

**UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO**  
Facultad de Ciencias Empresariales  
Departamento de Administración y Auditoría



**UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO**

MEMORIA PARA OPTAR A TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO Y AUDITOR

ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA Y SU  
TRASCENDENCIA EN LA CARRERA DE CONTADOR  
PÚBLICO Y AUDITOR DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-  
BÍO, SEDE CONCEPCIÓN.

ALUMNAS

Angélica Jazmín Briceño Díaz  
Romina Alexandra Estrada Saavedra

PROFESORES GUÍA

Fernando Morales Parada  
Yasna Utreras Neira

CONCEPCIÓN, 2021



*Agradecimientos:*

*Primeramente, agradecer a esa energía divina que me llevó a avanzar y a mirar siempre hacia adelante.*

*Agradecer a mi mamá y papá por apoyarme en las duras y maduras,  
A mis tatas que, sin entender mucho, me alentaron a seguir y me apoyaron incondicionalmente,*

*A mi mejor amigo y compañero de vida que me acompañó y me instó a ser mejor cada día,  
A mi compañera que me ayudó a terminar una gran etapa, gracias por hacerlo más ameno,  
Y a todas esas bellas amistades que me entregó la universidad.*

*Angélica Jazmín Briceño Díaz*

*Mi tesis la dedico a mi familia, aquellos que no se rindieron conmigo y siempre me motivaron a luchar por ser una profesional. Y la dedico de manera muy especial a mi hijo Gonzalo que fue mi gran motor en este proceso.*

*Agradezco en especial a mi madre que sin ella no hubiera llegado muy lejos, a mi padre que nunca dudo de mí y mi pareja, padre de mi hijo, que nunca me permitió rendirme. A mi compañera en este proyecto, por la tolerancia y el respeto. Pero por sobre todo agradezco a Dios.*

*Romina Alexandra Estrada Saavedra*

## Índice

<b>RESUMEN</b>	3
<b>ABSTRACT</b>	4
<b>Introducción</b>	5
<b>CAPÍTULO I: ANTECEDENTES</b>	7
1.1 Planteamiento	8
1.2 Preguntas de Investigación	9
1.3 Objetivos de la Investigación	9
1.3.1 Objetivo General	9
1.3.2 Objetivos Específicos	10
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	11
2.1 Aproximación de la mujer en la contabilidad y la universidad	12
2.2 Perspectiva de género.	15
2.3 La carrera Contador Público y Auditor en la Universidad del Bío-Bío.	18
2.4 Revisión de literatura.	19
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	25
3.1 Metodología	26
3.2 Técnicas de recolección de información.	26
<b>CAPÍTULO IV: DATOS Y ANÁLISIS DE DATOS</b>	28
4.1 Análisis de Ingresos	29
4.1.1 Ingresos a la carrera de Contador Público y Auditor	29
4.1.2 Ingresos según puntaje en la Prueba de Selección Universitaria	33
4.1.3 Ingresos según preferencia de postulación	35
4.1.4 Ingresos según establecimientos de procedencia.	38
4.2 Análisis de deserción académica.	43
4.2.1 Deserción	44
4.3 Análisis Prácticas profesionales.	48
4.3.1 Análisis de los resultados	48
4.4 Análisis de rendimiento académico.	56
4.4.1 Rendimiento línea de Contabilidad	57
4.4.2 Rendimiento línea de Tributaria.	63

4.4.3 Rendimiento línea de Auditoría.	66
<b>CONCLUSIONES</b>	70
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	74
<b>ANEXOS</b>	77

## Índice de tablas

Tabla 1: Total de ingresos a la Carrera de Contador Público y Auditor, concepción, años 2016-2020	30
Tabla 2: Puntajes promedios Prueba de Selección Universitaria, años 2016 – 2020	33
Tabla 3: Mujeres según puntaje PSU, años 2016-2020	34
Tabla 4: Preferencia de ingreso a Contador Público y Auditor, según género, años 2016-2020	35
Tabla 5: Preferencia de ingreso a CPA en porcentaje según género, años 2016-2020	37
Tabla 6: Alumnos con procedencia de colegio técnico	38
Tabla 7: Mujeres con procedencia de colegio técnico	40
Tabla 8: Alumnos con procedencia de colegio científico-humanista, años 2016-2020	41
Tabla 9: Mujeres con procedencia de colegio científico-humanista	42
Tabla 10: Deserción de primer año por género- Cohortes 2016-2019	45
Tabla 11: Tasa de retención y deserción de mujeres de primer año - Cohortes 2016 a 2019	46
Tabla 12: Motivos de deserción por género - Cohorte 2019	47
Tabla 13: Medidas de tendencia central y dispersión línea de contabilidad, años 2016- 2020	58
Tabla 14: Resultados de aprobación y reprobación línea de contabilidad	61
Tabla 15: Medidas de tendencia central y dispersión línea tributaria, años 2016- 2020	63

Tabla 16: Resultados de aprobación y reprobación línea tributaria	65
Tabla 17: Medidas de tendencia central y dispersión línea de auditoría, años 2016- 2020	67
Tabla 18: <i>Resultados de aprobación y reprobación línea de auditoría.</i>	68

## Índice de Figuras

Figura 1: Porcentaje de ingresos por género a la carrera de Contador Público y Auditor, años 2016-2020.	31
Figura 2: Porcentaje de ingresos por género a la educación superior nivel pregrado, años 2016-2020.	32
Figura 3: Género de los encuestados.	49
Figura 4: Años de ingreso de los encuestados a Contador Público y Auditor.	50
Figura 5: Preferencia de ingreso a CPA en porcentaje según género, años 2016-2020.	51
Figura 6: Afectación del Covid-19 en la realización de práctica II.	52
Figura 7: Año de realización de práctica profesional II por los encuestados.	53
Figura 8: Apreciación personal de los encuestados sobre la práctica profesional.	54

## **RESUMEN**

A diario se escucha sobre desigualdad de género en las distintas disciplinas, la contabilidad no es ajena a esta temática y actualmente con el constante aumento de la participación femenina en el área, se incentiva a la realización de este tipo de análisis.

En el presente análisis se determinará si la carrera Contador, Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Concepción en los últimos 5 años siempre ha tenido una matrícula predominantemente femenina y se observa cómo es esta trascendencia de las mujeres por la carrera, además se comparan los ingresos, se determina la deserción por género, se verifica la importancia de las prácticas profesionales y la implicancia del género, y se identifica la diferencia en rendimiento académico entre mujeres y hombres.

Las principales conclusiones son que las mujeres muestran una mayor matrícula, la deserción no se puede relacionar con motivos de género, las prácticas profesionales son consideradas importantes y el género no influye en su realización, y las mujeres presentan un mejor rendimiento en la línea de contabilidad y auditoría, mientras que en tributaria se mantiene un rendimiento paralelo al de los hombres.

## **ABSTRACT**

Every day we hear about gender inequality in all the different disciplines, accounting is not a stranger to this issue. Currently, with the constant increase in female participation in the area, this type of analysis is encouraged.

In the present analysis, it will be determined if the career Contador, Público y Auditor of the Universidad del Bío-Bío, Concepción in the last 5 years has always had a predominantly female enrollment and it is observed how is this transcendence of women for the career. In addition, income is compared, dropout by gender is determined, the importance of professional practices and the implication of gender are verified, and the difference in academic performance between women and men is identified.

The main conclusions are that women show higher enrollment, desertion cannot be related to gender reasons, professional practices are considered important and gender does not influence their performance, and women present better performance in the accounting and auditing line, while in tax it maintains a performance parallel to men.

## **Introducción**

Desde épocas pasadas se han presenciado múltiples cambios en las diferentes sociedades del mundo, principalmente cambios tecnológicos, intelectuales, culturales y sociales. Es este último el que ha permitido visualizar las diferencias existentes entre sexo y género; el primero hace alusión a las características fisiológicas de una persona, y el segundo al conjunto de ideas, creencias y atribuciones que se le asignan socialmente a hombres y mujeres.

A partir de este tema se han visibilizado múltiples diferencias asociadas al género, pues en distintos aspectos de la vida y en distintas épocas de la historia, se han asignado labores que según el sexo debe cumplir cada persona, sin embargo, en la actualidad ha quedado demostrado que tanto hombres como mujeres tienen las mismas capacidades para cumplir roles que socialmente eran de un sexo o de otro. A partir de estos cambios, es que la mujer ha tomado mayor participación en diferentes aspectos de la vida, uno de ellos es el acceso a la educación y posteriormente a la educación superior. Esta incorporación se ha dado en todas las áreas de estudio, y una de ellas es la contabilidad.

En el presente análisis se realizará una recopilación de información respecto a la participación femenina en la carrera Contador Público y Auditor, de la Universidad del Bío-Bío, sede Concepción. La razón o motivo principal de este análisis es dar a conocer la situación actual de CPA respecto a este tema y está orientado a determinar los ingresos de mujeres a la carrera, su desempeño académico, deserciones y las diferentes percepciones que tienen sobre la práctica profesional II que se realiza en último semestre.

Para ello, la investigación se estructurará en 4 capítulos de la siguiente manera:

El primer capítulo titulado “Antecedentes” se enfocará en el planteamiento de la investigación, describiendo lo que se busca determinar y las preguntas que surgen de este tema, y que a su vez

están relacionadas con los objetivos específicos que darán respuesta al objetivo general de la investigación.

En el segundo capítulo denominado “Marco teórico”, se realiza un resumen referente a la mujer y su ingreso a la universidad, seguido por el acercamiento que ha tenido con la contabilidad y una pequeña descripción de la perspectiva de género, finalizando con una breve historia de la incorporación de la carrera de Contador Público y Auditor a la Universidad del Bío-Bío. Además, se realiza un resumen referente a distintos autores que han realizado investigaciones u opiniones respecto a la participación femenina en el área contable y cómo ha sido su desarrollo.

El tercer capítulo nombrado como “Metodología de la investigación”, hace una breve descripción de la forma en que se recopila la información para desarrollar los análisis de los objetivos, y a su vez explica que la investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo.

En el cuarto y último capítulo titulado “Datos y análisis de datos”, se detalla la información relacionada a cada objetivo: el primero de ellos acerca de los ingresos a la carrera de Contador Público y Auditor, donde se resumen los datos en tablas para una fácil comprensión; el segundo relacionado a la deserción de los alumnos de la carrera, determinando si en su mayoría son femeninos o masculinos; el tercer objetivo desglosa una encuesta creada, y aplicada a los alumnos de ciertas generaciones de la carrera, para determinar opiniones referentes a la práctica profesional II; finalmente el cuarto objetivo señala el rendimiento académico obtenido por los alumnos en tres áreas que abarca Contador Público y Auditor, que son tributaria, contabilidad y auditoría, mediante las cuales se comenta quienes obtienen mejores resultados.

A partir de toda esta información se llega a conclusiones respecto a la participación femenina en CPA.

## **CAPÍTULO I: ANTECEDENTES**

## 1.1 Planteamiento

A lo largo de los años, se ha visto reflejada una desigualdad de género en distintos aspectos de la vida, tanto económico, social, laboral y educativo, perjudicando principalmente a la mujer. Respecto a lo educativo y laboral, en nuestro país esas desigualdades no han sido excepción, y diferentes estudios así lo reflejan, donde se menciona que son muy pocas mujeres con estudios de educación básica que llegan a participar laboralmente (Centro de Estudios MINEDUC, 2017).

Sin embargo, a pesar de las desigualdades, se ha vislumbrado un aumento significativo de la participación femenina en distintos aspectos de la sociedad, uno de ellos es el ingreso a la educación superior, donde en el caso de la Universidad del Bío-Bío la matrícula femenina se ha visto aumentada en varias carreras de la sede Concepción, esto según la Dirección General de Análisis Institucional, donde en carreras como Arquitectura, Contador Público y Auditor, Ingeniería Comercial y Trabajo Social, las mujeres lideran el registro de ingreso. Es por esto que creemos importante ver la realidad de nuestra carrera, que tanto ha sido el aumento, desde cuándo se ha dado este suceso y algunas razones de porque se ha producido, y a partir de esta información analizar distintas variables que pueden influir en el trato hacia las mujeres, si ha sido positivo o negativo, si se han generado diferencias de género y/o discriminaciones, además de conocer cómo ha sido el rendimiento académico y si se ha visto con buenos ojos la presencia femenina en la contabilidad.

Lo primero que se aprende en la profesión de contabilidad es la ecuación básica: Activo = Deuda + Patrimonio. Toda transacción que efectúa una entidad debe reflejarse como un cambio que no altere el balance de la ecuación. De ese mismo modo, nos preguntamos si ese balance existe entre la relación de la profesión de contabilidad y la mujer contadora (Berríos Y. & Meléndez K., 2017), es por esto necesario formar una opinión respecto a las diferencias que puedan existir en la actualidad en CPA o lo fundamental que puede ser cambiar ciertos aspectos para desarrollar una igualdad que es tan importante día a día para avanzar como sociedad, y de

no existir grandes diferencias seguir apoyando el desarrollo femenino e ir incentivando a las demás carreras y/o instituciones que sigan la misma línea de igualdad.

## **1.2 Preguntas de Investigación**

- ¿Cuánto ha aumentado el ingreso de la mujer a la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Concepción? ¿Se relaciona con el ingreso de la mujer a la educación universitaria?
- ¿Cómo es la inserción de las mujeres en las prácticas profesionales, en la carrera de Contador Público y Auditor?
- ¿La deserción en la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, se debe a temáticas de género?
- ¿El rendimiento académico en la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, tiene diferencias significativas según el género?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar si la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede Concepción, siempre ha tenido una matrícula femenina mayor a la masculina, e identificar cómo influye esto en el desarrollo de la formación, reconociendo posibles causales que lo respaldan o señalar diferencias importantes que puedan existir en la carrera.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- Comparar si la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, ha registrado aumento o disminución de ingresos femeninos respecto del total, en los últimos 5 años.
- Determinar el número de deserción de las/los estudiantes de la carrera Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío en los últimos 5 años, y si las principales causas tienen relación con el género.
- Verificar que tan importantes son las prácticas profesionales en la carrera de Contador Público y Auditor en los últimos 5 años, y evaluar si el género influye en la realización de éstas.
- Identificar si el rendimiento académico de la carrera Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, contiene una diferencia significativa respecto del género.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2. 1 Aproximación de la mujer en la contabilidad y la universidad**

Es bien sabido que la participación femenina a lo largo de los años ha estado siempre ligada a luchas incansables para lograr tener la misma importancia que la participación masculina en diferentes aspectos de la vida. Una de esas luchas se centra en el acceso a la educación, específicamente la educación universitaria, que, desde épocas antiguas como la edad media, siempre estuvo dirigida solo a hombres, quienes tenían distintas opciones de enseñanza y una participación activa en todos los aspectos de una sociedad masculina, desarrollada y pensada para ellos (Wade, 1988). En el caso de las mujeres su opinión siempre estuvo limitada y su enseñanza se basaba en formar una mujer madre de familia, buena esposa y dedicada a su hogar, que no cuestionara las decisiones y que cumpliera las funciones que le correspondían por su sexo (Segura, 2007). Sin embargo, en épocas más antiguas aún, bajo la sociedad patriarcal de la antigua Grecia, el gobierno de la casa era responsabilidad de la esposa. Se compara a la esposa con la «abeja reina», la cual debe llevar las riendas de las posesiones domésticas y las finanzas, el registro de las reservas y el presupuesto de su consumo (Méndez, 2010). Este tipo de acercamiento con la profesión contable y con otras profesiones, permite que siglos más tarde mujeres de todo el mundo se unieran para exigir el ingreso a la educación superior, quienes lo tenían prohibido porque no eran consideradas capacitadas ni física ni intelectualmente para hacerlo, de hecho múltiples instituciones tenían decretos que recalcan esta prohibición: Ya que la mujer es la razón primera del pecado, el arma del demonio, la causa de la expulsión del hombre del paraíso y de la destrucción de la antigua ley, y ya que en consecuencia hay que evitar todo comercio con ella, defendemos y prohibimos expresamente que cualquiera se permita introducir una mujer, cualquiera que ella sea, aunque sea la más honesta en esta universidad (Decreto de la Universidad de Bologna, 1377).

