



**FACULTAD CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORÍA**

**“INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS; FACTORES
DETERMINANTES DEL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DE LA
CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO”**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN SISTEMAS DE
INFORMACIÓN FINANCIERA Y CONTROL DE GESTIÓN.**

TESISTA: SANDRA MACARENA DELGADILLO FARÍAS.

PROFESOR GUÍA: ERIC SALINAS.

VALPARAÍSO, ENERO 2018

*Porque fueron parte de cada momento en este proceso,
porque creyeron en mí mucho más que yo misma,
agradezco:*

*A mis padres, por su apoyo y amor incondicional, por día
a día dejarlo todo por mí y por mis hermanos.*

*A mis amigas, por cada risa y cada llanto juntas, mil
veces más las volvería a elegir.*

*Y a ti, por siempre confiar en mí, por siempre tener una
palabra de aliento cuando era necesario.*

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	7
Objetivo general.....	7
Objetivos específicos	7
MARCO TEORICO	8
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	17
Etapa 1: Recopilación de información	17
Etapa 2: Sistematización de la información	17
Etapa 3: Elección de sujeto de investigación.	17
Etapa 4: Aplicación de la técnica de Recogida de datos.	17
Etapa 5: Credibilidad, confirmabilidad, transferencia y fiabilidad.....	18
Etapa 6: Tabulación de Resultados	18
Etapa 7: Análisis de Resultados.....	19
Etapa 8: Discusión de Resultados.	19
Etapa 9: Conclusiones.....	19
RESULTADOS	20
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	32
CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	37
ANEXOS	39
ANEXO N°1: MAPA CONCEPTUAL MARCO TEORICO	39
ANEXO N°2 ENTREVISTA DIRIGIDA A EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.	40
Anexo 2.1: Entrevista a Consuelo	42
Anexo 2.2: Entrevista a Mackarennna.....	45
Anexo 2.3: Entrevista a Karina	48
Anexo 2.4: Entrevista a Carla	51

RESUMEN

En Chile, la mujer poco a poco ha logrado ir tomando un lugar en el mundo de los negocios, según Benveniste & Pertierra (2007) en su “análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile”, hace mención que la participación de la mujer depende de la capacidad que ella tenga.

El propósito de esta investigación es analizar la incursión de la mujer profesional egresadas de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso en el mundo de los negocios a lo largo de los años. Y para ello se verificará la situación actual, se identificará el desempeño a lo largo de 15 años, y se busca comprender los factores determinantes del desarrollo laboral.

La metodología utilizada corresponde a una de carácter cualitativo con un alcance comprehensivo y la técnica a utilizar será la recolección de información mediante entrevistas.

Al realizar el análisis de la mujer en campo laboral se puede concluir principalmente que todas las mujeres actualmente se encuentran trabajando y no han tenido mayor inconveniente para llegar al cargo que actualmente ocupan, ellas han alcanzado los trabajos que se han propuesto.

Palabras claves; discriminación de género, desarrollo laboral, situación actual.

ABSTRACT

In Chile, little women have come to a place in the business world, according to Benveniste & Pertierra (2007) in her "analysis of changes in female labor participation in Chile", she mentions that the participation of women depends of the capacity that she has.

The purpose of this research is to analyze the incursion of professional women graduates of the career of Auditing of the University of Valparaíso in the business world over the years. And for that, it verifies the real situation., Performance will be identified over 15 years, and it seeks to understand the determinants of work development.

The methodology used corresponds to a qualitative characteristic with a comprehensive scope and the technique used in the collection of information through interviews.

When performing the analysis of women in the labor field, it can be concluded that all women are currently working and have no major drawback to get to the position that currently, people have reached the jobs that have been proposed.

Keywords; gender discrimination, work development, current situation.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde años atrás se ha tomado a la mujer como el sexo débil, incapaz de poder igualar las competencias de los hombres, pero se ha demostrado que las mujeres han podido ir incorporándose a trabajos en los que anteriormente quizás jamás se hubiera imaginado, poco a poco la mujer ha podido ir escalando en cargos administrativos tanto de los sectores públicos como privados, según un estudio realizado por el Centro de Estudios Empresariales de la Mujer, CEEM, una iniciativa conjunta con la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad del Desarrollo y la organización Mujeres Empresarias, y según lo demostrado por el Censo del año 2002, las mujeres entre los 25 y 54 años llegan a un 46,7% de participación en la actividad económica del país. La investigación realizada por CEEM además indica que el 51,7% de las ejecutivas hasta 40 años tienen un sueldo tope de un millón de pesos, mientras que el 50% de las mujeres entre 50 y 60 años duplica su sueldo a las anteriores, y que además todas ellas están molestas porque sus colegas varones reciben aún más. (Emol, 2006)

Cabe señalar que las mujeres ven dificultada su participación en las empresas por el factor género de la cultura del país, por esta razón es un desafío la ocupación de cargos de liderazgo y responsabilidad, pero a través de los años han logrado ir escalando en este mundo empresarial.

El propósito será una investigación en la que se indagará la incursión de la mujer en el mundo de los negocios, a lo largo de los años, incluyendo en ella los factores en los que depende la participación de ellas en el mercado.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

Objetivo general

Analizar la incursión de la mujer profesional egresadas de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso en el mundo de los negocios a lo largo de los años.

Objetivos específicos

1. Verificar la situación actual en la que se encuentran las egresadas de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso.
2. Identificar Desempeño de la mujer Contador Auditor a lo largo de 15 años, mediante la indagación del historial laboral de la mujer egresada de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso.
3. Comprender los factores determinantes del desarrollo laboral de las egresadas de la Universidad de Valparaíso.

MARCO TEORICO

Antecedentes generales

En Chile, la mujer poco a poco ha logrado ir tomando un lugar en el mundo de los negocios, según Benveniste & Perticara (2007) en su “análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile”, en la década de los 90' la mujer tenía un nivel de escolaridad muy bajo, esta era la causa de que no pudiera surgir, en esos años solo el 4,81% de la población femenina contaba con educación superior completa, mientras que, en el 2003, esta cifra alcanza un 16,8%. Sin duda el aumento de la escolaridad es el factor determinante del aumento de la tasa de participación femenina. En 1990 a comparación del año 2003, la mujer tenía un índice de fertilidad mayor, alcanzando un 39%, contra un 30%, lo que podría llegar a entender que esta es la razón por la que más mujeres dejaban de lado seguir estudiando, pero este impacto no forma parte esencial de la tasa de participación, esto no demuestra ningún cambio sustancial.

En base al análisis anterior es que se afirma que independientemente de las características de las mujeres, se produce un aumento generalizado en la participación laboral. Este aumento se relaciona con un cambio estructural en el tiempo, como lo pueden ser las condiciones macroeconómicas, cambio en las legislaciones laborales, cambios en las condiciones laborales, etc.

En un estudio de Cepalstat se muestra claramente el crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral en América Latina, alcanzando un nivel del 50% de participación entre los años 1990-2013. La inserción de las mujeres en el mercado del trabajo es relevante pues aumenta su autonomía al participar en la toma de decisiones en diversos canales de acción (Benveniste & Perticara, 2007)

“En Chile la participación en la Fuerza de Trabajo de las mujeres ha ido en aumento en los últimos años, sin embargo, a pesar del crecimiento económico sostenido y los factores condicionantes que podrían posibilitar su incremento, es todavía una de las más bajas en toda América Latina” manteniéndose muy por debajo del promedio regional. De la misma manera, es una de las más bajas entre los países de la OCDE (Núñez, et al., 2015, pag; 13)

Así como en varias profesiones, las contadoras actualmente se encuentran ubicadas

laboralmente por debajo de los hombres, más aún en los cargos de liderazgo, tal como se menciona en el artículo “Women’s Initiatives Executive Committee” (Anon., 2014) esta brecha entre ambos sexos se ha reducido considerablemente pero aun así las mujeres todavía tienen menos de una cuarta parte de las asociaciones de firmas.

Por esto mismo es que el Comité Ejecutivo de Iniciativas para la Mujer (WIEC) se encargó de hacer un análisis de género en cuanto a la profesión contable en el año 2015, y de este análisis nació que durante las últimas décadas más mujeres han optan por no inscribirse en programas de contabilidad ni participar de empresas muy grandes, según este estudio solo el 26% de los profesionales en las empresas son mujeres, esto es porque ellas prefieren buscar oportunidades de trabajo migrando a empresas más pequeña o bien ven la posibilidad de formar sus propias empresas. Todo esto reduce la participación o posibilidad de participación de las mujeres en los altos cargos para ejercer liderazgo.

