia: esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente*. Revista Europa de formación profesional (40), 5-24.
- Navarro, S., & Blandón, S. (2017). Determinantes que inciden en la calidad de rendimiento académico de los estudiantes de ingeniería. *Revista Científica de FAREM-Estelí. Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano*, 6 (24), 126-142.
- OECD (2018), Gender wage gap (indicator). doi: 10.1787/7cee77aa-en (Accessed on 20 August 2018)
- OIT (2018). Organización Internacional Del Trabajo. <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

- OMS (2018). Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es>
- Pimienta, J. (2011). Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias en educación superior. *Bordón* 63(1), 77-92.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española [versión electrónica] (23.a ed.)* Madrid, España. <http://www.rae.es/>
- Rentería-Pérez, E., y Malvezzi, S. (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Revista científica javeriana* 7(2) 319-334.
- Rivas Bonet, M. A. (2004). “Desigualdades de género en el mercado laboral. Un problema actual”. Documento de trabajo nº 6, Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de las Islas Baleares.
- Suárez B. (2012) *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad* (tesis doctoral) Universidad de León, León, España. Recuperado de https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/2242/tesis_930b8f.PDF?sequence=1
- Sesento, L. (2008). *Modelo sistémico basados en competencias para instituciones de nivel superior*. Centro de investigación y desarrollo del estado de Michoacán.
- Schmal, R. (2015). Evolución de un programa de formación en competencias genéricas. *Formación Universitaria*, 8(6), 95-106.
- Stallings, B., y Weller, J. (2001). El empleo en América Latina, base fundamental de la política social, en *Revista de la CEPAL* (75) 191-210
- Tejada, J. (1999a). Acerca de las competencias profesionales I. *Herramientas*, (56), 20-30.
- Thieme C. (2007). El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas. Un estudio empírico. *OIKOS*, 11(24), 47-72.
- Twenge, J., Campbell, S., Hoffman, B., y Lance, C. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing . *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de Educar* 10 (20), 273-306.