El proceso de libre acceso para las mujeres a la universidad, comenzó en Estados Unidos, allá por el 1830 y luego en las siguientes décadas se fue expandiendo a Europa, comenzando por Zúrich, París e Inglaterra, y pasando a países tales como Italia, España, Dinamarca, Alemania y Rusia, más tarde llegaría a América Latina (Itatí, 2006). Partió en Norteamérica ya que las

mujeres tomaron a su favor las guerras civiles de la época, donde comenzaron a realizar las actividades que eran consideradas masculinas, además empezaron a formar y a participar activamente en clubes, y a fomentar la lucha contra la esclavitud, de aquí comienzan a surgir grupos feministas que lucharon por sus derechos e igualdad ante una sociedad completamente machista.

En sus ingresos, la mayoría de las mujeres se inclinaba por carreras ligadas al área de medicina ya que se consideraban más apropiadas para ellas, para que tuvieran conocimientos relacionados a la salud e higiene que pudiesen aplicar en sus hogares, sin embargo, a medida que pasaban los años se fueron ampliando sus opciones, pero no sin antes entrar a debate de si eran acordes para el género. A pesar de las preferencias por las que se inclinaban las mujeres para realizar sus estudios en un principio, existía también de siglos anteriores prácticas que venían desempeñando de manera natural como lo era el contacto con la contabilidad que, en algunos casos, se producía en familias de clase media que desarrollaban pequeños negocios, donde las mujeres no sólo participaban en trabajos pequeños propios del negocio, sino que en ocasiones también llevaban las cuentas. Incluso fuera del hogar o del negocio familiar, las mujeres desempeñaron trabajos de contabilidad, que habían aprendido en el seno del hogar debido a la ayuda prestada a sus maridos, y muchas casas mercantiles de Ámsterdam y Londres contrataban a esposas de mercaderes para llevar los libros (Hufton, 2003). Es por eso que en el siglo XIX mujeres de todo el mundo también hicieron un aporte al área de contabilidad, siguieron realizando su papel en la administración doméstica donde también se intensificó debido a factores religiosos y morales, comenzaron a ejercer la docencia contable, donde además surgieron publicaciones hechas por mujeres y por último comenzaron a desempeñar la profesión contable (Méndez, 2010). Su mayor participación en diferentes áreas, que solo eran consideradas para varones, permitió que la lucha común de tener un espacio en la sociedad, se difundiera a todo el mundo.

La educación universitaria para las mujeres, se fue expandiendo a nivel internacional llegando incluso a Latinoamérica y a nuestro país, donde luego de varias solicitudes a las autoridades, por parte de directoras de colegios que querían que sus alumnas rindieran las pruebas con las

mismas herramientas educacionales que los hombres, es que en el año 1877 se promulgó un decreto que autorizaba el acceso de las mujeres a los estudios universitarios. Este mandato, conocido como Decreto Amunátegui, se basó en tres argumentos:

1. Que conviene estimular a las mujeres a que hagan estudios serios y sólidos;
2. Que ellas pueden ejercer con ventaja alguna de las profesiones denominadas científicas;
3. Que importa facilitarle los medios de subsistencia para sí mismas.

De estos argumentos surge el decreto que estipula que “se declara que las mujeres deben ser admitidas a rendir exámenes válidos para obtener títulos profesionales, con tal que se sometan, para ello, a las mismas disposiciones a que están sujetos los hombres” (Guérin de Elgueta, 1927).

Eloísa Díaz, fue la primera mujer profesional en Chile y también la primera en Sud-América. En 1881, ingresó a la Escuela de Medicina, donde luego en el año 1887 recibió su diploma de médico cirujano (Guérin de Elgueta, 1927). A medida que fueron pasando los años el ingreso de mujeres a estudios universitarios fue aumentando en Chile, así como también las carreras escogidas, lo que permitió que el desarrollo profesional de las mujeres les diera mayores oportunidades de tener una mejor posición social.

En el siglo XXI existen varias paradojas y una de ellas expresa que en el mundo de los negocios las mujeres enfocadas en el área contable siguen todavía en una situación de ostracismo o aislamiento y esto se debe a que los antecedentes de la participación de la mujer evidencian los grandes impedimentos que han tenido para poder lograr un posicionamiento en el área contable (Chamorro, 2015), y en el resto de áreas en que se han integrado.

## 2.2 Perspectiva de género

La perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual (Lamas, s.f.). A partir de esta definición surgen diversos estudios relacionados a determinar qué es lo innato y qué es lo adquirido en las características femeninas y masculinas en las personas. Beauvoir menciona que el cuerpo femenino es considerado amenaza y coloca la individualidad de las mujeres en peligro debido a características biológicas específicas, como lo es la función reproductora (Beauvoir, 2007), sin embargo, eso no define su futuro. Lamas en su artículo describe que un grupo de científicos llegó a la conclusión que existen diferencias sexuales de comportamiento asociadas con un programa genético de diferenciación sexual, sin embargo, son mínimos y no implican superioridad de un sexo sobre otro, ambos sexos comparten rasgos y conductas humanas (Lamas, s.f.).

La perspectiva de género se liga al feminismo, que según la Real Academia Española (RAE), es el principio de la igualdad de derechos de la mujer y el hombre, dicho concepto nace a finales del siglo XVIII y primera mitad del siglo XIX, donde mujeres de todo el mundo se unen en una lucha organizada y colectiva (Gamba, 2008) por exigir los mismos derechos que tenían los hombres, como lo fue exigir una educación no separatista, pasar a ser una ciudadana y además tener la opción de sufragio. Junto a estos reclamos, han tenido que experimentar las desigualdades que se producen en el ámbito laboral, ya sea por las funciones que desempeñan o por el salario que reciben a cambio de su trabajo, que muchas veces es mayor que el realizado por un hombre, sin embargo, su retribución es menor.

En el siglo XIX a su vez, surge un concepto denominado economía feminista, que coincide con el surgimiento de la primera ola del feminismo, donde se reclamaba el derecho de las mujeres a tener un empleo y denunciaban las desigualdades laborales y salariales entre los sexos (Carrasco, 2006). Esta economía tiene como preocupación central la cuestión distributiva. En particular se centra en reconocer, identificar, analizar y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica (Rodríguez, 2015).

En definitiva, la economía feminista no es un intento de ampliar los métodos y teorías existentes para incluir a las mujeres, no consiste como ha afirmado Sandra Harding en la idea de “agregue mujeres y mezcle”. Se trata de algo mucho más profundo: se pretende un cambio radical en el análisis económico que pueda transformar la propia disciplina y permita construir una economía que integre y analice la realidad de mujeres y hombres, teniendo como principio básico la satisfacción de las necesidades humanas (Benería 1995, Kuiper y Sap 1996, Nelson 1996, Albelda 1997, Carrasco 2001, Picchio 1999, 2005, Pérez 2005).

La incorporación de la mujer al mercado laboral, comenzó a aumentar cuando se inició la Primera Guerra Mundial, donde tuvieron acceso a los cargos realizados por hombres, por lo que una vez, finalizados los conflictos, comenzaron a manifestarse respecto a la igualdad de derechos, tanto salariales como en las funciones que podían desempeñar (Restrepo e Isaza, 2019). A pesar de que se han desarrollado políticas de igualdad para la incorporación femenina al mercado laboral, aún existe una distribución desigual de la carga de trabajo entre hombres y mujeres (Monllau & Rodríguez, 2012).

Según diversos estudios, se ha determinado que en la profesión contable se ha tenido un aumento significativo de la presencia femenina. En distintos países del mundo la parte contable era asociada a lo masculino por la racionalidad que empleaban, y la teneduría de libros podía asociarse a lo femenino pues era considerado un trabajo de oficina que debía ser realizado con servilidad (Lemos, Barufaldi & Paulo da Silveira,

2015). A pesar de que se ha visto un incremento femenino en el ingreso a la profesión, son los hombres quienes han sido los encargados de ejercer, enseñar y realizar estudios en el campo contable, por lo que se considera que la profesión está asociada a lo masculino. Aún existe cierto grado de incredulidad respecto al trabajo que puedan realizar las mujeres al tomar distintos cargos que requieran mayor tiempo, ya que se ha asociado que aunque se ha incorporado al mercado laboral, deben seguir asumiendo una responsabilidad doméstica respecto al hogar y a la familia, ya que los hombres no han asumido su rol en esa misma responsabilidad doméstica (Monllau & Rodríguez, 2012).

Las mujeres toman pocos cargos directivos contables, debido a varios factores: debido a obstáculos inherentes del género, donde la mujer se centra en la familia y el trabajo que deben realizar en los hogares, y tiene menor disponibilidad de tiempo para estar presentes en el mercado laboral (Borras, Moreno & Recio, 2009, como se citó en Monllau & Rodríguez, 2012); obstáculos inherentes a la organización, donde muchas empresas tienen prácticas de incorporación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero hay otras que tienen en sus prácticas todo lo contrario (Ballesteros, 2010, como se citó en Monllau & Rodríguez, 2012); y obstáculos de tipo social, histórico y cultural, donde de épocas pasadas la sociedad se basaba en los valores de la iglesia y del ejército, que explica la baja participación femenina en la profesión (Monllau & Rodríguez, 2012).

En el ámbito de investigación contable existen estudios que afirman, que, si bien ha aumentado el número de mujeres en el área contable, no ha sido igual el aumento en las investigaciones contables, se cree que puede estar asociado a prácticas discriminatorias, como también poco interés por parte de las mujeres en los temas a investigar (Patiño & Valero, 2012). A pesar que se sigue considerando que la mujer es subordinada del dominio masculino (Cabral y García, s.f.), existen diversidad de mujeres que están desarrollando su profesión en este tipo de trabajo, de investigación

contable, donde además ocupan cargos de liderazgo en los grupos investigativos (López, 2018).

A medida que pasan los años existen diferentes cambios que permiten a la mujer una mayor participación en el ámbito educativo y en el mercado laboral, sin embargo, falta lograr el equilibrio entre vida familiar y vida laboral/educativa, tanto para mujeres como para hombres.

### **2.3 La carrera Contador Público y Auditor en la Universidad del Bío-Bío**

Los inicios de la carrera Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío en la sede Concepción van desde la creación de la Facultad de Ciencias Empresariales en abril de 1989, a partir de la carrera Técnico Universitario en Administración, perteneciente al antiguo instituto tecnológico de la Universidad. En una primera etapa el Departamento contempla las carreras de Contador Auditor e Ingeniería de Ejecución en Administración de Empresas, tanto en Concepción como en Chillán (que se dictaba con anterioridad a la sede penquista) con una matrícula de 320 alumnos y con 8 profesores jornada completa.

A mediados del año 1991 se divide el departamento por campus, creándose el Departamento de Auditoría y Administración en la sede de Concepción, con las carreras de Contador Auditor e Ingeniería Comercial y el departamento de Auditoría e Informática en la sede de Chillán.

Desde que en Chile se adoptaron las nuevas Normas Internacionales de Contabilidad, más bien conocidas como NIIF o IFRS, por sus siglas en inglés, la demanda de nuevos contadores, con conocimientos actualizados fue en aumento. Es por esto que desde 2003 a 2009 la Universidad del Bío-Bío comenzó a realizar mejoras en su malla para

entregar una mejor formación a los futuros profesionales, lo cual concluyó con varias reformas, entre las cuales destacó la disminución de años de estudio de 5 a 4 (Inostroza & Lagos, 2017). A partir del año 2003 se ofrecía la carrera de Contador Público y Auditor, con mención en Tecnologías de Información, Gestión tributaria o Gestión.

## 2.4 Revisión de literatura

Como punto en común en los siguientes trabajos de investigación a mencionar dejaremos el tema de la participación femenina en el área contable, ya que, si bien nuestro tema se centra en un análisis de la participación femenina en nuestra carrera en específico, no se encontró ningún trabajo similar.

En relación a la carrera profesional de la mujer en el área contable, se encontró una tesis de Nueva Zelanda que realiza una investigación de la historia de la mujer en la contabilidad y en asociaciones contables, el rol en la profesión, y considera cómo los enlaces entre las dos áreas de la disciplina han afectado el empleo de mujeres en contabilidad y el impacto en ellas de cualquier cambio en esa relación (Devonport, 2007). Esta tesis ha intentado llenar este vacío en la investigación comparando la participación de las mujeres en la contabilidad pública en Nueva Zelanda y su membresía en la principal asociación contable de este país, el Instituto de Contadores Públicos de Nueva Zelanda (Devonport, 2007). Las principales conclusiones a las que llega esta tesis son: que, aunque las teorías no son absolutas, brindan diferentes enfoques para el análisis de la mujer en la profesión contable y proporcionan un marco adecuado para intentar una explicación de la historia de la mujer en la contabilidad en Nueva Zelanda (Devonport, 2007); y que ha habido mejoras para las contadoras en firmas de contaduría pública. Las mujeres todavía tienen menos probabilidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad en las empresas. Además, la segregación por género es evidente en la disciplina (Whiting and Wright, 2001). También se concluye que se necesita más investigación sobre estas presiones sociales para garantizar que se brinde a las mujeres la igualdad de oportunidades en la contabilidad. El papel que desempeñan las mujeres en la sociedad como madres y las adaptaciones que hacen las empresas para permitir que las mujeres sean madres y contadoras determinarán la imagen futura de la contadora en Nueva Zelanda (Devonport, 2001).