Las mujeres básicamente esta siempre tratando de escalar y de reducir las brechas que las separan de los hombres, es por esto por lo que el papel de la mujer en los negocios crece cada día más, una característica primordial en la mujer es su capacidad de hacer más con menos, así lo expresa Comunidad y Negocio (2016) según estudio realizado por la consultora estadounidense Global Entrepreneurship Monitor. Otra característica que resaltan las mujeres es su capacidad de organización y administración, tanto el dinero como el tiempo, esta capacidad se ve fundamentada en su rol como madres de familia.

Son las empresas las que deben prestar atención a los beneficios que conlleva contar con el ingenio femenino entre sus filas.

Según Pizarro y Guerra (2010) y en base a un análisis realizado por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), en Chile un 24% de las mujeres se desempeñan en cargos de alta dirección, dentro de los sectores que se encuentran insertas está el sector económico, donde en él se destacan las áreas como, por ejemplo: servicios financieros, de comercio, recursos humanos, comunicaciones, responsabilidad social empresarial, entre otros.

La participación de la mujer a nivel jerárquico es significativamente menor que la de los hombres, esto se confirma al analizar las estadísticas, donde queda demostrado que solo un 7% ocupa un cargo a nivel de directorio. y que además ocupan un 0,1% del sector económico en general. En cambio, a niveles gerenciales o sub gerenciales las mujeres

alcanzan un 18% de participación. (Pizarro S & Guerra G., 2010)

Existen limitantes que dificultan que la mujer se desempeñe en los altos niveles de decisión. Estas pueden ser por prejuicios de tener una mujer que dirija a los demás, muchas veces se piensa que la mujer no tendrá el carácter o la personalidad para llevar un cargo tan importante, o por la falta de oportunidades en las empresas, estas van a preferir en su mayoría de las veces confiar su cargo en un hombre debido a que así se ha ido llevado por años. Lo que las empresas no consideran cuando tienen la posibilidad de elegir una mujer para los altos cargos, son las habilidades que estas tienen por naturaleza, que al ser preventivas y protectoras estas ayudaran a tomar mejores decisiones y así lograr un mejor camino para la organización. (Pizarro S & Guerra G., 2010)

Según datos recogidos por Publimetro (Anon., s.f.) y basado en información que entrega distintas entidades públicas de 863 cargos de poder a nivel del nacional la mujer solo ocupa el 16% de participación, y dichas cifras además se encuentran por debajo de los índices internacionales.

Por otra parte, con los años la mujer ha ido incrementando su interés por la educación superior, logrando adquirir conocimientos y habilidades, con esto ha logrado mayor participación en las empresas, en efecto la tasa de matrícula a nivel superior llegaba a un 52,3% en el año 2007. De todos modos, esto no ha sido dignificado que la mujer haya escalado a los niveles superiores.

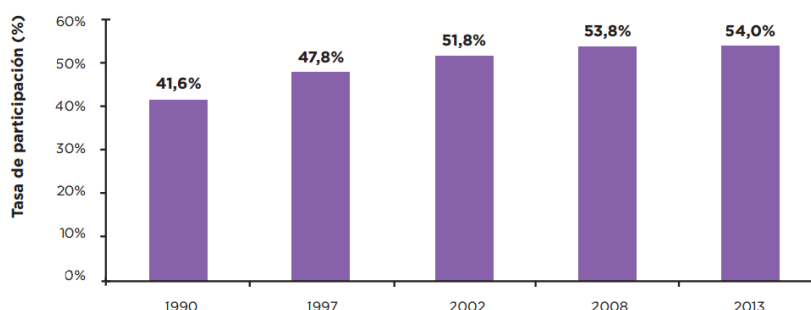
Según la Información obtenida del Ministerio de educación en su pagina mifuturo.cl se pudo obtener estadísticas del año 2016, en la que se señala que de un total de 1.946 titulados de la carrera de Contador Auditor, 1.110 de ellos eran mujeres, correspondiendo a un 56,8% de los titulados, además señala que en general tanto para hombre como mujeres existe una diferencia entre la duración formal y la real de la carrera, esta dice que el promedio formal de la carrera, es decir el número promedio de semestres en que está distribuido el plan de estudios de la carrera más el proceso de titulación, según lo informado por las instituciones que imparten la carrera, es de 8,9 semestres. Mientras que la duración real, que consiste en el número promedio de semestres que demoran los estudiantes, desde que ingresan al primer año de la carrera hasta que se titulan. El dato de duración real en este caso se ha obtenido a partir de los titulados del año 2016, es de 12,1 semestres. Específicamente en cuanto a la Universidad de Valparaíso en su Carrera de Auditoria, la duración real es de 16

semestres (Ministerio de Educación, 2017)

A demás de esa misma investigación se obtuvo que en general hombres como mujeres al primer año de egreso el 91,3% consigue empleo, mientras que al segundo año de egreso los titulados tienen una empleabilidad de un 93,6%, Este indicador mide la proporción de titulados de una carrera que obtiene un ingreso superior al ingreso mínimo al cabo del primer y segundo año después de su titulación.

Como se menciona en el análisis “mujeres en Chile y mercado del trabajo.” sustentado por el análisis de datos del INE se puede resumir en la siguiente grafica cual es la participación laboral en general de las mujeres en los últimos 30 años. (Núñez, et al., 2015, pag: 20)

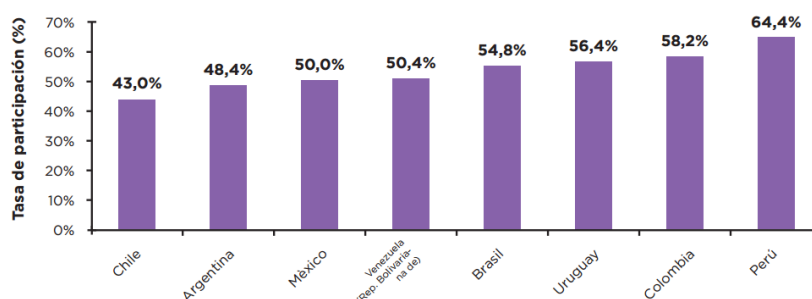
Gráfico 1: Evolución de las tasas de participación economica de las mujeres urbanas en el mercado laboral, America Latina (promedio ponderado), población de 15 años y mas



Fuente: Mujeres en Chile y mercado del trabajo (2015) (pág. 21)

Además, la siguiente gráfica muestra cual es la participación de la mujer a nivel país es Latino América en el año 2012. Chile tiene la menor tasa a nivel Latino Americano.

Grafico 2: Tasa de participación de las mujeres en América Latina, Año 2012



Fuente: Mujeres en Chile y mercado del trabajo (2015) (pág. 22)

A pesar del aumento en la participación de la mujer existe otra brecha importante en el mercado laboral, la brecha salarial, que independiente de la escolaridad de esta su sueldo siempre será menor a la de los varones, la encuesta Casen 2011 refleja que a mayor escolaridad mayor es la brecha salarial.

Tabla 1: Brecha salarial entre los años 1990 a 2006, salario de las mujeres como porcentaje del salario de los hombres

Año de medición	Años de escolaridad		
	0-8 años	9 - 12 años	13 años y más
1990	68%	77%	59%
1992	78%	79%	57%
1994	76%	79%	62%
1996	78%	80%	63%
1998	80%	84%	67%
2000	86%	80%	65%
2003	86%	85%	69%
2006	81%	81%	73%

Fuente: Mujeres en Chile y mercado del trabajo (2015) (pág. 23)