Se encontró también un análisis cualitativo que permite el análisis de la evolución académica y contextual del papel de las mujeres en la investigación contable, realizado en el Departamento

del Quindío; donde se hace mención a que; la contabilidad no es ajena a la realización de este tipo de estudios (participación femenina), teniendo en cuenta que existen diversidad de autores/as que han problematizado los diferentes contextos en los cuales se encuentra presente la disciplina y la profesión contable (López, 2018). Este documento tiene como objetivo realizar un acercamiento sobre la importancia de los estudios de género en el ámbito contable y dar reconocimiento a las mujeres que realizan actividades investigativas en estos espacios (López, 2018). Lo último es congruente con lo que de alguna manera buscaremos con nuestro análisis. De este análisis se destacan las siguientes conclusiones: los resultados de esta investigación muestran la necesidad de seguir elaborando proyectos de investigación que aborden estas temáticas con la intención de continuar las discusiones en los diferentes contextos en los cuales se encuentra presente la disciplina y la profesión contable. Los resultados cuantitativos se muestran positivos en cuanto a la búsqueda de la igualdad y la equidad entre los géneros; no obstante, esto no implica que las concepciones culturales y los estereotipos sobre la feminidad y la masculinidad hayan cambiado. En ese sentido, los resultados de las entrevistas exponen desde las experiencias de las entrevistadas que, aunque se han abierto hacia las mujeres diferentes espacios como la academia, siguen existiendo las manifestaciones de desigualdad y discriminación presentes por razones de sexo/género en los diferentes contextos sociales, y es importante empezar a reconocer estos acontecimientos con el propósito de seguir buscando la igualdad y equidad social (López, 2018).

En la tesis que se refiere en pocas palabras a la Contadora pública y auditora y la inserción laboral, y a lo que quizás lleguemos en el análisis a concluir, puede hacer referencia a lo siguiente según Inostroza y Lagos (2017): se puede inferir que la inserción laboral es el desarrollo interpersonal de la mujer y a medida que se ha ido desarrollando personalmente como una figura independiente en la sociedad ha ido tomando fuerza en este difícil campo que se le presenta para encontrar trabajo estable y condiciones justas. Así mismo la mujer se abre paso en el curso de la carrera Contador Público y Auditor. Esta investigación fue realizada a través de encuestas. Las conclusiones que podemos destacar es que la maternidad, que según la hipótesis influía negativamente en la profesional titulada, dejó demostrado según resultados estadísticos que no influye negativamente en la inserción laboral de las profesionales de

Contador Público y Auditor, tampoco resultó ser relevante el rendimiento académico. Lo que sí resultó relevante fue la recomendación de terceros, y se destaca que aquellas que participaron en actividades extra programáticas accedieron a cargos de jefas de departamento o trabajar de manera independiente.

El solo acto de tomar el camino de estudio de la participación femenina nos lleva de por sí a la discusión de la existencia de la desigualdad de género. En el estudio *¿Contabilidad = Mujer + Equidad?* se llega a lo siguiente; a lo largo de este estudio se ilustra que durante el transcurso del tiempo ha habido desigualdad entre hombres y mujeres. La metodología de esta investigación es una revisión de literatura de 11 artículos, un libro y cuatro portales en las redes electrónicas. Se concluye que a lo largo de este estudio se ilustra que durante el transcurso del tiempo ha habido desigualdad entre hombres y mujeres. No obstante, en la profesión de contabilidad, la equidad de género se ve reflejada, pero esta debe ser mejorada y debe evolucionar con el tiempo. Una forma de lograr esto es por medio de la educación de las personas, debido a que, si estas se instruyen en los temas de igualdad de derechos, justicia, diversidad y por consiguiente en el concepto de equidad de género será menos probable que barreras, como el techo de cristal, se empleen en las áreas de trabajo. Esto tendría como resultado el desarrollo eficiente de los grupos minoritarios como es el caso de las mujeres (Berríos & Meléndez, 2017).

En lo que respecta a la feminización del área contable tenemos un estudio cualitativo, que se realizó mediante encuestas en un escritorio de contabilidad, localizado en la ciudad de Americana (estado de São Paulo), Brasil. Este estudio utiliza la propuesta analítica de Yannoulas (2011), que separa el proceso en feminización, predominancia numérica de mujeres y feminización, asociación de actividades como naturalmente femeninas, que busca comprender, por la óptica de las mujeres, cómo estos procesos de las ocupaciones en contabilidad están relacionados a los estereotipos de género. Bajo la perspectiva de las relaciones de género, se observó la existencia de estereotipos, permeando la comprensión de

que las mujeres tienen una mejor preparación para las actividades operacionales del área, por ser más detallistas y dóciles que el hombre. Por medio de la naturalización discursiva de los papeles de género y de la segregación de las actividades operacionales y analíticas, a pesar del creciente número de mujeres en la profesión, la desigualdad institucionalizada es mantenida en la Contabilidad (Lemos et al, 2015).

Existe también un documento que tiene como propósito analizar la feminilización y la feminización de la profesión contable en Colombia entre el 2001 y el 2018; una investigación que comienza siendo cualitativa y posteriormente pasa a lo cuantitativo donde se analizan e interrelacionan mediciones; se entiende como feminilización el incremento en la participación de las mujeres en una determinada profesión y por feminización los cambios de significado asociados al aumento cuantitativo de la participación femenina (Valero et al, 2020). Esta investigación concluye que se evidencia una significativa feminilización del ejercicio profesional, ya que las cifras demuestran de forma evidente el aumento de mujeres contadoras en las distintas zonas de Colombia, lo cual puede explicarse por la posibilidad de trabajo independiente que es compatible con la labor en el hogar; esto es positivo en la medida que la mujer accede al mercado contable profesional, sin embargo, puede ser un limitante para el acceso a cargos directivos y de la misma forma se evidencia que los hijos hacen que las mujeres deserten de sus estudios en Contaduría Pública (Valero et al, 2020). La mayoría de los cargos de alto nivel o de dirección siguen estando en manos de hombres y la remuneración en general se encuentra por debajo de la recibida por contadores con la misma experiencia y en el mismo sector de la economía, inclusive se establece que iniciando su experiencia profesional los salarios de hombres y mujeres son equilibrados y con el pasar del tiempo se van distanciando haciendo que las mujeres contadoras ganen menos que los hombres (Valero et al, 2020).

La literatura sobre la historia de las profesiones ha tenido tradicionalmente una perspectiva androcéntrica, recogiendo exclusivamente una visión masculina de su evolución, sin embargo, los procesos de cómo se han ido desarrollando estas profesiones tienen un claro enfoque de género (Haynes, 2008).

En definitiva, el desarrollo de este tipo de investigaciones en nuestra carrera o incluso en la profesión contable no está tan abordado a nivel nacional, los estudios que se encuentran son mayoritariamente de otros países, y abordan distintas perspectivas de la participación femenina, como la investigación contable, la inserción laboral, equidad de género en la profesión, la feminilización y feminización del área contable.

Se concuerda con los autores respecto a que falta mayor igualdad respecto a la participación femenina y masculina en el área contable, si se desarrollasen mayores análisis e investigaciones referentes al tema, se podría generar mayor visibilización de la desigualdad existente y se trabajaría en la búsqueda de soluciones para disminuir las diferencias de género. Además, se destaca que ninguno de ellos ha visto de manera negativa el aumento de la participación femenina en el área contable y se considera un avance en la igualdad de desarrollo profesional y laboral.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Metodología**

La investigación se basará en una recopilación de datos y un análisis de las comparaciones que puedan surgir según las variables estudiadas, respecto a información de los estudiantes de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, por lo que tendrá un enfoque tanto cuantitativo y cualitativo.

El estudio será de tipo longitudinal o evolutivo, ya que se analizarán variables que influyen en un determinado período de tiempo.

Mediante esta información recopilada se busca realizar comparaciones y análisis que permitan tener una opinión respecto a la participación de la mujer en los últimos 5 años, en la carrera de CPA.

### **3.2 Técnicas de recolección de información.**

Para abordar el primer objetivo “Comparar si la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, ha registrado aumento o disminución de ingresos femeninos respecto del total, en los últimos 5 años”, se recopiló la información de los ingresos incluyendo los puntajes PSU, la opción de preferencia de la carrera y la institución de educación secundaria de procedencia. Se resume la información en tablas para un análisis posterior. La información es proporcionada por profesor guía mediante dirección de escuela y obtenida de la Dirección General de Análisis Institucional (DGAI).

Con respecto al segundo objetivo “Determinar el número de deserción de las/los estudiantes de la carrera Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío en los últimos 5 años, y si

las principales causas tienen relación con el género”. Se obtiene la información desde la DGAI, se utilizan tablas para representar el número de desertores y se hace la discriminación por género. En cuanto a los motivos de deserción resulta bastante difícil obtener los motivos con la separación de género, ya que solo se tuvo acceso a los motivos generales a nivel universidad.

Y el tercer objetivo “Verificar que tan importantes son las prácticas profesionales en la carrera de Contador Público y Auditor en los últimos 5 años, y evaluar si el género influye en la realización de éstas”. Para poder analizar la importancia de la Práctica Profesional II se crea y aplica una encuesta, que está enfocada en determinar la importancia de la práctica y además se incluyen preguntas de los últimos acontecimientos nacionales e internacionales: el movimiento social de 2019 y la pandemia producto del COVID-19 en 2020. Se envió solicitud de colaboración para responder la encuesta mediante correo electrónico, a un total de 188 personas correspondientes a los alumnos que inscribieron y rindieron la práctica II entre los años 2016 y 2020, de los cuales 76 contestaron en un plazo de dos semanas (fecha de inicio: 16/12/2020, fecha de cierre: 31/12/2020). En el anexo 1 se puede encontrar la encuesta aplicada.

Finalmente, para el cuarto objetivo “Identificar si el rendimiento académico de la carrera Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, contiene una diferencia significativa respecto del género”. Por medio de la dirección de escuela se obtienen los datos de la Dirección de Admisión, Registro y Control Académico (DARCA). La información se resume en tablas, se calculan la media, para comparar el rendimiento, la mediana nos sirve para ver la simetría de los datos, y la desviación estándar para tener una idea de la dispersión de estos. Se agrega además la cantidad de aprobados y reprobados y se calcula el porcentaje de aprobación tanto para hombres como para mujeres.

## **CAPÍTULO IV: DATOS Y ANÁLISIS DE DATOS**

## **4.1 Análisis de Ingresos**

En esta parte del análisis se busca comparar si la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, ha registrado aumento o disminución de ingresos femeninos respecto del total, en los últimos 5 años.

Respecto a los ingresos de alumnos a la Universidad del Bío-Bío, la principal forma de acceso es según puntajes obtenidos en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), y a partir de esta se pueden considerar características de los alumnos que ingresan a cada carrera de la universidad, tales como ponderaciones, opciones de ingreso y colegios de procedencia.

### **4.1.1 Ingresos a la carrera de Contador Público y Auditor**

En la Tabla 1, se realiza un resumen del total de ingresos a la carrera de Contador Público y Auditor, considerando los últimos 5 años que van desde 2016 al 2020, haciendo una separación según el género de los alumnos por cada año y un desglose entre ingresos especiales, que corresponden a los ingresos por otra vía distinta a la de la Prueba de Selección Universitaria (Egresados de Bachillerato Internacional, deportistas destacados, hijos de funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, entre otros), e ingresos regulares que son aquellos que ingresan por la vía de postulación según preferencia de carrera y puntaje PSU.

Tabla 1

*Total de ingresos a la Carrera de Contador Público y Auditor, concepción, años 2016-2020*

Año Cohorte	ESPECIAL			REGULAR			TOTALES POR CARRERA		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2016	0	0	0	43	22	65	43	22	65
2017	2	0	2	41	19	60	43	19	62
2018	3	0	3	36	32	68	39	32	71
2019	3	0	3	30	38	68	33	38	71
2020	0	0	0	32	23	55	32	23	55

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 1, durante el 2016 ingresaron un total de 65 alumnos, de los cuales el 66% aproximadamente corresponde a mujeres y donde el acceso fue solo de forma regular.

Durante 2017, se incorporaron 62 estudiantes donde un 69% corresponde a alumnas y de las cuales un 3% corresponde a un ingreso especial.

En el año 2018 la matrícula de ingreso fue de un total de 71 alumnos, 55% refleja el registro femenino y dentro de esos ingresos, un 4% fue por incorporación especial, el resto por ingreso regular.

En 2019, la cantidad de ingresos fue la misma del 2018, con 71 estudiantes, pero con diferencia en la distribución ya que el 46% eran mujeres, de los cuales 4% corresponden a ingresos especiales.

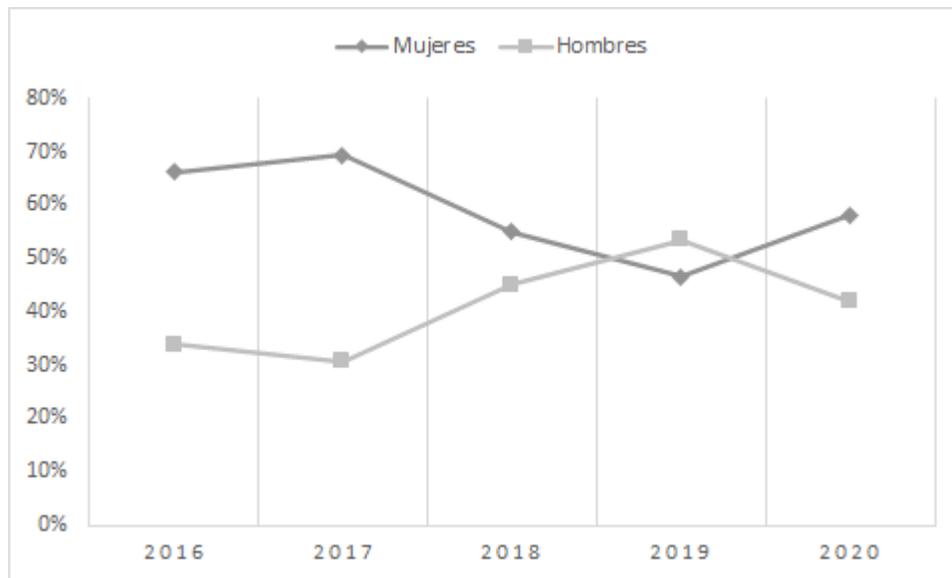
Finalmente, en 2020 ingresó una matrícula de 55 personas, donde 58% de estos datos están asociados a mujeres, con ingresos solo de tipo regular.

En todos estos años de estudio, la carrera tuvo un total de 8 ingresos especiales, y todos ellos fueron de sexo femenino.

La Tabla 1, se puede resumir en la Figura 1, donde se observa que a medida que avanzaron los años desde 2016, fue ingresando a la carrera una matrícula femenina menor cada año, sin embargo, en la mayoría de los períodos representan un número mayor respecto del total, a excepción del año 2019 donde la matrícula masculina fue mayor por tan solo un 8% (5 alumnos).

Figura 1

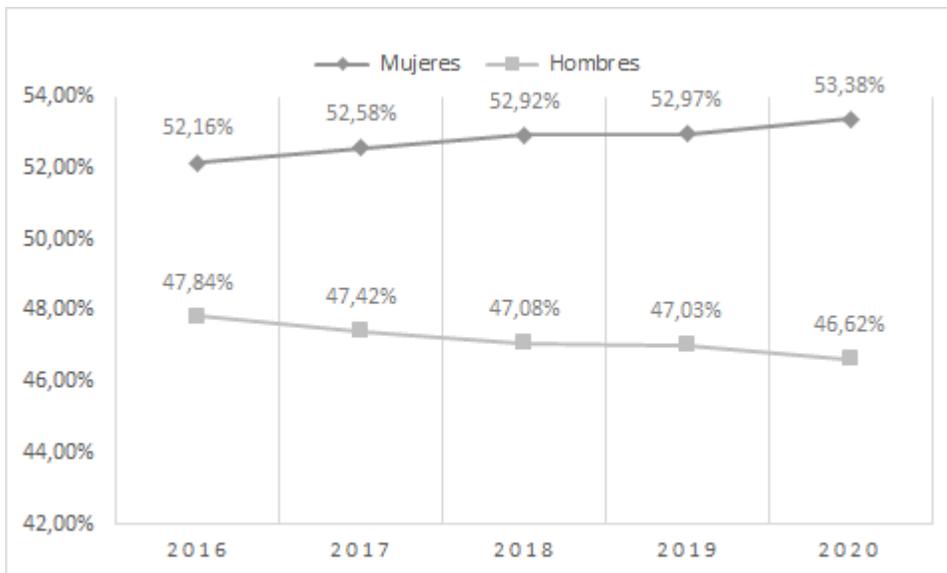
*Porcentaje de ingresos por género a la carrera de Contador Público y Auditor, años 2016-2020*



Esta información de los ingresos se puede relacionar a la vez con los ingresos generales a la educación superior, los que se reflejan en la Figura 2 separados según género.

Figura 2

Porcentaje de ingresos por género a la educación superior nivel pregrado, años 2016-2020.



La información para elaborar la Figura 2 se obtuvo del Servicio de Información de Educación Superior (SIES), de la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación (Ver anexo 2).

Si se comparan ambos gráficos, se coincide en que la matrícula de las mujeres tiende a ser superior a la de los hombres en la mayoría de los años, y observando la situación de la carrera coincide con lo anterior, a excepción del 2019 que la matrícula masculina es levemente superior.

Se podría decir entonces que en la carrera Contador Público y Auditor, la matrícula que ingresa de mujeres, es mayor que la de los hombres, según los datos analizados de los últimos 5 años. Podría considerarse un hecho positivo, ya que muestra que la carrera no tiene una tendencia masculina marcada.

#### 4.1.2 Ingresos según puntaje en la Prueba de Selección Universitaria

La principal forma de ingreso a la carrera de Contador Público y Auditor es mediante la Prueba de Selección Universitaria (PSU), donde dependiendo los resultados obtenidos por los alumnos, quedan en una lista de selección que permite el ingreso a la universidad.

A continuación, en la Tabla 2, se detallan los promedios de los puntajes obtenidos desde el año 2016 al 2020 por los alumnos que ingresaron a la carrera durante dicho período:

Tabla 2

*Puntajes promedios Prueba de Selección Universitaria, años 2016 - 2020.*

Año	Promedio Carrera	Promedio Mujeres	Promedio Hombres
2016	569,25	571,50	564,87
2017	569,22	572,65	561,83
2018	566,74	569,17	564,01
2019	568,16	587,47	552,92
2020	583,76	594,56	568,73

Fuente: Elaboración propia.

En todos los años analizados, el puntaje promedio de las mujeres en la Prueba de Selección Universitaria, estuvo sobre la media de la carrera y según la información proporcionada por la Dirección General de Análisis Institucional (DGAI) se pudo determinar la cantidad de mujeres que conforman estos datos, la cual se resume a continuación en la Tabla 3

Tabla 3

*Mujeres según puntaje PSU, años 2016-2020*

Año	Mujeres sobre la media	Mujeres bajo la media	Total ingreso mujeres	% Mujeres sobre la media	% Mujeres bajo la media
2016	18	25	43	41,9%	58,1%
2017	16	25	41	39,0%	61,0%
2018	17	19	36	47,2%	52,8%
2019	16	14	30	53,3%	46,7%
2020	14	18	32	43,8%	56,3%

Fuente: Elaboración propia.

Según la Tabla 3 y a pesar de las desviaciones que se pueden apreciar en los porcentajes, en la mayoría de los años más de la mitad de las alumnas ingresaron con un puntaje inferior al promedio de la carrera.

Se puede determinar entonces que el puntaje promedio obtenido por las mujeres es más alto que el de la carrera, pero la mayoría de sus medias se encuentran por debajo del promedio, esto quiere decir que existen promedios PSU lo bastante altos como para aumentar el promedio de las mujeres.

### 4.1.3 Ingresos según preferencia de postulación

Los estudiantes al momento de tener los resultados de los puntajes obtenidos en la PSU, enumeran las carreras a las que postularán según sus preferencias. A continuación, en la Tabla 4 se resume la preferencia con la que los estudiantes ingresaron a la carrera de Contador Público y Auditor, considerando solo los ingresos regulares en los últimos cinco años:

Tabla 4  
*Preferencia de ingreso a Contador Público y Auditor, según género, años 2016-2020.*

	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4	Opción 5	Opción 6	Opción 7	Opción 8	Total
Mujeres 2016	28	5	5	1	2	1	1	0	43
Hombres 2016	12	3	1	3	1	2	0	0	22
Mujeres 2017	26	6	5	2	0	1	1	0	41
Hombres 2017	5	5	5	2	0	1	1	0	19
Mujeres 2018	25	5	3	2	1	0	0	0	36
Hombres 2018	20	6	3	1	0	2	0	0	32
Mujeres 2019	21	4	0	3	1	0	0	1	30
Hombres 2019	25	7	3	2	1	0	0	0	38
Mujeres 2020	27	4	0	0	1	0	0	0	32
Hombres 2020	18	2	3	0	0	0	0	0	23

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar en el año 2016 que, de un total de 43 mujeres, 28 marcaron la opción 1 y 15 marcaron opciones entre la 2 y 7.

En el año 2017 de un total de 41 mujeres, 26 marcaron la opción 1 y 15 marcaron opciones entre la 2 y 7.

En el año 2018 de un total de 36 mujeres, 25 marcaron la opción 1 y 11 marcaron opciones entre la 2 y 7.

En el año 2019 de un total de 30 mujeres, 21 marcaron la opción 1 y 9 marcaron opciones entre la 2 y 8.

En el año 2020 de un total de 32 mujeres, 27 marcaron la opción 1 y 5 marcaron opciones entre la 2 y 7.

Tabla 5  
*Preferencia de ingreso a CPA en porcentaje según género, años 2016-2020.*

	Opción 1	Opción 2	Opción 3	Opción 4	Opción 5	Opción 6	Opción 7	Opción 8	Total
Mujeres 2016	65%	12%	12%	2%	5%	2%	2%	0%	100%
Hombres 2016	55%	14%	5%	14%	5%	9%	0%	0%	100%
Mujeres 2017	63%	15%	12%	5%	0%	2%	2%	0%	100%
Hombres 2017	26%	26%	26%	11%	0%	5%	5%	0%	100%
Mujeres 2018	69%	14%	8%	6%	3%	0%	0%	0%	100%
Hombres 2018	63%	19%	9%	3%	0%	6%	0%	0%	100%
Mujeres 2019	70%	13%	0%	10%	3%	0%	0%	3%	100%
Hombres 2019	66%	18%	8%	5%	3%	0%	0%	0%	100%
Mujeres 2020	84%	13%	0%	0%	3%	0%	0%	0%	100%
Hombres 2020	78%	9%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la mayoría de los años, una gran cantidad de mujeres, con un porcentaje mayor al 60%, escogió como primera preferencia la carrera, lo que se podría interpretar como un buen resultado, ya que existe un verdadero interés en la población femenina por cursar la profesión en la Universidad del Bío-Bío. Además, si se compara con el ingreso de mujeres a la carrera Contador Auditor a nivel nacional (solo en 2020), se puede visualizar una preferencia de las mujeres por esta área (Ver Anexo 3).

#### 4.1.4 Ingresos según establecimientos de procedencia.

Otra de las variables que están incluidas en el total de ingresos a la carrera de Contador Público y Auditor tiene relación con la procedencia de los alumnos que ingresan a la carrera, la que puede ser de colegios o liceos de tipo científico-humanista o técnico.

A continuación, se realiza un resumen de los alumnos provenientes de una educación técnica:

Tabla 6  
*Alumnos con procedencia de colegio técnico*

Dependencia Educacional	Municipal		Particular Subvencionado		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Año Cohorte						
2016	28	87,50%	4	12,50%	32	100%
2017	26	86,70%	4	13,30%	30	100%
2018	23	82,10%	5	17,90%	28	100%
2019	9	32,10%	19	67,90%	28	100%
2020	14	66,70%	7	33,30%	21	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 6, se puede observar que, del total de ingresos del 2016, 32 alumnos provenían de colegios o liceos de educación técnica, de los cuales 28 eran alumnos del sistema municipal y 4 de centros particulares subvencionados.

De los 62 alumnos del año 2017, 26 eran de colegios técnicos municipales y 4 de técnicos particulares subvencionados.

En 2018 se registró un ingreso de 28 alumnos respecto de los 71 matriculados, de los cuales 23 provenían de colegios municipales y 5 de colegios subvencionados.

De los matriculados en 2019, un total de 28 estudiantes pertenecían a instituciones técnicas, dentro de los cuales 9 eran de establecimientos municipales y 19 de subvencionados.

Por último, en 2020, 21 alumnos eran de colegio técnico profesional, y 14 de ellos estudiaban en el sistema municipal y 7 estudiaban en el sistema particular subvencionado.

La disminución de ingresos municipales del sistema técnico, se puede relacionar con la caída a nivel nacional de estudiantes secundarios egresados que ingresaron a una carrera de pregrado en 2020, la cual fue de -5,4% respecto al año anterior (SIES del Ministerio de Educación, 2020).

A partir de la Tabla 6, se puede conocer información más detallada respecto al género femenino que conforma este tipo de ingresos (colegios técnicos), la cual se resume en la tabla 7:

Tabla 7  
*Mujeres con procedencia de colegio técnico*

Dependencia Educativa	Municipal		Particular Subvencionado		Total		
	Año Cohorte	N°	%	N°	%	N°	%
	2016	23	92%	2	8%	25	100%
	2017	18	94,70%	1	5,30%	19	100%
	2018	12	92,30%	1	7,70%	13	100%
	2019	3	21,40%	11	78,60%	14	100%
	2020	7	70%	3	30%	10	100%

Fuente: Elaboración propia.

Al comparar las mujeres que proceden de colegios o liceos técnicos, respecto del total registrado en la tabla 6, se puede observar que el género femenino en 2016 representa un 78%; en 2017 un 63%; en 2018 un 46%; en 2019 un 50%; y finalmente en 2020 un 48%, lo que da cuenta de una disminución de la matrícula femenina que ingresa a la carrera desde este tipo de establecimiento, a su vez estos porcentajes en su mayoría provienen de colegios o liceos técnicos municipales, a excepción del año 2019 donde el ingreso fue mayor desde instituciones particulares subvencionadas.

En la Tabla 8, se resumen los datos asociados a los alumnos que ingresaron a Contador Público y Auditor, provenientes de colegios o liceos científicos humanistas:

Tabla 8  
*Alumnos con procedencia de colegio científico-humanista, años 2016-2020*

Dependencia Educativa	Educación Pública		Municipal		Particular Pagado		Particular Subvencionado		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
2016	0	0	20	60,60%	0	0	13	39,40%	33	100%
2017	0	0	16	50%	0	0	16	50%	32	100%
2018	0	0	18	41,90%	0	0	25	58,10%	43	100%
2019	0	0	14	32,60%	2	4,70%	27	62,80%	43	100%
2020	7	20,60%	13	38,20%	0	0	14	41,20%	34	100%

Fuente: Elaboración propia.

Ingresaron en 2016 un total de 33 alumnos de este tipo de colegio, de los cuales 20 estudiaron en municipales, y 13 en particulares subvencionados.

En 2017, 16 alumnos provenían de un centro educacional municipal y 16 de un colegio particular subvencionado, dando un total de 32 alumnos que venían de establecimientos científico-humanista.

Del total de alumnos que se incorporaron en 2018, 43 procedían de instituciones científico-humanista, 18 eran estudiantes municipales y 25 de particulares subvencionados.

Lo que fue el 2019 registró un ingreso igual al año anterior respecto a este tipo de establecimientos, con 43 alumnos, sin embargo 14 eran de municipales, 2 de particulares pagados y 27 de particulares subvencionados.

Finalmente, en 2020, se registró un ingreso de 34 alumnos científicos-humanistas, donde 7 provenían de establecimientos de educación pública, 13 de centros municipales y 14 de particulares subvencionados.

Se detalla a continuación en la Tabla 9, el número de ingresos de mujeres provenientes de colegios científicos humanistas:

Tabla 9  
*Mujeres con procedencia de colegio científico-humanista.*

Dependencia Educativa	Educación Pública		Municipal		Particular Subvencionado		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Año Cohorte								
2016	0	0	11	61,10%	7	38,90%	18	100%
2017	0	0	12	50%	12	50%	24	100%
2018	0	0	10	38,50%	16	61,50%	26	100%
2019	0	0	6	31,60%	13	68,40%	19	100%
2020	6	27,30%	9	40,90%	7	31,80%	22	100%

Fuente: Elaboración propia.

Según la información resumida en la tabla, se puede detallar que las mujeres representan en 2016 el 55% del total de los ingresos provenientes de colegios científicos humanistas; en 2017 un 75%; en 2018 un 61%; en 2019 un 44% y finalmente en 2020 un 65%, lo que se puede resumir que en la mayoría de los años la matrícula femenina proveniente de estos establecimientos es superior respecto del total y no se aprecia una gran diferencia de ingresos entre los tipos de institución de los que vienen las alumnas (municipal, particular subvencionado o educación pública).

Cabe mencionar que existe una pequeña diferencia en los ingresos respecto a la procedencia de las alumnas que ingresan a la carrera, ya que, en la mayoría de los años estudiados, fueron más

estudiantes de colegios científicos humanistas las que se matricularon en Contador Público y Auditor.

## **4.2 Análisis de deserción académica.**

Para poder determinar el número de las/los estudiantes que han desertado en los últimos 5 años se solicitó la información a la Dirección General de Análisis Institucional (DGAI), de la Universidad del Bío Bío. Sin embargo, en este análisis, a diferencia del anterior y los siguientes, se decidió considerar el período comprendido entre 2016 a 2019, ya que los datos del año 2020 no están completos (antecedentes solo hasta noviembre), y además está pendiente la información relacionada a la distribución por género de la deserción, lo que es esencial para este objetivo.

Para este análisis se consideran las siguientes definiciones de deserción, ocupadas por la DGAI:

La deserción temporal es la relación porcentual entre el número de alumnos de la cohorte año que desertan temporalmente en el año y el número total de alumnos matriculados de la cohorte año. Los motivos pueden ser: retiro temporal y sin inscripción de asignaturas

La deserción definitiva es la relación porcentual entre el número de alumnos de la cohorte año que desertan definitivamente, en el año y el número total de alumnos matriculados de la cohorte año. Los motivos pueden ser: renuncia(s) y pérdida(s) de carrera.