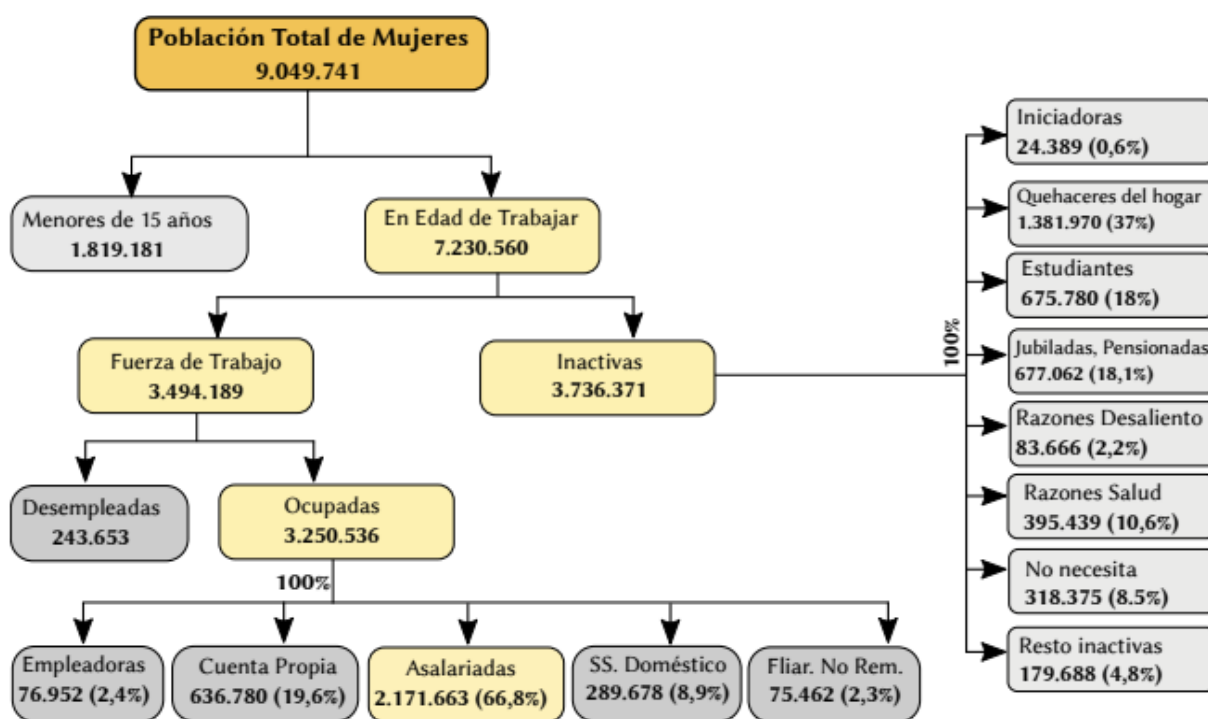
Como lo menciona Fundación SOL (2015) en Chile, el 79,9 % de las mujeres ya tiene 15 o más años y según la legislación de este país estas ya se encuentran en edad de trabajar, pero de todas estas mujeres solo el 48,3 % forma parte de la población económicamente activa (fuerza de trabajo), pues el resto se encuentra inactiva por varios motivos, la razón

principal es porque se dedican a los quehaceres de su hogar (37 %), trabajo sin prestigio y sin remuneración. Además el 2,2% de las mujeres no está activa ya que producto de no encontrar trabajo a pesar de haberlo buscado, estas dedican no trabajar muchas veces por desmotivación.

“De las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo, hay más de 240 mil desempleadas. Entre las ocupadas (46,5 % de las mujeres económicamente activas) predomina el empleo asalariado, pues el 66,8 % de ellas trabaja bajo una relación de dependencia con empleador (cumple horario y recibe órdenes) y un régimen salarial. Sin embargo, las mujeres que trabajan por cuenta propia son el 19,6 % de las ocupadas. Casi el 9 % de las ocupadas está en el área del servicio doméstico.” (Fundación SOL, 2015, pag; 6)

En la gráfica siguiente se puede apreciar la situación de las mujeres en cuanto a cantidad de personas

Diagrama N° 1: Distribución de la población total de mujeres

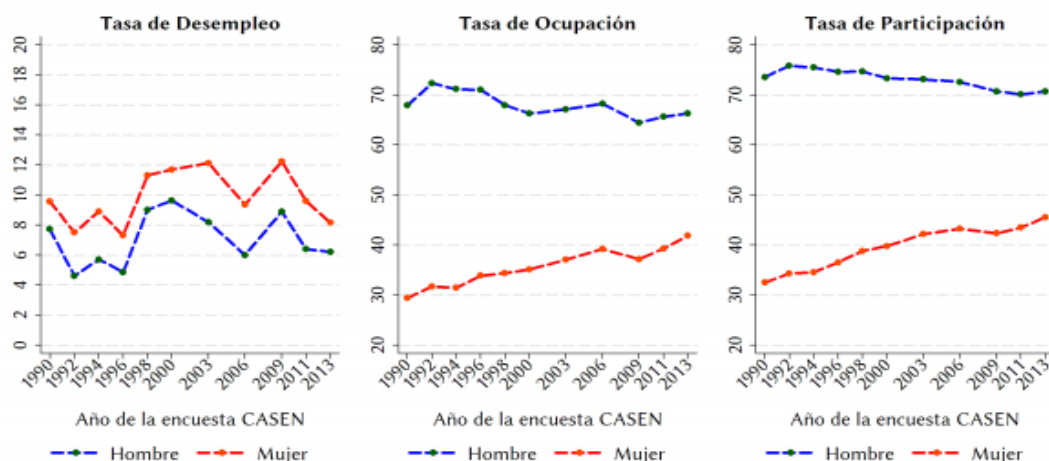


Microdatos NENE
Noviembre 2014 - Enero 2015

Fuente: Fundación SOL, 2015

En cuanto a los niveles de ocupacion, desempleo e inactividad se puede apreciar en paralelo estos tres factores comparados con los hombres este analisis esta hecho desde el año 1990 al año 2013, salta a la vista las diferencias que existen, quedando en evidencia que las mujeres no superan a los hombres en niveles de ocupacion, cabe mencionar que la brecha es larga y dificil sera poder igualar estas tasas en un futuro. Ademas se puede observar que tasa de desempleo la mas similar, esto se debe a que las mujeres en edad de trabajar so muchas menos que los hombres, lo que hace que sean menos la tasa.

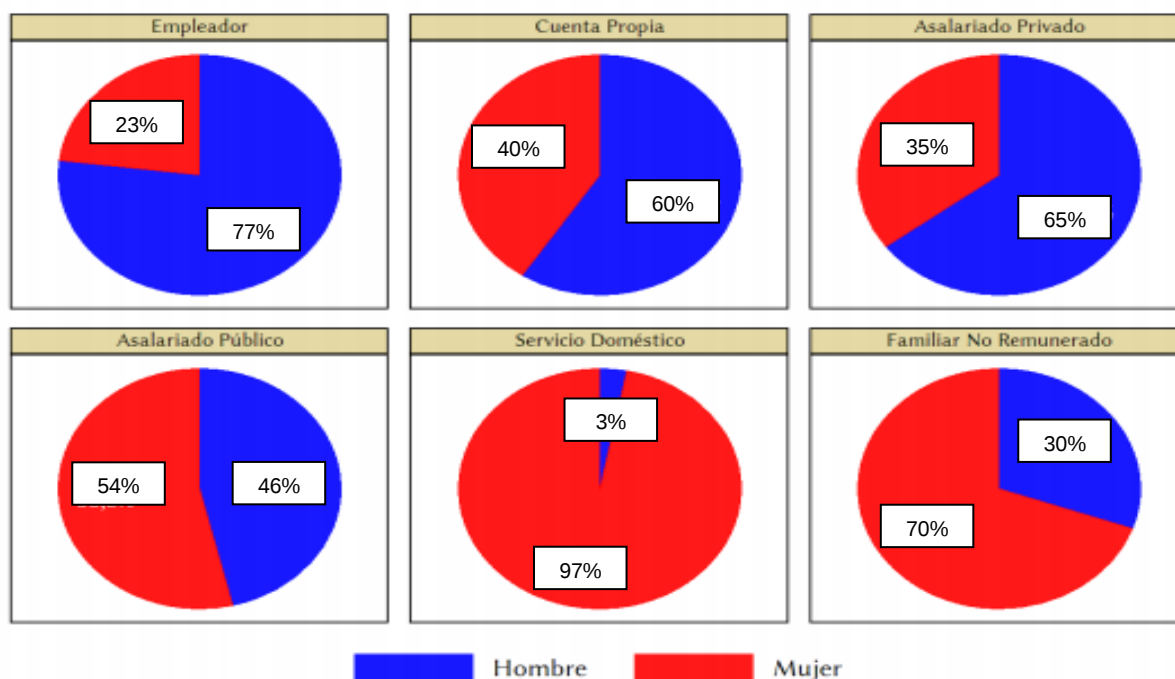
Grafico N° 3: Importancia de las mujeres en la ocupación, desocupación e inactividad.



Fuente: Fundacion SOL, 2015

Otro tema importante a considerar es el sector en que las mujeres se desarrollan laboralmente, es por esto por lo que Fundacion SOL (2015) realiza el analisis de los lugares en que ellas trabajan y todo esto comparado con el sexo opuesto.