La deserción global es la que se refiere al número de estudiantes de la cohorte año que desertan definitivamente y temporalmente en el año y el número total de estudiantes matriculados de la cohorte año.

Una alumna o un alumno al momento de decidir retirarse de la carrera, debe dejar un registro con el motivo por el cual abandona, ya sea que lo haga de forma temporal o definitiva. Estos motivos pueden ser los siguientes, según DGAI:

Vocacionales: desmotivación por ingreso a carrera no deseada, o no le gustó la carrera o programa.

Financiamiento: por no contar con financiamiento de becas o créditos, motivos económicos (por cesantía, disminución de ingresos, enfermedades familiares, aumentó grupo familiar, entre otros).

Socioeconómicos: separación de padres, distancia viaje hogar-universidad, maternidad, paternidad, cambio de ciudad, estudia y trabaja, lugar de residencia no adecuado.

Académicos: cambio de programa o universidad, bajo rendimiento académico, falta de adaptación y vinculación con la vida universitaria.

Salud: salud mental, enfermedad de familiares, enfermedad del alumno.

De todos los motivos mencionados los que se pueden relacionar con el género netamente femenino, es la maternidad, que se clasifica dentro de motivos socioeconómicos o motivos personales.

#### **4.2.1 Deserción**

En la Tabla 10 se puede apreciar el número y el respectivo porcentaje de estudiantes de primer año, separados por género, que han desertado en los últimos 4 años, en la que se considera la deserción global (temporal y definitiva).

Tabla 10  
*Deserción de primer año por género- Cohortes 2016-2019.*

Año cohorte	Desertados		Deserción global	Matricula Mujer	Matricula Hombre	% Deserción Mujeres	% Deserción Hombres
	Mujeres	Hombres					
2016	4	4	8	43	22	9,3%	18,2%
2017	4	2	6	43	19	9,3%	10,5%
2018	6	3	9	39	32	15,4%	9,4%
2019	1	6	7	33	38	3,0%	15,8%

Fuente: Elaboración propia.

Según la información resumida en la tabla anterior, se puede observar que en la mayoría de los años desde 2016, un número levemente superior de mujeres ha desertado de la carrera, respecto al total de deserción global, a excepción del año 2019 donde se retiró un número mayor de hombres.

En relación a las respectivas matrículas, según género, en 2016, 2017 y 2019 las mujeres tienen menor porcentaje de deserción que los hombres, solo en 2018 las mujeres presentan un mayor porcentaje. Por lo que se puede inferir que las mujeres tienden a desertar menos que los hombres en los cuatro años analizados.

A continuación, en la Tabla 11, se resume el número de alumnas que ingresaron a la carrera e hicieron abandono de forma temporal o definitiva:

Tabla 11

*Tasa de retención y deserción de mujeres de primer año - Cohortes 2016 a 2019.*

Año Cohorte	Retenidos		Deserción Temporales		Deserción Definitivos		Admisión
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2016	39	90,7%	3	7,0%	1	2,3%	43
2017	39	90,7%	2	4,7%	2	4,7%	43
2018	33	84,6%	3	7,7%	3	7,7%	39
2019	32	97,0%	0	0,0%	1	3,0%	33

Fuente: DGAI.

Cabe mencionar que, en los años de estudio, existe una separación respecto a las deserciones por las que optaron las alumnas (temporal y definitiva), sin embargo, al divisar la información, no se determina una diferencia notoria.

En 2019 se da una nula deserción temporal, y en 2016 y 2017 se da el mayor valor, sin embargo, estos números no son demasiado influyentes para el porcentaje de matrícula femenina que ingresó cada año, ya que la tasa de retención sigue siendo alta (sobre 80% cada año).

Respecto a los retiros definitivos, se aprecia un leve aumento desde 2016 a 2019, pero cae esa tendencia en 2019, lo que sumado a que no existieron retiros temporales, hizo aumentar la tasa

de retención femenina en la carrera. En general el año con más deserción femenina global fue en 2018, con un 15,4%, y el año con menos porcentaje fue 2019 con un 3%.

Luego de determinar el número de deserción de las/los estudiantes de CPA, se hace búsqueda de los motivos o causas por las cuales se produce, y si estas tienen relación con el género. Solo se obtuvo el acceso a los motivos de deserción en la carrera del año 2019.

En la Tabla 12, se muestran los motivos de deserción académica de los estudiantes de primer año 2019, de la carrera Contador Público y Auditor:

Tabla 12

*Motivos de deserción por género - cohorte 2019*

Tipo de Deserción	Motivos de deserción	Mujeres	Hombres	Total
Definitivos	SOCIOECONOMICOS	1	1	2
	VOCACIONALES		1	1
Temporales	SOCIOECONOMICOS		1	1
	VOCACIONALES		1	1
	SIN INSCRIPCIÓN		2	2

Fuente: DGAI

Como se ve en la tabla anterior, solo hay una deserción femenina y es por motivos socioeconómicos, en cambio las deserciones masculinas muestran además de motivos socioeconómicos, motivos vocacionales o simplemente no inscribieron asignaturas.

En definitiva, se puede mencionar en general, que las mujeres presentan menos deserción que los hombres y su porcentaje de retención entre 2016 y 2019 ha aumentado. Lo que se considera un hecho positivo, sin embargo, no existe mayor información respecto a los motivos, por lo que no se podría asociar a causales de diferencia de género, a excepción del año 2019, donde la deserción femenina fue por motivo socioeconómico en el cual está considerada la maternidad, pero no se puede asociar directamente a ello dicha deserción.

### **4.3 Análisis Prácticas profesionales.**

En la malla curricular de Contador Público y Auditor existen dos prácticas profesionales que deben aprobar los alumnos para egresar de la carrera: Práctica Profesional I y Práctica Profesional II.

Se consideró analizar la importancia para los alumnos de cursar Práctica Profesional II, ya que es una asignatura que permite al alumno/a estar más interiorizado con el mundo laboral, por ser un curso de último año de la carrera. Además, se busca evaluar si en la realización de la práctica influye el género y si existe diferencia en la opinión de hombres y mujeres.

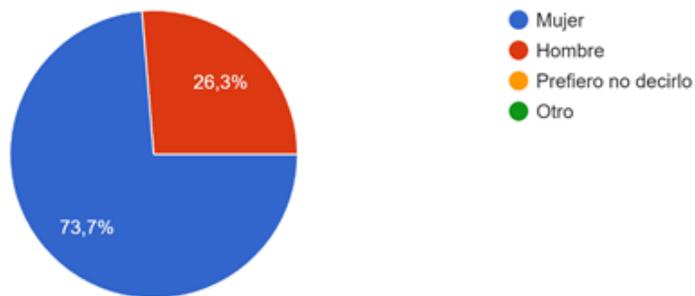
En la recopilación de información para desarrollar este análisis, se hicieron múltiples preguntas que permitirían tener distintas opiniones y/o respuestas.

#### **4.3.1 Análisis de los resultados**

La primera pregunta que se realizó tenía relación con la identidad del alumno, ya que de esta forma se llevaría un control para evitar duplicidad en la población encuestada.

La segunda interrogante se orientó al género de las personas que realizaron la colaboración, esto permite ordenar las respuestas según las diferentes percepciones, cuyos resultados se pueden apreciar en la Figura 3:

Figura 3  
*Género de los encuestados*

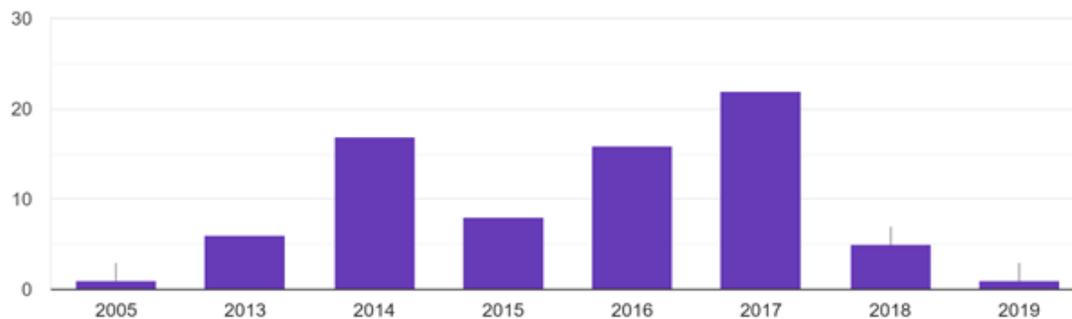


De un total de 76 personas encuestadas, el 73,3% (56) fueron mujeres y el otro 26,3% (20) hombres. Se puede visualizar que la mayoría fueron respuestas de mujeres.

La Figura 4, está relacionada a los años de ingreso de los encuestados a la carrera, en su mayoría ingresan en el intervalo de tiempo desde 2013 a 2019, pero también se observa que respondió una persona que ingresó en el año 2005:

Figura 4

*Años de ingreso de los encuestados a Contador Público y Auditor*

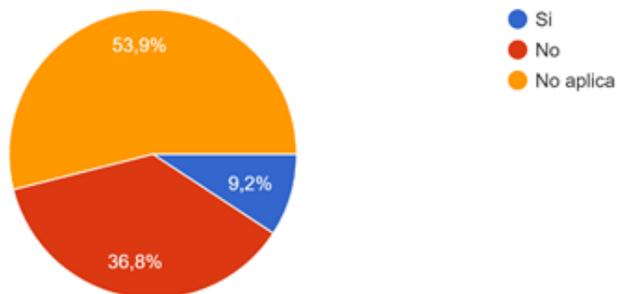


La mayoría de los encuestados ingresó en 2017 (22 respuestas); luego le sigue 2014 (17 respuestas) y en tercer lugar 2016 (16 respuestas). Finalmente siguen los años 2015 (8), 2013 (6), 2018 (5), 2019 (1) y 2005 (1). Si bien no concuerda el año de ingreso con el año que debieran realizar práctica, esto se debe a cambios de sede de educación superior y la respectiva convalidación de asignaturas.

Considerando que los alumnos que ingresaron en 2016 debieron realizar la práctica durante 2019, es que se incluyó una pregunta relacionada al estallido social que se vivió durante el segundo semestre del año 2019, la cual tiene relación si dicho evento tuvo alguna influencia en la realización de la práctica profesional II. En la Figura 5 se resumen las respuestas: }

Figura 5

*Influencia del estallido social en 2019 en la práctica II*



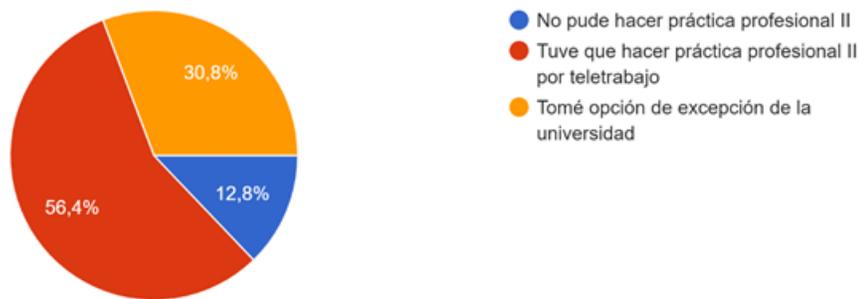
El 9,2% (7) respondieron que sí influyó en la realización de la práctica, donde todos los comentarios dan cuenta que fue de manera negativa. Algunos de los comentarios que expresaron fue que atrasó el ingreso al centro de práctica y que el aprendizaje no fue el mismo por los eventos que acontecían.

El 36,8% (28) consideró que no influyó en la realización de su práctica, y un 53,9% (41) no aplicó para esta respuesta.

Volviendo a la Figura 3, se estimó que los alumnos que ingresaron en 2017, debían realizar práctica durante 2020, año en el que se vivió la pandemia mundial por Covid 19, por lo que se incluyó una pregunta relacionada a cómo afectó el virus al desarrollo de dicha actividad, obteniendo los siguientes resultados:

Figura 6

*Afectación del Covid-19 en la realización de práctica II*



De un total de 39 respuestas asociadas a esta pregunta, 5 alumnos (12,8%) que inscribieron práctica profesional para el semestre 2020-2 no pudieron realizarla, lo que podría implicar para ellos un atraso en su formación académica.

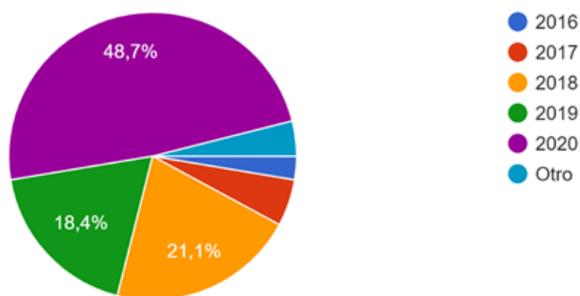
Por otra parte 12 alumnos (30,8%) tomaron opción de excepción que entregó la universidad, la cual fue para aquellos estudiantes que no encontraron centro de práctica por teletrabajo (debido a la emergencia sanitaria), que consiste en 2 opciones: la primera dirigida a aquellos que terminan en 2020-2 la carrera y cumplen requisitos, debían realizar una capacitación a pequeñas empresas que forman parte de SERCOTEC, además llevar bitácoras semanales de las acciones que desarrollaban y haber realizado con anterioridad asistencia en sala en alguna asignatura que la haya exigido; y la segunda dirigida a aquellos que tomaron la asignatura de Taller Profesional II que forma parte de la malla curricular, donde se convalida la nota de dicho ramo, de igual forma realizar capacitación a microempresarios de SERCOTEC y haber realizado gestión sala con anterioridad. Uno de los comentarios que manifestó un encuestado de esta sección, fue que “la práctica es parte del aprendizaje necesario para desenvolverse en el área laboral”, por lo que realizarla por este medio o por teletrabajo dificulta la comunicación y el aprendizaje de funciones que podrían haber realizado presencial.

Finalmente 22 alumnos (56,4%) realizaron su práctica profesional II por teletrabajo, los que en su mayoría comentaron que la experiencia es distinta a haberla realizado de forma presencial, debido principalmente a que la comunicación es más lenta y a veces no es directa con supervisores y/o compañeros que colaboran en la enseñanza de los alumnos. Además, varios coinciden en que “si no se tiene una conexión a internet estable y un computador con las características necesarias para mantener reuniones estables se puede tener una mala experiencia de trabajo”. Sin embargo, otros comentan que las actividades a desempeñar son las mismas por lo que no varía tanto, “lo diferente es la cercanía con las personas, ya que las actividades a realizar se pueden realizar fácilmente de manera virtual”, señala un encuestado.