Grafico N° 4 : Empleo según categoría ocupacional y sexo.

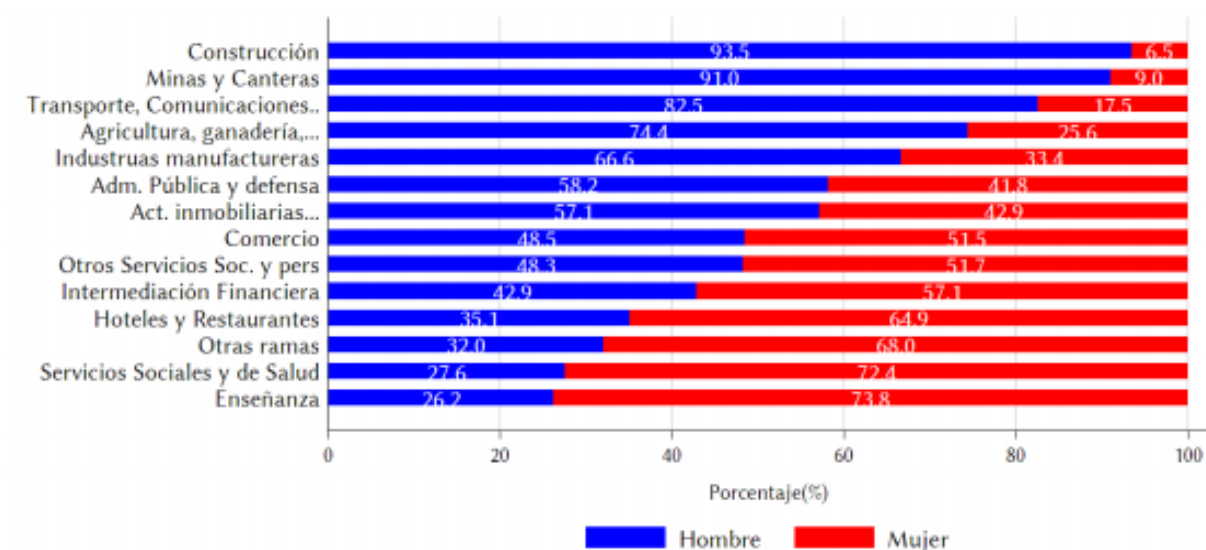


Fuente: Fundacion SOL, 2015 (modificado)

Entre el más común como se podrá apreciar a continuación en el empleo doméstico, en donde la mujer supera casi en un 100% al hombre, en cuanto a los trabajos que si son remunerados se puede ver que la mujer tiene mucha más participación en el sector asalariado público que el privado. Y se puede apreciar en la mayor brecha, que cuando se trata de que una mujer pueda ser empleada en las empresas estas no tienen la misma participación, ya que esta solo alcanza un 30% mientras que el hombre que queda con más del 50%

Además esta fundación presenta un gráfico en el que se demuestra cuál es la participación de la mujer en cuanto a rubros de trabajo en los que encontraremos por ejemplo, comercio, enseñanza, minería, construcción, entre otros rubros, lo que muestra que la participación es mucho mayor en cuanto a empleos relacionados con oficina más que nada.

Grafico N°x: Empleo según rubros de trabajo y diferfencia de genero



Fuente: Fundación SOL, 2015

Finalmente se puede destacar que la mujer cumple un rol importante en el mercado, esto es porque a pesar de que aun la brecha con los hombres es muy larga, la mujer aporta con capacidades diferentes que aportan al mercado de diferente forma.

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

El enfoque de la investigación es de carácter cualitativo con un alcance comprehensivo. “La característica fundamental de la investigación cualitativa es su expreso planteamiento de ver los acontecimientos, acciones, normas, valores, etc., desde la perspectiva de la gente que está siendo estudiada” (Mella, 1998, pag 8)

Etapas 1: Recopilación de información

La recopilación de información se basará en: Libros basados en la historia de la mujer en el mundo de los negocios desde sus inicios, documentos con bases estadísticas sobre porcentajes de participación en el campo, páginas web asociadas a la participación laboral de la mujer sustentada en estadísticas, principalmente respaldadas por el INE.

Etapas 2: Sistematización de la información

Los criterios de orden de la información son los siguientes:

Historia de la mujer en el tiempo

Participación laboral al nivel nacional

Etapas 3: Elección de sujeto de investigación.

Para poder tener respaldo de la investigación se realizará una entrevista dirigida a 10 mujeres egresadas de la carrera de Auditoria de la Universidad de Valparaíso, estas mujeres deben haber egresado de la escuela a lo menos hace 15 años atrás.

Etapas 4: Aplicación de la técnica de Recogida de datos.

Ruta de Investigación

- Contacto inicial mediante correo electrónico, o visita presencial.
- Realizar la entrevista, esta entrevista cuenta de 13 preguntas (anexo n°2)
- Transcribir la entrevista.
- Revisión y aprobación por parte del entrevistado.
- Informe final de la entrevista.

Etapas 5: Credibilidad, confirmabilidad, transferencia y fiabilidad.

La propuesta metodológica para la entrevista incorpora los criterios de credibilidad, confirmabilidad, fiabilidad y transferencia.

La credibilidad se realizará en cada una de las técnicas de recolección de datos, en el caso de las entrevistas en profundidad la credibilidad es la revisión por parte del entrevistado y la aprobación de la entrevista final.

La confirmabilidad se presentará al incorporar a los distintos actores que forman parte de la investigación.

La fiabilidad se entregará a partir de la presentación de la ideología del investigador.

Transferibilidad estará dada al describir el contexto y cada una de las situaciones en particular en conjunto con las características de los sujetos.

Etapas 6: Tabulación de Resultados

Categorías y subcategorías de análisis.

CATEGORIAS	SUBCATEGORIAS
Años de egreso	5 años 6 años 7 años 8 años o más
Primero Trabajo	Contabilidad Analista Otros
Ocupación actual	Área Auditoria Área Tributaria Área Finanzas Área Contabilidad Área Administración
Oportunidad de empleo	Reclutamiento masivo Contactos familiares o amigos Oferta laboral

Desempleo	Propia elección Otros factores Maternidad Falta de oportunidad
Limitación laboral	Discriminación Prejuicios Falta de capacidades
Aspectos importantes de la carrera	Contenido Habilidades
Desarrollo Laboral	Habilidades propias Educación universitaria Otro factor

Etapas 7: Análisis de Resultados.

Se concluirá según las categorías y subcategorías

Etapas 8: Discusión de Resultados.

Comparación de los resultados obtenidos con la teoría que sustenta la investigación.

Etapas 9: Conclusiones.

Conclusiones en función de los objetivos específicos propuestos inicialmente.

RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados que se obtuvieron de las entrevistas efectuadas, tabulados de acuerdo a las categorías de análisis establecidas con sus respectivos mapas conceptuales que muestran la totalidad de resultados codificados por el programa Atlas.Ti.

Años de egreso

En base en las entrevistas realizadas, los años en que las mujeres demorar en terminar su carrera es mayor a los años que esta tiene dispuesta en su malla curricular.

➤ 5 años

Solo una de las egresadas demoro 5 años en terminar su carrera

➤ 6 años

Dos de las egresadas demoraron 6 años en terminar la carrera, estas no mencionan si fue por algún tema puntual.

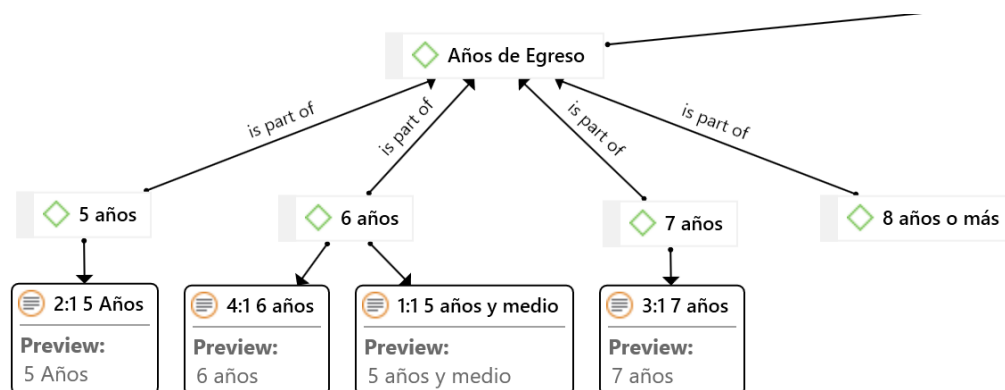
➤ 7 años

Una de las egresadas tardo 7 años en terminar sus estudios en la universidad de Valparaíso

➤ 8 años o más

Ninguna de las egresadas entrevistadas tardo 8 años o más en egresar.