Los años de realización de la práctica se pueden reflejar en la Figura 7, donde se resumen los porcentajes de alumnos que la desarrollaron cada año:

Figura 7

*Año de realización de práctica profesional II por los encuestados*

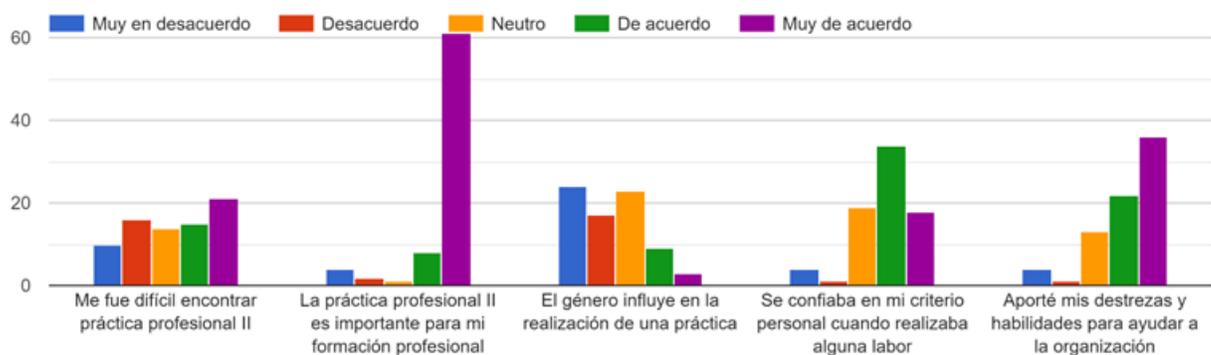


La mayor concentración de estudiantes se encuentra en 2020, con un 48,7% (37 alumnos), luego le sigue el año 2018 con un 21,1% (16 alumnos), a continuación, el año 2019 con 18,4% (14 alumnos), posteriormente el 2017 con un 5,3% (4 alumnos), luego otros años 3,9% (3 alumnos), y por último el 2016 con 2,6% (2 alumnos). Esta información fue utilizada principalmente para acotar la población de estudio, ya que se buscaba tener registro de los últimos cinco años.

Finalmente, se realizaron interrogantes asociadas a diferentes situaciones para determinar el nivel de importancia de la práctica profesional II en la carrera, cuyas preguntas y respuestas se grafican a continuación:

Figura 8

*Apreciación personal de los encuestados sobre la práctica profesional*



En la Figura 8 se realiza un resumen de las respuestas obtenidas para cada afirmación entregada.

La primera de ellas está relacionada con la dificultad para encontrar práctica profesional II, donde 21 alumnos respondieron estar muy de acuerdo con esta afirmación (13 mujeres y 8 hombres), 16 alumnos dijeron estar en desacuerdo con esta opinión (14 mujeres y 2 hombres), 15 encuestados opinaron estar de acuerdo (10 mujeres y 5 hombres), 14 respondieron neutro (10 mujeres y 4 hombres) y 10 muy en desacuerdo (8 mujeres y 2 hombres). Revisando los años en que realizaron práctica los alumnos que respondieron estar muy de acuerdo y de acuerdo, más de la mitad de ellos lo hizo en 2020 (19 personas), por lo que podría asociarse esta dificultad a la pandemia, pues la universidad exigió que la realización de práctica fuera por teletrabajo para evitar contagios en los alumnos, de ahí los pocos centros disponibles para cumplir la actividad, al mismo tiempo cabe destacar que la mayoría de las que respondieron fueron mujeres (13).

La segunda afirmación hace mención acerca de la importancia de la práctica II para la formación profesional, a la que la mayoría de los encuestados respondieron estar muy de acuerdo, con un total de 61 respuestas (44 mujeres y 17 hombres), en menor cantidad dijeron estar de acuerdo, muy en desacuerdo, desacuerdo y neutro. Se destaca que un 88% de las mujeres encuestadas considera importante la práctica profesional (según respuesta de acuerdo y muy de acuerdo). Esta importancia considerada por las alumnas se puede asociar a comentarios que hicieron respecto a la influencia de la pandemia, donde muchas mencionaron la importancia de establecer y desarrollar habilidades blandas con personas, jefes y/o compañeros de trabajo, además de “poner a prueba los conocimientos adquiridos durante el desarrollo académico del estudiante”, características que el día de mañana serán importantes en el desarrollo laboral, de igual forma opinan los alumnos que respondieron estar de acuerdo con la importancia de la práctica, quienes coinciden que el desarrollo de la comunicación con supervisores y colegas es importante para una realización correcta de las funciones a desempeñar.

La tercera afirmación hace alusión a si el género influye en la realización de una práctica, donde 24 alumnos dijeron estar muy en desacuerdo (16 mujeres y 8 hombres), 23 respondieron neutro (17 mujeres y 6 hombres), 17 en desacuerdo (14 mujeres y 3 hombres), 9 de acuerdo (7 mujeres y 2 hombres) y 3 muy de acuerdo (2 mujeres y 1 hombre). Lo que resumido se muestra que los encuestados consideran que el género no influye mayormente en la realización de una práctica, tomando en cuenta que la mayoría de las respuestas fueron femeninas. En general un 54% del total de mujeres está en desacuerdo o muy en desacuerdo con la afirmación, el 30% de ellas no apoya ni rechaza el enunciado, y no deja de ser relevante que un 16% perciba lo contrario que si influye. Señalar también que 2 mujeres de las que estuvieron de acuerdo en esta sección, respondieron en la primera afirmación que, si les costó encontrar práctica, por lo que podría asociarse a temática de género.

En la cuarta afirmación se plantea si se confiaba en el criterio personal de los alumnos y alumnas al momento de realizar alguna labor en la empresa, obteniendo respuesta de que la mayoría se mostró de acuerdo con 34 afirmaciones (24 mujeres y 10 hombres), 19 estuvieron neutros

respecto a este tema (14 mujeres y 5 hombres), 18 muy de acuerdo (13 mujeres y 5 hombres), 4 encuestados estuvieron muy en desacuerdo (4 mujeres) y 1 en desacuerdo (1 mujer). A modo de resumen, la mayoría de los que respondieron este ítem consideran que, si se confía en el criterio personal de las alumnas y alumnos, lo que habla muy bien de la percepción que tienen las empresas respecto a los estudiantes en práctica de la carrera de Contador Público y Auditor. Sin embargo, se destaca que solo mujeres respondieron estar en desacuerdo o muy en desacuerdo en la percepción de esta confianza.

Finalmente, en la quinta afirmación, se encuestó respecto a si los estudiantes aportaron sus destrezas y habilidades al desarrollo de las organizaciones en las que realizaron práctica, 36 dijeron estar muy de acuerdo (26 mujeres y 10 hombres), 22 se mostraron de acuerdo (15 mujeres y 7 hombres), 13 estuvieron neutro (10 mujeres y 3 hombres), 4 estuvieron muy en desacuerdo (4 mujeres) y 1 en desacuerdo (1 mujer). Lo que resumido se interpreta que si bien la mayoría de los encuestados aportó lo aprendido para ayudar en lo posible a las empresas de las que formaron parte por 360 horas, hubo un porcentaje de mujeres, que consideró que no aportaron sus capacidades y dichas respuestas fueron entregadas por las mismas personas que respondieron estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con la cuarta afirmación.

Como observación general las y los encuestados no presentan diferencias significativas en sus opiniones respecto a los enunciados anteriores.

#### **4.4 Análisis de rendimiento académico.**

Para el objetivo de este análisis se estudió el rendimiento académico en las tres principales líneas de la carrera Contador Público y Auditor. La línea de contabilidad, auditoría y tributaria, se consideran como fundamentales en la formación profesional de un Contador Público y Auditor. Solo se consideran las asignaturas obligatorias, no las electivas.

Luego de la obtención de las actas de notas de los últimos 5 años de las tres líneas seleccionadas de la malla curricular, se hace el cálculo de algunas medidas de tendencia central y dispersión, para poder realizar un análisis estadístico del rendimiento académico de las mujeres con respecto a los hombres y el total. Las medidas de tendencia central calculadas son la media y la mediana, y de dispersión es la desviación estándar.

Cabe mencionar que tanto en la línea tributaria como la de auditoría, las tablas y los análisis se realizaron sobre las actas de solo una sección, en este caso la sección 1.

#### **4.4.1 Rendimiento línea de Contabilidad**

En la tabla 13 que se encuentra a continuación, se presentan los resultados de las media, mediana y desviación estándar de las cinco asignaturas del área de contabilidad de la carrera CPA. El orden corresponde al mismo de la malla curricular y el período analizado es de 2016 a 2020.

Tabla 13

*Medidas de tendencia central y dispersión línea de contabilidad, años 2016- 2020.*

Asignatura	Año	Media			Mediana			Desviación STD		
		Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Fundamentos Contables	2016	4,7	4,3	<b>4,9</b>	4,9	4,5	<b>5,2</b>	1,00	1,13	<b>0,85</b>
	2017	5,4	5,1	<b>5,5</b>	5,4	5,3	<b>5,6</b>	0,72	0,95	<b>0,58</b>
	2018	5,7	5,7	<b>5,6</b>	5,8	5,8	<b>5,8</b>	0,85	0,65	<b>1,02</b>
	2019	5,8	5,7	<b>5,9</b>	5,8	5,8	<b>5,8</b>	0,54	0,59	<b>0,46</b>
	2020	6,0	5,9	<b>6,1</b>	6,3	6,3	<b>6,4</b>	0,84	0,97	<b>0,71</b>
Procesos Contables	2016	4,1	4	<b>4,1</b>	4,3	4,3	<b>4,3</b>	0,84	0,95	<b>0,78</b>
	2017	3,9	4,1	<b>3,9</b>	4	4,1	<b>4</b>	0,81	0,85	<b>0,79</b>
	2018	4,5	4,6	<b>4,4</b>	4,7	4,7	<b>4,6</b>	0,97	0,91	<b>1,02</b>
	2019	5,4	5,3	<b>5,5</b>	5,4	5,4	<b>5,4</b>	0,62	0,75	<b>0,45</b>
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Contabilidad Avanzada	2016	4,9	4,9	<b>5</b>	5,1	5,2	<b>5,1</b>	0,59	0,7	<b>0,49</b>
	2017	5,3	5,1	<b>5,5</b>	5,4	5,2	<b>5,6</b>	0,74	0,99	<b>0,43</b>
	2018	4	3,6	<b>4,2</b>	4	4	<b>4,2</b>	0,8	1,04	<b>0,53</b>
	2019	4,4	4,5	<b>4,3</b>	4,4	4,5	<b>4,3</b>	0,7	0,82	<b>0,57</b>
	2020	4,7	4,6	<b>4,8</b>	4,8	4,8	<b>4,8</b>	1,06	1,2	<b>1,01</b>
Contabilidades Específica	2016	4,3	5	<b>4,9</b>	4,3	5,2	<b>5,1</b>	0,84	0,7	<b>0,49</b>
	2017	4,9	5,1	<b>4,9</b>	4,9	5,3	<b>5</b>	0,62	0,99	<b>0,53</b>
	2018	5	5	<b>5</b>	5	5,1	<b>5</b>	0,54	0,78	<b>0,3</b>
	2019	4,9	4,8	<b>5</b>	5,2	5,4	<b>5,2</b>	1,5	1,08	<b>1,85</b>
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Presentación de Estados Financieros	2016	4,7	4,9	<b>4,6</b>	4,8	4,7	<b>4,8</b>	1,08	0,74	<b>1,17</b>
	2017	4,2	4,4	<b>4</b>	4,4	4,5	<b>4,1</b>	1,31	1,28	<b>1,35</b>
	2018	4,9	4,7	<b>5,1</b>	4,9	4,7	<b>5,1</b>	0,77	0,91	<b>0,62</b>
	2019	5,1	5	<b>5,2</b>	5,2	5	<b>5,2</b>	0,8	0,45	<b>0,92</b>
	2020	5,8	5,6	<b>5,9</b>	6,1	6	<b>6,1</b>	0,94	1,18	<b>0,59</b>

Fuente: Elaboración propia.

H: Hombres M: Mujeres

En fundamentos contables se observa que la media de las mujeres es mayor a la media total y a la de los hombres, excepto en 2018 donde hay una diferencia apenas de una décima (0,1). La mediana de las mujeres representa la existencia de simetría en los datos, ya que no existen diferencias significativas, variando en máximo un 0,3. La dispersión que marca la desviación estándar total es máximo de 1 en el año 2016, los años siguientes es menor. Las notas de los hombres son más dispersas que las de las mujeres. Se destaca un aumento constante en la media total, hombres y mujeres en los últimos 5 años.

En procesos contables se ven 4 años porque aún no se cierran las actas de 2020. La media de las mujeres tiende a ser mayor a la de los hombres y similar a la total. La media de la asignatura ha aumentado, excepto en 2018. La mediana muestra simetría en los datos. Según la desviación estándar las dispersiones de las medias varían entre un 0,45 mínimo y un 1,02 máximo.

En contabilidad avanzada se observa que la media de las mujeres tiende a ser mayor a la media total e inferior a la de los hombres, en todos excepto en 2019. Hasta el año 2018 la mediana mujeres representan la existencia de simetría en los datos ya que no existen diferencias mayores a una décima. La mediana total muestra que existe simetría en los datos. La dispersión que destaca es en el año 2019, una desviación estándar mayor para los dos géneros y la total. Las notas de los hombres son más dispersas que las de las mujeres.

En contabilidades específicas la media de las mujeres tiende a ser mayor a la media total y a la de los hombres, en todos excepto en 2019. No se ve una variación positiva en la media en los últimos 5 años. Las medianas totales, H y M representan la existencia de simetría en los datos ya que no existen diferencias mayores a uno o tres décimas. En el año 2017 se observa que hay menos simetría en los datos y que la dispersión es significativa, sobre todo la de las mujeres con una desviación estándar de 1,35, más dispersión que las de los hombres. Los otros tres años las notas de los hombres son más dispersas que la de las mujeres.

En presentación de estados financieros la media de las mujeres en los últimos tres años tiende mayor a la media total y a la de los hombres. Las medianas totales, H y M representan la existencia de simetría en los datos ya que no existen diferencias mayores a uno o dos décimas.

En el año 2019 se observa que hay menos simetría en los datos y que la dispersión es significativa, sobre todo la de las mujeres con una desviación estándar de 1,85, más dispersión que las de los hombres.

Al interpretar podemos decir que el promedio de las mujeres está mayormente por encima del de los hombres, existe bastante simetría en los datos y en cuanto a la dispersión de estos, en casos específicos es alta, predominando una baja dispersión.

En la siguiente tabla se encuentran la cantidad y su respectivo porcentaje de alumnos y alumnas que aprobaron y reprobaron las asignaturas de la línea de contabilidad de la carrera CPA.

Tabla 14

*Resultados de aprobación y reprobación línea de contabilidad.*

Asignatura	Año	N° aprobados		N° reprobados		% Aprob. Hombres	% Aprob. Mujeres
		H	M	H	M		
Fundamentos Contables	2016	19	<b>39</b>	4	<b>3</b>	82,6%	92,9%
	2017	16	<b>42</b>	2	<b>1</b>	88,9%	97,7%
	2018	31	<b>31</b>	0	<b>1</b>	<b>100,0%</b>	96,9%
	2019	37	<b>33</b>	1	<b>0</b>	97,4%	<b>100,0%</b>
	2020	19	<b>30</b>	1	<b>1</b>	95,0%	96,8%
Procesos Contables	2016	17	<b>27</b>	7	<b>12</b>	70,8%	69,2%
	2017	14	<b>29</b>	10	<b>22</b>	58,3%	56,9%
	2018	22	<b>25</b>	4	<b>8</b>	84,6%	75,8%
	2019	37	<b>42</b>	2	<b>0</b>	94,9%	<b>100,0%</b>
	2020	-	-	-	-	-	-
Contabilidad Avanzada	2016	21	<b>26</b>	2	<b>0</b>	91,3%	<b>100,0%</b>
	2017	18	<b>28</b>	2	<b>0</b>	90,0%	<b>100,0%</b>
	2018	10	<b>28</b>	9	<b>6</b>	52,6%	82,4%
	2019	36	<b>35</b>	3	<b>6</b>	92,3%	85,4%
	2020	31	<b>46</b>	3	<b>2</b>	91,2%	95,8%
Contabilidades Específica	2016	21	<b>26</b>	2	<b>0</b>	91,3%	<b>100,0%</b>
	2017	19	<b>36</b>	1	<b>0</b>	95,0%	<b>100,0%</b>
	2018	28	<b>45</b>	1	<b>0</b>	96,6%	<b>100,0%</b>
	2019	22	<b>25</b>	4	<b>1</b>	95,7%	96,2%
	2020	-	-	-	-	-	-
Presentación de Estados Financieros	2016	10	<b>28</b>	0	<b>3</b>	<b>100,0%</b>	90,3%
	2017	17	<b>16</b>	5	<b>7</b>	77,3%	69,6%
	2018	23	<b>39</b>	4	<b>1</b>	85,2%	97,5%
	2019	17	<b>35</b>	0	<b>0</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
	2020	27	<b>28</b>	2	<b>0</b>	93,1%	<b>100,0%</b>

Fuente: Elaboración propia.

H: Hombres M: Mujeres

En general los porcentajes de aprobación son altos, sobre el 90%.

Fundamentos contables cuenta con mejores porcentajes de aprobación para las mujeres que para los hombres, en 4 de los 5 años analizados, son más altos.

Procesos contables cuenta con porcentajes de aprobación, ya sea mujer u hombre, bajo el 90% desde 2016 a 2018, sin embargo, los hombres tienen mejores porcentajes de aprobación. En 2019 aprueba el total de las mujeres.

Contabilidad avanzada tiene los porcentajes de aprobación (Hombres-Mujeres) mayormente sobre el 90%. Las mujeres tienden a tener mejor porcentaje de aprobación que los hombres.

Contabilidades específicas mantiene en los últimos 5 años porcentajes de aprobación en su totalidad sobre el 90%. Y destaca que las mujeres en 3 años consecutivos cuentan con 100% de aprobación.

Presentación de estados financieros muestra mayormente porcentajes sobre el 90% de aprobación. En los dos primeros años las mujeres tienen un porcentaje de aprobación más bajo que los hombres, pero desde 2018 a 2020 los superan.

Se infiere que las mujeres en general en la línea de contabilidad tienen mejor rendimiento y mayor porcentaje de aprobación que los hombres.

#### 4.4.2 Rendimiento línea de Tributaria.

En la siguiente tabla se presentan los resultados de las media, mediana y desviación estándar de las cuatro asignaturas del área tributaria de la carrera CPA. El orden corresponde al mismo de la malla curricular y el período analizado es de 2016 a 2020.

Tabla 15

*Medidas de tendencia central y dispersión línea tributaria, años 2016- 2020.*

Asignatura	Año	Media			Mediana			Desviación STD		
		Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Código Tributario	2016	4,0	4,2	<b>4,1</b>	4,3	4,6	<b>4,1</b>	0,84	1,08	<b>0,74</b>
	2017	4,2	4,1	<b>4,2</b>	4,2	4,2	<b>4,3</b>	0,77	0,40	<b>0,97</b>
	2018	4,3	4,4	<b>4,3</b>	4,4	4,3	<b>4,5</b>	0,83	0,49	<b>0,98</b>
	2019	4,6	4,6	<b>4,6</b>	4,6	4,8	<b>4,4</b>	0,52	0,53	<b>0,54</b>
	2020	5,7	5,8	<b>5,6</b>	5,9	5,7	<b>5,9</b>	0,72	0,72	<b>0,72</b>
Impuesto a las Ventas y Servicios	2016	4,1	4,2	<b>4</b>	4,1	4,1	<b>4,1</b>	0,78	0,71	<b>0,86</b>
	2017	4	3,7	<b>4,2</b>	4,1	3,8	<b>4,4</b>	0,74	0,61	<b>0,8</b>
	2018	4,5	4,3	<b>4,7</b>	4,7	4,3	<b>4,8</b>	0,69	1	<b>0,4</b>
	2019	5,4	5,2	<b>5,5</b>	5,5	5,2	<b>5,5</b>	0,56	0,56	<b>0,54</b>
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Introducción al Impuesto a la Renta	2016	4,5	4,4	<b>4,6</b>	4,5	4,3	<b>4,5</b>	0,62	0,71	<b>0,6</b>
	2017	5,1	5	<b>5,2</b>	5,1	4,9	<b>5,3</b>	0,62	0,57	<b>0,69</b>
	2018	4,5	4,2	<b>4,6</b>	4,6	4,6	<b>4,6</b>	0,86	1,34	<b>0,38</b>
	2019	3,9	3,9	<b>3,9</b>	4,1	4	<b>4,3</b>	0,91	0,72	<b>1,19</b>
	2020	5	5,2	<b>4,9</b>	5,2	5,2	<b>5</b>	0,89	0,44	<b>1,11</b>
Renta Avanzada	2016	4,7	5	<b>4,7</b>	4,8	4,8	<b>4,8</b>	0,88	0,87	<b>0,89</b>
	2017	4,7	4,9	<b>4,6</b>	4,8	4,9	<b>4,3</b>	0,94	0,69	<b>1,11</b>
	2018	4,1	3,8	<b>4,3</b>	4,2	4,1	<b>4,2</b>	0,68	0,97	<b>0,48</b>
	2019	5,3	5,4	<b>5,2</b>	5,4	5,4	<b>5,3</b>	0,25	0,21	<b>0,26</b>
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia.

H: Hombre M: Mujeres

En código tributario las 3 medias calculadas (total, mujeres y hombres) presentan un aumento constante durante los 5 años. La media de las mujeres es menor a la de los hombres, en todos excepto en 2018 donde hay una diferencia apenas de una décima (0,1). Comparando la media de mujeres y la mediana de mujeres se muestra simétrica, existiendo una variación máxima de 0,3. En 2016 los promedios de los hombres son más dispersos que los de las mujeres, los otros años las mujeres tienen promedios más dispersos o misma dispersión que los hombres. Se destaca que las medias están por debajo de un 5,0 hasta el año 2019, en el año 2020 se presenta un aumento de los promedios.

En impuesto a las ventas y servicios, se analizan 4 años porque aún no se cierran actas de 2020. La media de las mujeres tiende a ser mayor a la de los hombres y a la total, excepto el año 2016. La media de la asignatura ha aumentado. La mediana muestra simetría en los datos. Según la desviación estándar en 2016 y 2017 son más dispersas las medias de las mujeres que las de los hombres, en cambio en 2018 y 2019 las medias de los hombres son más dispersas, he incluso es significativa en el 2018.

En introducción al impuesto a la renta se observa que la media de las mujeres tiende a ser mayor a la media total e inferior a la de los hombres hasta el año 2018, en el año 2019 se observa un promedio 3,9 tanto para hombres y mujeres, y en 2020 las mujeres tienen una media bajo el total y los hombres. En el año 2019 las medianas son más altas que la media, el resto de los años las medianas representan la existencia de simetría en los datos ya que no existen diferencias mayores a una décima. Las notas de los hombres son más dispersas que las de las mujeres.

En renta avanzada la media de los hombres tiende a ser mayor a la media total y a la de las mujeres, en todos excepto en 2018, donde se da una nota bajo la exigencia mínima (3,8). Las medianas totales, H y M representan la existencia de simetría en los datos ya que no existen diferencias mayores a uno o tres décimas. La dispersión de las mujeres es significativa (alta y mayor a la de los hombres) en el año 2016 y 2017, los dos siguientes años disminuye bastante.

De este análisis destaca la existencia de medias bajo el mínimo exigido (4,0) y las medias solo alcanzan un máximo de 5,5. Durante el segundo semestre 2019 y primer semestre 2020 se ve un aumento de las medias. En general, las diferencias entre las medias hombres y mujeres no son muy relevantes.

En la siguiente tabla se encuentran la cantidad y su respectivo porcentaje de alumnos y alumnas que aprobaron y reprobaron las asignaturas de la línea tributaria de la carrera CPA.

Tabla 16

*Resultados de aprobación y reprobación línea tributaria.*

Asignatura	Año	N° aprobados		N° reprobados		% Aprob. Hombres	% Aprob. Mujeres
		H	M	H	M		
Código Tributario	2016	6	<b>9</b>	1	<b>7</b>	85,7%	56,3%
	2017	7	<b>11</b>	3	<b>3</b>	70,0%	78,6%
	2018	7	<b>13</b>	1	<b>2</b>	<b>87,5%</b>	86,7%
	2019	16	<b>12</b>	2	<b>1</b>	88,9%	<b>92,3%</b>
	2020	18	<b>20</b>	1	<b>0</b>	100,0%	94,7%
Impuesto a las Ventas y Servicios	2016	19	<b>16</b>	4	<b>3</b>	82,6%	84,2%
	2017	3	<b>7</b>	3	<b>2</b>	77,8%	50,0%
	2018	13	<b>28</b>	3	<b>1</b>	81,3%	96,6%
	2019	15	<b>23</b>	0	<b>0</b>	100,0%	<b>100,0%</b>
	2020	-	-	-	-	-	-
Introducción al Impuesto a la Renta	2016	8	<b>26</b>	1	<b>2</b>	88,9%	<b>92,9%</b>
	2017	12	<b>10</b>	0	<b>1</b>	100,0%	<b>90,9%</b>
	2018	13	<b>25</b>	1	<b>1</b>	92,9%	96,2%
	2019	7	<b>7</b>	5	<b>1</b>	58,3%	87,5%
	2020	14	<b>18</b>	0	<b>2</b>	100,0%	90,0%
Renta Avanzada	2016	6	<b>19</b>	0	<b>2</b>	100,0%	<b>90,5%</b>
	2017	20	<b>18</b>	0	<b>4</b>	100,0%	<b>81,8%</b>
	2018	10	<b>20</b>	0	<b>3</b>	100,0%	<b>87,0%</b>
	2019	13	<b>13</b>	0	<b>0</b>	100,0%	100,0%
	2020	-	-	-	-	-	-

Fuente: Elaboración propia. H: Hombre M: Mujeres

En código tributario el año 2016 las mujeres presentan un porcentaje de aprobación bastante bajo de apenas un 56,3% y por debajo del de los hombres. Los años siguientes no muestran diferencias significativas. Aunque de los 5 años analizados en 3 los hombres presentan mayor porcentaje de aprobación.

Impuesto a las ventas y servicios cuentan las mujeres el año 2017 con un porcentaje de aprobación de un 50% (el más bajo). El año 2016 y los años 2018, 2019 y 2020 las mujeres presentan mayor porcentaje de aprobación que los hombres.

Introducción al impuesto a la renta el año 2019 el porcentaje de aprobación de los hombres es solo de un 58,3% el más bajo. En 3 de los 5 años las mujeres presentan porcentajes de aprobación más altos que los hombres.

Renta avanzada en los últimos 4 años muestra un porcentaje de aprobación de los hombres mayor o igual al de las mujeres, y es de un 100%.

Se infiere que en esta línea los porcentajes de aprobación de mujeres y hombres no muestran grandes diferencias. Y mientras que las mujeres presentan mayor porcentaje de aprobación en “Impuesto a las Ventas y Servicios” e “Introducción al Impuesto a la Renta”, los hombres lo hacen en “Código Tributario” y “Renta Avanzada”.

#### **4.4.3 Rendimiento línea de Auditoría.**

En la tabla 17 están los resultados de la media, mediana y desviación estándar de las cuatro asignaturas del área de auditoría de la carrera CPA. El orden corresponde al mismo de la malla curricular y el período analizado es de 2016 a 2020.

Tabla 17

*Medidas de tendencia central y dispersión línea de auditoría, años 2016- 2020.*

Asignatura	Año	Media			Mediana			Desviación STD		
		Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Control interno	2016	4,6	4,5	<b>4,6</b>	4,6	4,2	<b>4,7</b>	0,58	0,57	<b>0,60</b>
	2017	5,1	5,1	<b>5,2</b>	5,1	5,2	<b>5,1</b>	0,58	0,70	<b>0,43</b>
	2018	4,5	4,4	<b>4,5</b>	4,7	4,7	<b>4,7</b>	0,90	0,69	<b>0,96</b>
	2019	5,2	5	<b>5,2</b>	5,2	4,9	<b>5,2</b>	0,50	0,52	<b>0,49</b>
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fundamento de Auditoría	2016	4,5	4,2	<b>4,6</b>	4,4	4,2	<b>4,7</b>	0,62	0,39	<b>0,67</b>
	2017	4,5	4,5	<b>4,4</b>	4,5	4,3	<b>4,5</b>	0,34	0,36	<b>0,33</b>
	2018	4,7	5,4	<b>4,3</b>	5,1	5,4	<b>4,8</b>	1,49	0,29	<b>1,7</b>
	2019	5,1	4,4	<b>5,3</b>	5,3	4,8	<b>5,3</b>	1,02	1,7	<b>0,42</b>
	2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Auditoría Financiera	2016	4,7	4,5	<b>4,7</b>	4,5	4,5	<b>4,9</b>	0,64	0,52	<b>0,67</b>
	2017	5	4,9	<b>5,1</b>	4,8	4,8	<b>5</b>	0,52	0,62	<b>0,47</b>
	2018	5,7	5,7	<b>5,8</b>	5,8	5,8	<b>5,8</b>	0,38	0,39	<b>0,36</b>
	2019	4,6	4,5	<b>4,6</b>	4,6	4,7	<b>4,5</b>	0,66	1,17	<b>0,36</b>
	2020	5,6	5,5	<b>5,6</b>	5,6	5,5	<b>5,6</b>	0,33	0,5	<b>0,25</b>

Fuente: Elaboración propia.

H: Hombre M: Mujeres

En control interno las medias de las mujeres son mayores a la de los hombres durante los 4 años. El 2020 no presenta datos, ya que aún no finaliza. Comparando la media mujeres y la mediana mujeres se muestra simétrica, existiendo una variación máxima de 0,2, y las medias de los hombres son menos simétricas que la de las mujeres. En 2019 los promedios son más dispersos, sobre todo las medias de las mujeres.