Diagrama N°2: Categoría Años de Egresos



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Primero Trabajo

Las entrevistadas tuvieron como primer trabajo su práctica profesional, dos de ellas entraron a una auditora y dos de ellas a áreas financieras, además dos de las entrevistadas tomaron la decisión luego de hacer la practica continuar trabajando en el mismo lugar, cabe mencionar que ambas entrevistadas entraron a trabajar a dicha auditora antes de terminar sus estudios, una de ellas lleva 7 años en el mismo lugar, donde ha tenido diferentes cargos.

➤ Contabilidad

Ninguna de las egresadas inicia su experiencia laboral en contabilidad

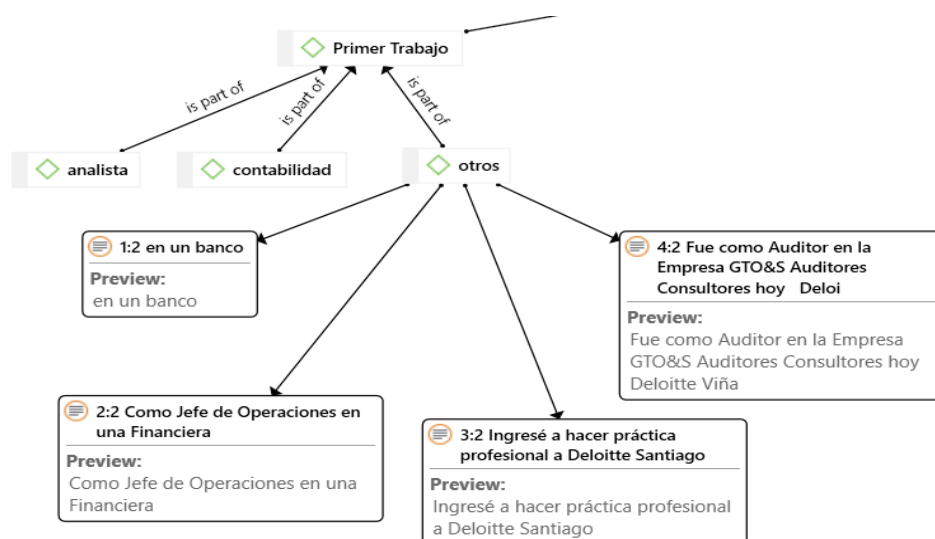
➤ Analista

Ninguna de las egresadas tiene como primer trabajo ser analista en una empresa

➤ Otros

Todas las entrevistadas se iniciaron en un área distinta a las antes mencionadas, y todas concuerdan en que su primera experiencia laboral fue al momento de hacer su práctica profesional.

Diagrama N°3: Categoría Primer trabajo



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Cantidad de trabajos

Los resultados obtenidos en esta categoría se encuentran divididos en que algunas solo han trabajado en el mismo lugar, pero en diferentes áreas mientras que otras han tenido la posibilidad de retar por diferentes empresas.

➤ 1 a 2

Dos de las mujeres entrevistadas dicen solo haber tenido un solo trabajo, que es el actual y que se mantienen ahí desde el momento en que ellas realizaron su práctica profesional.

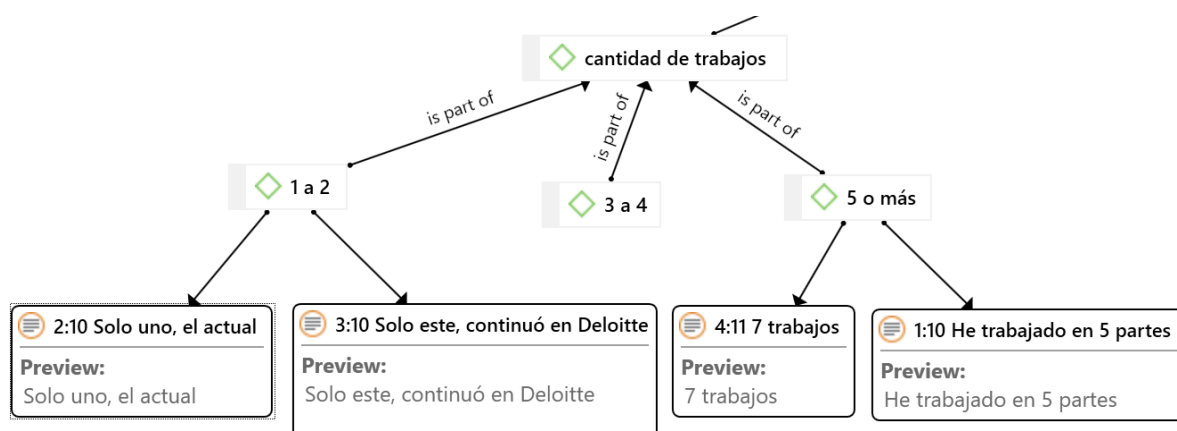
➤ 3 a 4

Ninguna de las egresadas ha tenido esta cantidad de trabajos

➤ 5 o más.

De las entrevistadas dos aseguran haber tenido más de 5 trabajos a lo largo de esos años estos trabajos han sido diversos en diferentes áreas.

Diagrama N°4: Categoría Cantidad de Trabajos



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Áreas de trabajos

Todas las entrevistadas a lo largo de su vida laboral mencionan haber trabajado y ejercido la profesión en diferentes áreas.

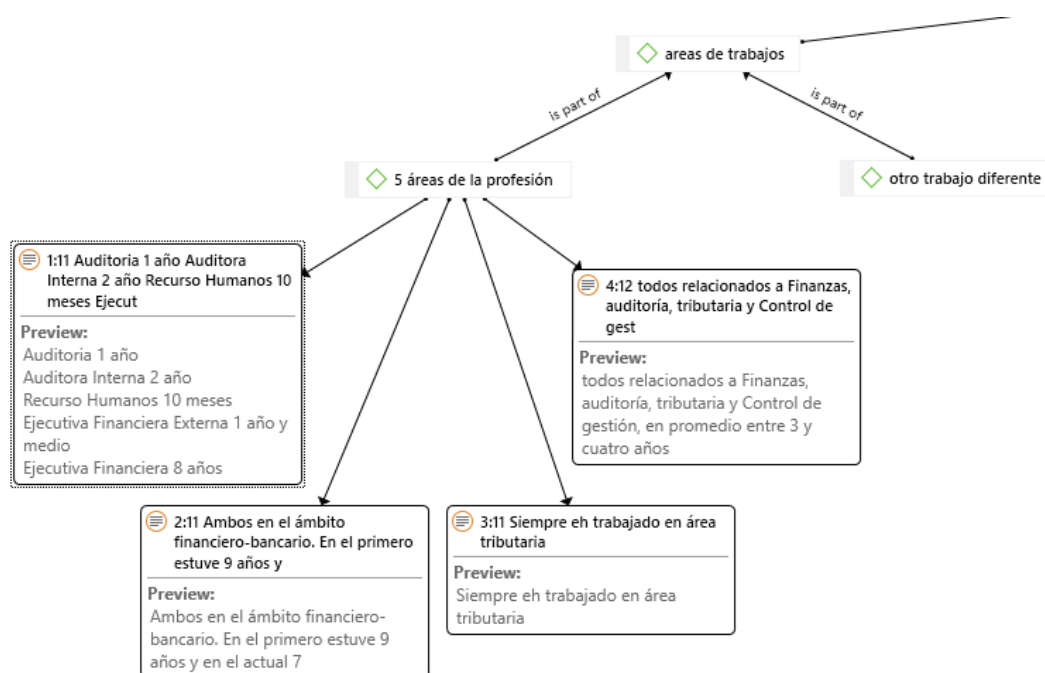
➤ 5 áreas de la Profesión

El 100% de las egresadas entrevistadas asegura solo haber trabajado en áreas referentes a la carrera estudiada, haciendo diferentes labores y ocupando diferentes cargos, existe una tendencia a las áreas de auditoria y a la de finanzas.

➤ Otro trabajo diferente

Ninguna mujer entrevistada a tenido que trabajar en algo diferente a su profesión a lo largo de estos años.

Diagrama N°5: Categoría Áreas de trabajos



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Ocupación actual

Todas las entrevistadas actualmente se encuentran trabajando

➤ Área Auditoria

Ninguna de las entrevistadas actualmente trabaja en el área de auditoria

➤ Área Tributaria

Una de las mujeres entrevistadas trabaja en el área tributaria, y actualmente tiene el cargo de Senior Manager.

➤ Área Finanzas

Tres de las entrevistadas trabajan en el área financiera, una como ejecutiva financiera, otra como ejecutiva de cuentas en un banco, y la última como jefe de Tesorería

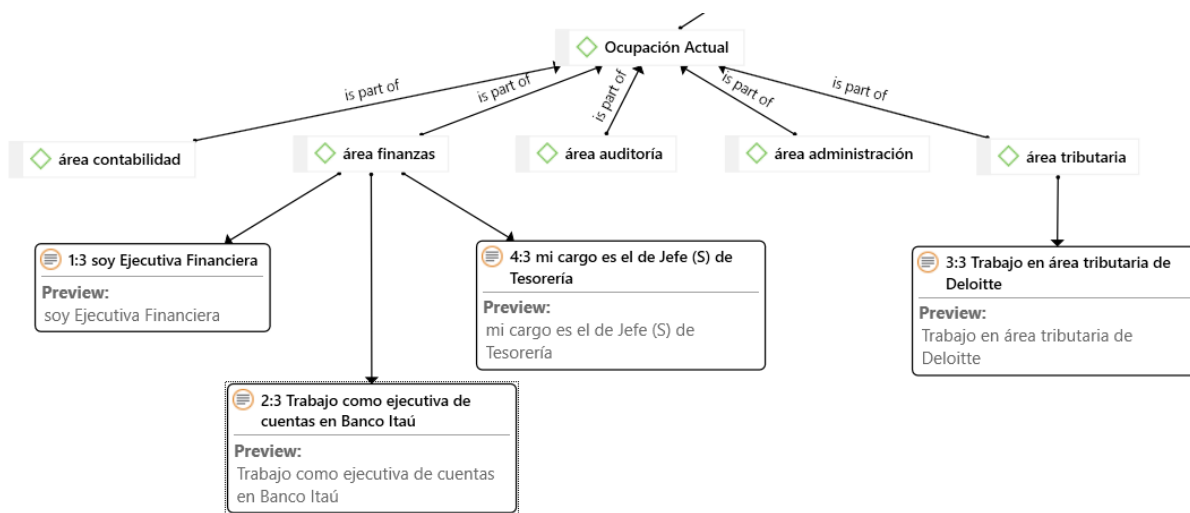
➤ Área Contabilidad

Ninguna de las entrevistadas actualmente trabaja en el área de contabilidad

➤ Área Administración

Ninguna de las entrevistadas actualmente trabaja en el área de auditoría

Diagrama N°6: Categoría Ocupación actual



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Oportunidad de empleo

Todas las entrevistadas han conseguido sus trabajos mediante oferta laboral, postulando de igual forma que cualquier persona

➤ **Reclutamiento masivo**

Ninguna de las entrevistadas entro por reclutamiento masivo

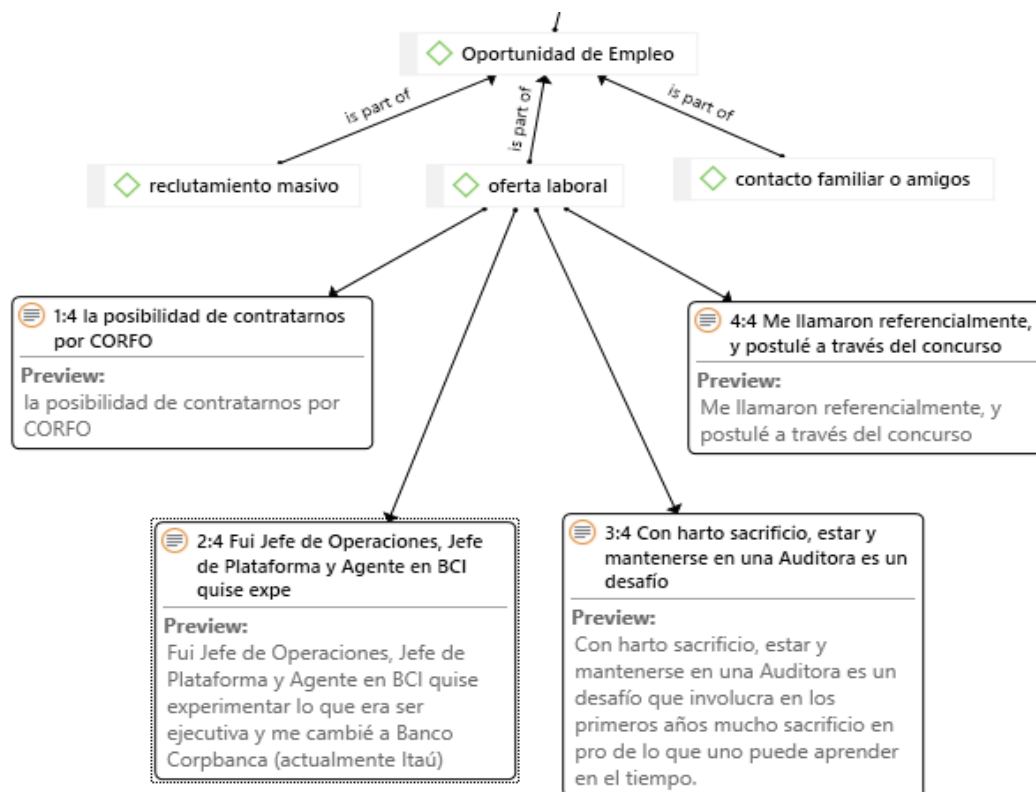
➤ **Contactos familiares o amigos**

Ninguna de las entrevistadas entro a trabajar por algún contacto familiar o de amigos

➤ **Oferta laboral**

Todas las entrevistadas han llegado a la empresa mediante oferta laboral, donde postularon de igual a igual con más personas, solo una de ellas llego directamente al cargo en el que está hoy, pero cabe mencionar que antes de llegar ahí hizo su carrera en una empresa distinta del mismo rubro, y con conocimiento necesario adquirido en la experiencia llego al cargo en el que esta, las demás entrevistadas han logrado llegar a su cargo actual mediante a la perseverancia de ellas mismas, su esfuerzo ha sido el que las ha posicionado.

Diagrama N°7: Categoría Oportunidad de empleo



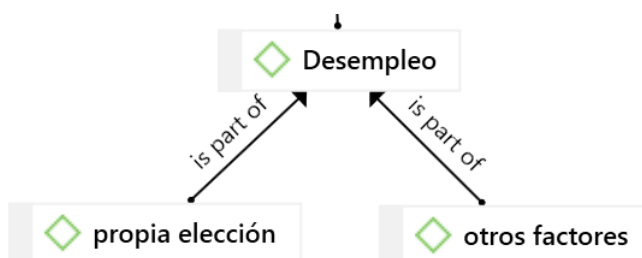
Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Desempleo

Actualmente ninguna de las entrevistadas esta sin trabajo.

- **Propia elección**
- **Otros factores**
 - ❖ **Maternidad**
 - ❖ **Falta de oportunidad**

Diagrama N°8: Categoría desempleo



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Importancia mujer en el cargo

En este punto no todas entrevistadas consideran que las mujeres son importantes en la profesión, una de ellas menciona que no es relevante.