En fundamentos de auditoría se analizan 4 años porque aún no se cierran actas de 2020. Las medias totales presentan un aumento constante. Existe una relación similar en las medias de hombres y mujeres. La mediana muestra simetría en los datos. En 2018 son más dispersas las medias de las mujeres que las de los hombres, en cambio en 2019 las medias de los hombres son mucho más dispersas. Estos dos años son significativas las diferencias.

En auditoría financiera se observa que la media de las mujeres tiende mayor o igual a la media total e inferior a la de los hombres. Las medianas representan la existencia de simetría en los datos ya que no existen diferencias mayores a dos décimas. Las notas de los hombres tienden a ser más dispersas que las de las mujeres.

Se infiere que las mujeres en dos de las tres asignaturas analizadas tienen mejores promedios que los hombres.

Tabla 18

*Resultados de aprobación y reprobación línea de auditoría.*

Asignatura	Año	N° aprobados		N° reprobados		% Aprob. Hombres	% Aprob. Mujeres
		H	M	H	M		
Control interno	2016	4	<b>17</b>	0	<b>1</b>	100,0%	94,4%
	2017	17	<b>16</b>	0	<b>0</b>	100,0%	100,0%
	2018	6	<b>27</b>	1	<b>1</b>	<b>85,7%</b>	96,4%
	2019	5	<b>19</b>	0	<b>0</b>	100,0%	<b>100,0%</b>
	2020	-	-	-	-	-	-
Fundamento de Auditoría	2016	6	<b>15</b>	1	<b>3</b>	85,7%	83,3%
	2017	8	<b>10</b>	0	<b>0</b>	100,0%	100,0%
	2018	8	<b>15</b>	0	<b>2</b>	100,0%	88,2%
	2019	8	<b>24</b>	1	<b>0</b>	88,9%	<b>100,0%</b>
	2020	-	-	-	-	-	-
Auditoría Financiera	2016	6	<b>17</b>	0	<b>0</b>	100,0%	<b>100,0%</b>
	2017	10	<b>19</b>	0	<b>0</b>	100,0%	<b>100,0%</b>
	2018	13	<b>8</b>	0	<b>0</b>	100,0%	100,0%
	2019	8	<b>24</b>	1	<b>0</b>	88,9%	100,0%
	2020	8	<b>20</b>	0	<b>0</b>	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

.H: Hombre M: Mujeres

En general los porcentajes de aprobación de los ramos de auditoría son altos y la mayoría alcanza el 100%. En las tres asignaturas analizadas las diferencias no son tan significativas entre mujeres y hombres.

## **CONCLUSIONES**

El propósito de este análisis era determinar la participación femenina en la carrera de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede concepción, y su trascendencia durante los años de estudio que fueron desde 2016 al 2020, para esto se concluirá en base a un objetivo general y los respectivos objetivos específicos.

Los resultados de los análisis para responder a los objetivos específicos se explican a continuación:

Respecto al aumento o disminución de los ingresos femeninos en los últimos 5 años, se determinó que la matrícula tendió a disminuir hasta 2019 y en 2020 se incrementó levemente, si bien no se determinaron las razones específicas de esta tendencia, se puede considerar que se debe a que cada año se ha registrado una menor matrícula total en la carrera. Además, se destaca que sus puntajes en la prueba de selección universitaria son mejores respecto del total y que un porcentaje sobre el 60% toma la carrera como primera opción para ingresar a la educación superior, lo que se puede interpretar que la carrera es una opción factible para el desarrollo profesional de las mujeres, ya sea porque se puede trabajar de forma independiente una vez egresadas o porque la carga académica no es tan elevada. De las mujeres que ingresan a la carrera la mayoría proviene de colegios científicos humanistas, esto puede ser porque existen más instituciones de este tipo por sobre los técnicos, o porque los licenciados de liceos técnicos prefieren salir al campo laboral sin continuidad de estudios universitarios.

En relación a la deserción del estudiantado de la carrera en los últimos 4 años, se llegó a la conclusión de que desertan menos mujeres que hombres en primer año respecto del total de cada género. Este estudio se desarrolló por un período menor debido a que no se tuvo acceso total a la información de 2020 diferenciada por género. Además, los motivos específicos de deserción en la carrera tampoco se pudieron obtener por la dificultad de comunicación con la DGAI de la universidad, sin embargo, se puede especular que los principales motivos serían vocacionales o socioeconómicos. No se pudo determinar si las deserciones tenían relación con el género, sin embargo, se asocia que no porque el principal motivo relacionado a esto sería la

maternidad o paternidad, y la carrera posee un porcentaje alto de madres y padres que no han abandonado los estudios por dicha razón.

En cuanto a la verificación de la importancia de la práctica profesional II, se establece que tanto mujeres como hombres la consideran relevante para el desarrollo y formación profesional. Se destaca que un 88% del total de encuestadas apoya esta conclusión y un 54% de ellas considera que el género no influye en la realización de la práctica, sin embargo, un pequeño porcentaje (16%) considera que si, esto último llama la atención y sería importante conocer los motivos por los que hacen esa apreciación las encuestadas. Al mismo tiempo se consultó acerca de la percepción que tienen los alumnos sobre la confianza que depositaban en ellos los centros de práctica, referente a sus habilidades y criterios, donde la mayoría respondió estar de acuerdo o muy de acuerdo con este comentario, sin embargo, un pequeño número de mujeres no está de acuerdo con esto y en la misma proporción consideraron que no fueron un aporte para la empresa y/o organización. Se puede especular que respondieron de esta forma porque pudo haber existido diferencias que las hicieran sentir que no aportan o no se consideraban sus habilidades. Cabe señalar que las opiniones acerca de la práctica fueron similares entre hombres y mujeres.

Finalmente se busca identificar si existe una diferencia en el rendimiento académico según el género. Este análisis se separa según tres líneas de estudio: en la línea de contabilidad las mujeres obtienen mejores promedios de notas y mayores porcentajes de aprobación en comparación a los hombres. A pesar de que las mujeres sobresalen con las calificaciones en esta área, en general los porcentajes de aprobación están por sobre el 90%; en la línea tributaria no existe una diferencia significativa en rendimiento y tampoco en aprobación, entre mujeres y hombres. Se entiende que no va ninguno por sobre el otro. Además, en esta línea es donde se presentan los promedios más bajos, por ende, se infiere que puede ser un área en la cual pocos o muy pocos logran obtener un buen rendimiento y destacar; y en lo que respecta a la línea de auditoría, las mujeres cuentan con mejor rendimiento en dos de las tres asignaturas analizadas, aunque sin diferencias significativas. Es imprescindible hacer mención a los excelentes

porcentajes de aprobación que en su mayoría alcanzan el 100% durante los 4 años analizados, para ambos géneros. De esto se concluye que las mujeres tienden a obtener mejor rendimiento en las áreas de contabilidad y auditoría, mientras que en tributaria mantienen un rendimiento similar a los hombres.

A partir de estos objetivos específicos se concluye que Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, sede concepción, en estos últimos 5 años ha tenido una matrícula femenina mayor que la masculina, lo que radica en que los rendimientos de ellas son mejores en las áreas base de la carrera, además mayoritariamente consideran que el género no influye en la realización de la práctica profesional, y se debería trabajar en cambiar las percepciones de las que aún consideran que si influye, y finalmente las deserciones son mayores por el número de matriculadas. Se considera que la participación femenina es buena y se debería seguir apoyando para que esta situación no disminuya.

## REFERENCIAS

- Beauvoir, S. de (2007) [Original: 1949]. *El segundo sexo. (Traducción: J. García Puente).* Buenos Aires: Debolsillo.
- Berrios, Y. y Meléndez, K. (2017) *¿CONTABILIDAD = MUJER + EQUIDAD?*
- Borras, V., Moreno, S. y Recio, C. (2009) *La incorporación de los hombres en la esfera doméstica*, en Monllau, T., y Rodríguez, N. (2012) *La feminización de las profesiones.*
- Cabral, B. y García, C. (s.f) *El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos.*
- Carrasco, C. (2006) *La economía feminista: Una propuesta por otra economía.*
- Chamorro, L. C. (2015) *La participación de la mujer en el desarrollo de la contaduría pública en Colombia.*
- Devonport, B.F. (2007) *Women in accounting: their careers and membership of the institute of chartered accountants in New Zealand.*
- Gamba, S. (2007) *Feminismo: historia y corrientes. Diccionario de estudios de género y Feminismos.*
- Guérin de Elgueta, S. (1927) *Actividades femeninas en Chile.*
- Haynes, K. (2008a). (Re)figuring accounting and maternal bodies: The gendered embodiment of accounting.
- Huften, O. (2003) *Mujeres, trabajo y familia*, en Méndez, M.T. (2010) *De la contabilidad doméstica a la profesionalización contable de las mujeres en el siglo XIX.*

- Inostroza, C. y Lagos, M. (2017) *Inserción y posicionamiento laboral de la profesional de contador público y auditor de la universidad del bío-bío, chillán, en cuadros directivos de empresas de chile.*
- Itatí, A. (2006) *El acceso de las mujeres a los estudios universitarios (Siglo XIX).*
- Lamas, M. (s.f) *La perspectiva de género.*
- Lemos, C., Barufaldi, R. y Paulo, N. (2015) *La Feminización del Área Contable: un Estudio Cualitativo Básico.*
- López, E. J. (2018) *Análisis del papel de las mujeres en la investigación contable desarrollada en el Departamento del Quindío desde una perspectiva de género.*
- Mendez, M.T. (2010) *De la contabilidad doméstica a la profesionalización contable de las mujeres en el siglo XIX.*
- Monllau, T., y Rodríguez, N. (2012) *La feminización de las profesiones.*
- Patiño, R. & Valero, G. (2012) *En clave femenina: La investigación contable colombiana.*
- Rodríguez, C. (2015) *Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad.*
- Segura, C. (2007) *La educación de las mujeres en el tránsito de la edad media a la modernidad.*
- Servicio de Información de Educación Superior (SIES), del Ministerio de Educación (2020) *Informe de matrícula 2020 en Educación Superior en Chile.*
- Valero, G., Patiño, R., y Vargas, H. (2020) *Feminización y Feminización de la Profesión Contable en Colombia.*

Whiting, R. H., & Wright, C. (2001). *Explaining Gender Inequality in the New Zealand Accounting Profession* en Devonport, B.F (2007) *Women in accounting: their careers and membership of the institute of chartered accountants in New Zealand*.

Wade, M. (1988) *La mujer en la Edad Media*.

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Encuesta

1. Género:

FEMENINO / MASCULINO / OTRO / NO QUIERO RESPONDER

2. Año de Ingreso a la carrera:

3. Año en que se realizó práctica :2016-2020

4. Responda según apreciación personal, donde:

A: Totalmente en desacuerdo

B: En desacuerdo

C: Neutro

D: De acuerdo

E: Totalmente de Acuerdo

<b>Importancia</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Me fue difícil encontrar práctica profesional II.					
La práctica profesional II es importante para mi formación profesional.					
El género influye en la realización de una práctica.					
Estoy satisfecho/a con mi práctica profesional.					
Se confiaba en mi criterio personal cuando realizaba alguna labor.					
Aporte mis destrezas y habilidades para ayudar a la organización.					

5. ¿El estallido social de 2019 influyó en el desarrollo de tu práctica profesional?

SI / NO / NO APLICA

6. Si tu respuesta es SI ¿Esto fue de manera positiva o negativa? ¿Por qué?

7. ¿Cómo afectó la pandemia 2020 al desarrollo de la práctica profesional II?

NO PUDE HACER PRÁCTICA / TUVE QUE HACER PRÁCTICA POR TELETRABAJO / TOMÉ OPCIÓN DE LA UNIVERSIDAD

8. ¿Consideras que la realización de práctica profesional II por teletrabajo es muy distinta a presencial? ¿Por qué?

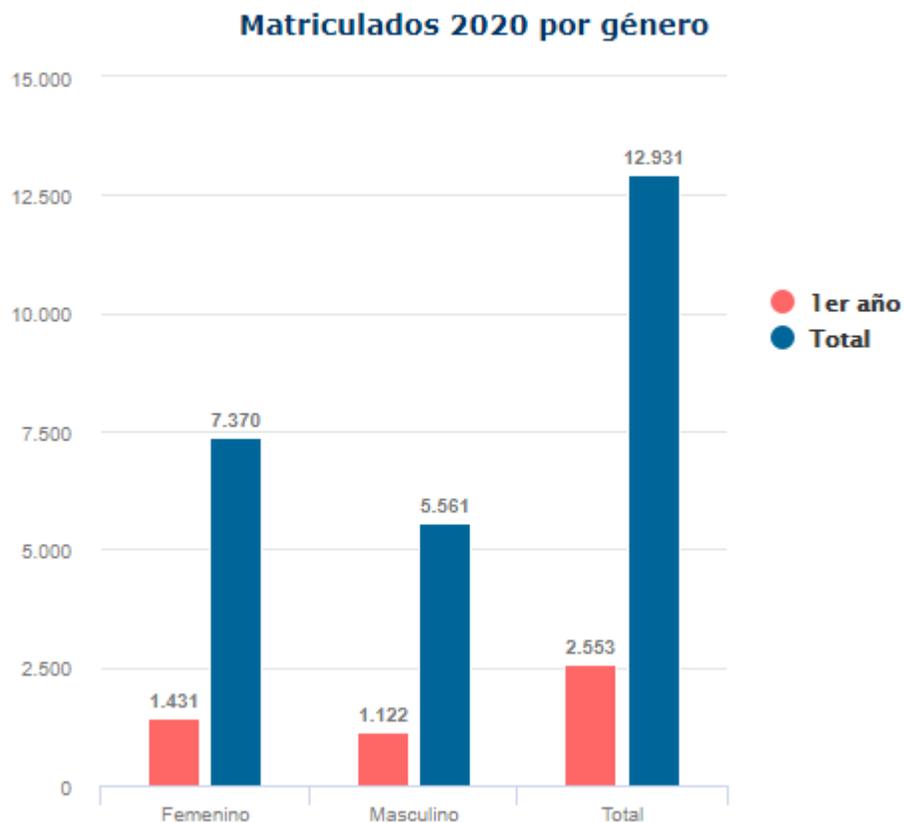
## Anexo 2: Datos de ingreso a la educación superior a nivel nacional

**Tabla 16 - Evolución de la Matrícula Total de Pregrado por sexo**

Sexo	2016	2017	2018	2019	2020	% Variación 2016 - 2020	% Variación 2019 - 2020	Distribución Matrícula 2020
Mujeres	614.703	618.959	628.608	632.658	614.783	0,0%	-2,8%	53,4%
Hombres	563.777	558.218	559.265	561.652	536.944	-4,8%	-4,4%	46,6%
<b>Total general</b>	<b>1.178.480</b>	<b>1.177.177</b>	<b>1.187.873</b>	<b>1.194.310</b>	<b>1.151.727</b>	<b>-2,3%</b>	<b>-3,6%</b>	<b>100,0%</b>

### Anexo 3: Número de matriculados al 2020 en contador auditor a nivel nacional.

#### Contador Auditor



Fuente: SÍES, Ministerio de Educación