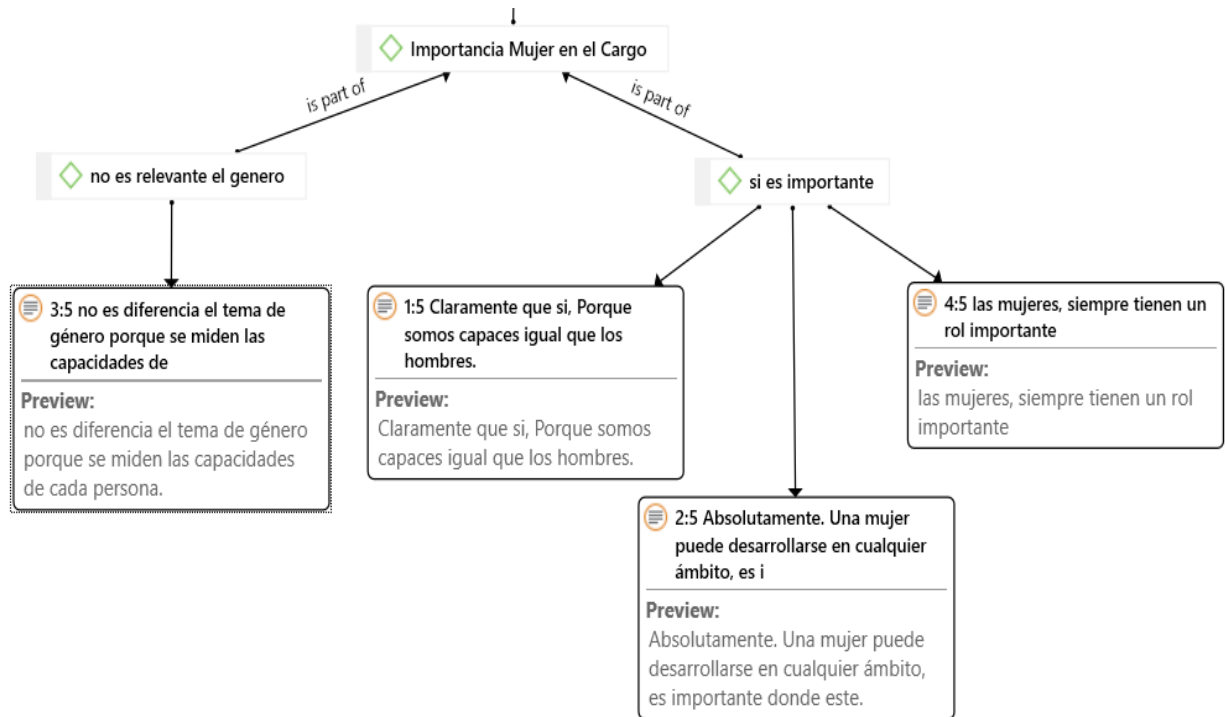
- **Si es importante**

Tres de las entrevistas consideran que las mujeres son muy importantes y relevantes en la profesión, una menciona que “los equipos de trabajo se deben formar complementando aptitudes y puntos de vista, por tanto, las mujeres, siempre tienen un rol importante, y en cuanto a nuestra ciencia, siempre hay un aporte en las diferentes áreas que se nos pidan. Auditoría, necesita de gente ordenada, planifica, inteligente y sagaz” las otras dos entrevistadas mencionan que la mujer puede desarrollarse en cualquier ámbito de igual manera que los hombres.

➤ No es relevante el genero

Una de las entrevistadas menciona que para ella no existe diferencia en la importancia de género, porque el mercado laboral mide sus capacidades personales a momento de tomar una decisión.

Diagrama N°9: Categoría Importancia mujer en el cargo



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Posterga maternidad o familia

Este fue un punto de vista dividido, donde dos entrevistadas han postergado maternidad por trabajo, y las otras dos no, pero todas comparten que la familia no se posterga.

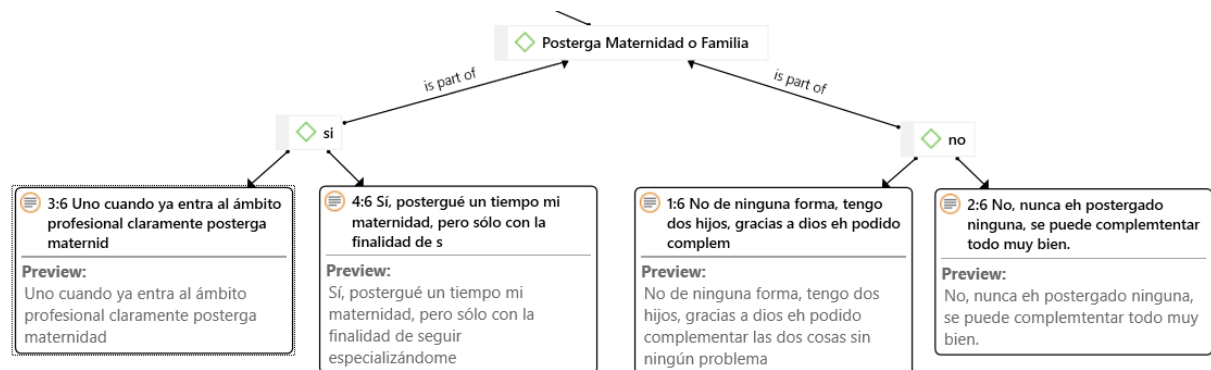
➤ Si

Dos de las entrevistas postergan maternidad por la sencilla razón de que consideran que inicialmente es muy importante pulirse como profesional y adquirir conocimiento.

➤ No

Dos de las entrevistadas concuerdan que pueden complementarse ambas cosas, si bien han tenido que ausentarse de sus trabajos algún tiempo mientras sus bebés están por nacer hasta meses después que nacen, ninguna tuvo problemas al realizar esta labor, y actualmente administran su tiempo para poder estar presente en su trabajo y para sus hijos.

Diagrama N°10: Categoría Posterga Maternidad o Familia



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Limitación laboral

Todas las entrevistadas consideran que las limitaciones laborales dependen de la sociedad, y la cultura del país.

➤ Discriminación

Dos de las entrevistadas consideran que la discriminación es un impedimento para el desarrollo laboral, una de ellas ve limitación en el hecho de que al ser madre una mujer se ausenta por lo menos 1 año y medio del trabajo por fuero maternal y eso es un impacto que no se puede desconocer. Otra considera que la autocompasión es un factor limitante ya que no siempre les ha tocado la tarea fácil, además considera que en Chile cuesta desarrollarse por la meritocracia, "desafortunadamente vivimos en un país machista, que cuesta romper con los estereotipos".

➤ Prejuicios

Otra de las entrevistadas considera que la Maternidad y Machismo sin duda son una limitación, porque se considera que una mujer no cuenta con el mismo tiempo si es madre, o que, si aún no lo es, se pueda ausentar largo tiempo por todo lo que conlleva el pre y post natal, se piensa que una mujer no puede hacer lo mismo que un hombre.

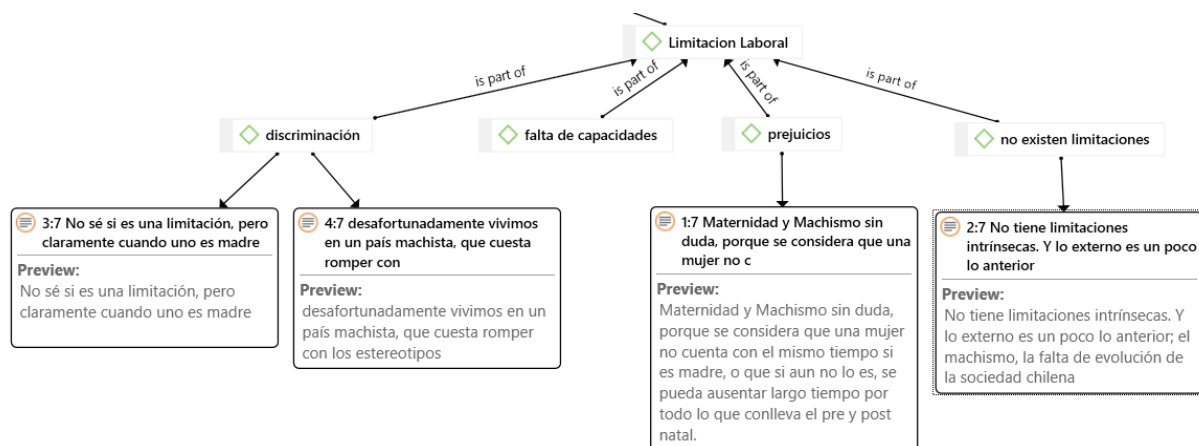
➤ Falta de capacidades

Ninguna de las entrevistada considera que una limitación laboral es por falta de capacidades.

➤ No existen limitaciones

Una de las entrevistadas considera que no hay “limitaciones intrínsecas, y lo externo es por la cultura poco evolucionada, machismo; en el que los altos mandos piensan que las leyes que favorecen a la mujer, como las relacionadas con la maternidad, los permisos, la jubilación antes que los hombres, etc. Son perjudiciales para las empresas. También la maternidad es un factor que frena a las mujeres y se auto impiden desarrollarse laboralmente”

Diagrama N°11: Categoría Limitación Laboral



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Aspectos importantes de la carrera

Todas las entrevistadas concuerda que el contenido de que se enseña en el aula es el más importante de la carrera.

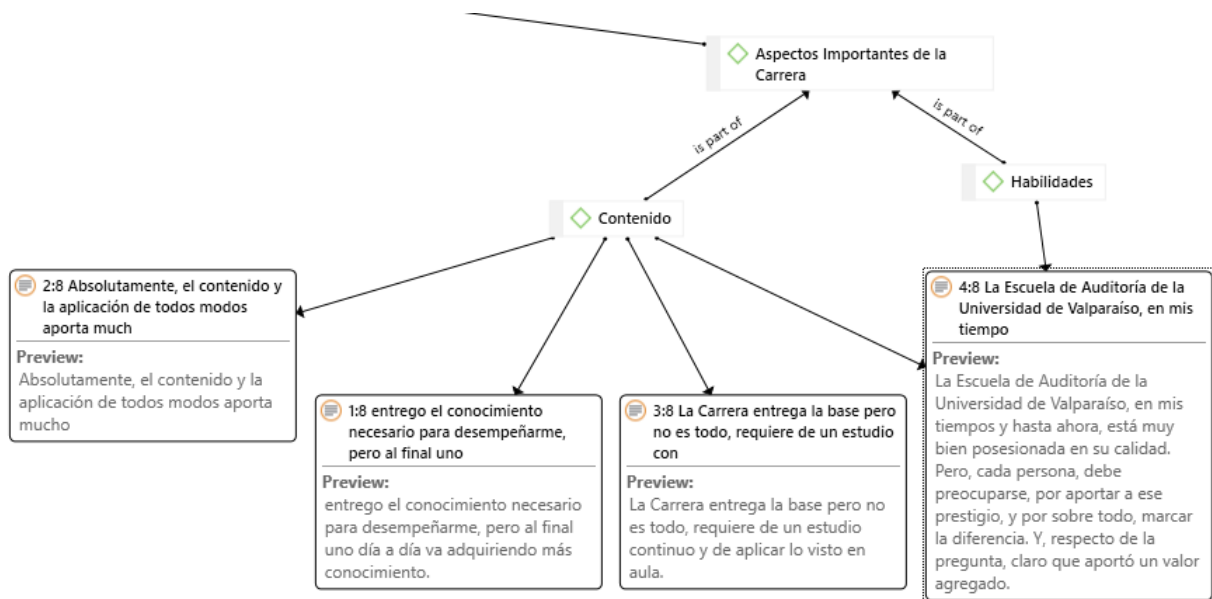
➤ Contenido

Las entrevistadas dan a conocer como aspecto más importante el contenido impartido durante sus años de carrera, donde dos consideran que la carrera les aporó el contenido necesario para desarrollarse, pero dicen que es tarea personal el ir adquiriendo más conocimiento día a día.

➤ Habilidades

Además, una de las entrevistadas que a pesar de estar de acuerdo con que la universidad aporó todo el contenido necesario, también considera que es importante marcar la diferencia como profesional, hace referencia a ser de calidad, ósea contar con conocimiento y habilidades blandas.

Diagrama N°12: Categoría Aspectos importantes de la carrera



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

Desarrollo Laboral

Casi todas las entrevistadas están de acuerdo que la carrera que aporó lo necesario para desarrollarse laboralmente, estas concuerdan que la educación universitaria él lo más positivo que rescatan.

➤ Habilidades propias

Una de las entrevistadas considera que la carrera de auditoria le ayudo a pulir habilidades que la ayudan en el desarrollo laboral.

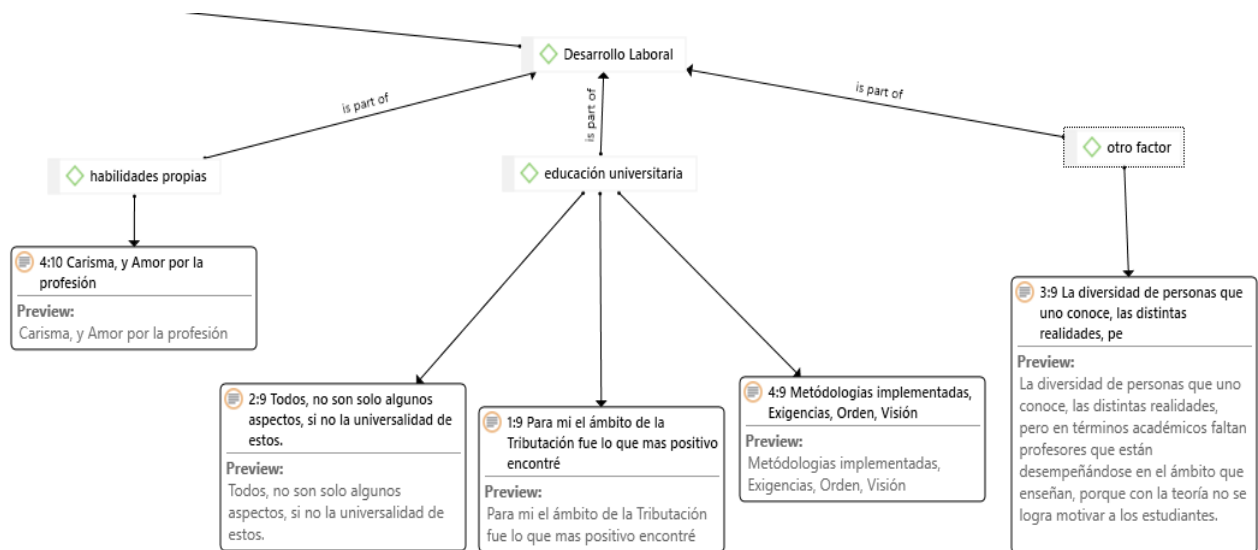
➤ Educación universitaria

En este punto tres de las entrevistadas consideran que la metodología implementada, las asignaturas impartidas, en general la universalidad de todos los factores son los que aportan para que un profesional pueda desempeñarse.

➤ Otro factor

Una de las entrevistadas considera que la diversidad de personas que uno conoce, las distintas realidades, que se ven en la universidad aportan para el desarrollo laboral, pero considera que ámbitos académicos faltaron profesores que se desarrollaran en el área que enseñan, porque la materia por sí sola no logra aportar y motivar 100% a los estudiantes.

Diagrama N°12: Categoría Desarrollo Laboral



Fuente: Creación propia (2017), bajo datos de investigación

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presenta el respectivo análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas comparados con la teoría que sustenta la investigación. Se desprende de la investigación que las mujeres entrevistadas todas se encuentran actualmente trabajando y en diferentes áreas.

Categoría Años de egreso

En base a la teoría de la investigación realizada, el Ministerio de Educación entrega que el promedio de los años de egresos de los egresados de la carrera de auditoría de la Universidad de Valparaíso es de 8, según lo investigado todas las egresadas demoran más de los años estipulados en la malla curricular, pero todas ellas demoran menos que el promedio obtenido en la investigación.

Categoría Primero Trabajo

Todas las entrevistadas concuerdan en que su primera experiencia laboral relacionada con la carrera fue la práctica profesional. La investigación no revela cuál es la tendencia de las mujeres en encontrar su primer trabajo.

Categoría Cantidad de trabajos

Según la teoría no existe una tendencia a cuáles son las cantidades de trabajos que una mujer a lo largo de los años tiene o puede llegar a tener, estas mujeres han demostrado que han tenido los trabajos que ellas han querido, trabajando un tiempo para adquirir conocimiento y experiencia y luego migrando a otras empresas buscando un empleo distinto.

Categoría Áreas de trabajos

Bajo la investigación se pudo desprender que la mayoría de las mujeres realizan labores en el ámbito doméstico, siguen como segunda mayoría realizar trabajos no remunerados para familiares, pero en base a las egresadas respondieron en esta oportunidad, es que ninguna de ellas ha tenido que trabajar en algo diferente a su profesión, todas trabajan bajo la supervisión de un empleador en áreas directamente relacionadas con la carrera.

Categoría Ocupación actual

Actualmente todas las entrevistadas se encuentran activas en el trabajo, trabajando en diferentes áreas y cargos, todas las mujeres forman parte del 23% de mujeres que trabajan bajo la supervisión de un empleador, tal como lo sustenta la investigación donde hace mención que ellas aún están bajo la participación de los hombres.

Categoría Oportunidad de empleo

Según la teoría las mujeres no encuentran las mismas oportunidades de empleo que los hombres porque se les discrimina a momento de dar un empleo, esto es por las limitantes que una mujer tiene por el hecho de ser madre. Pero en base a la entrevista queda demostrado que eso no es así, como lo señalan las entrevistadas las mujeres tienen las mismas capacidades que los hombres para encontrar un trabajo, y ellas mismas lo demuestran, ya que ellas postularon a sus empleos de igual manera que los hombres, y de alguna forma a más de uno le ganaron, porque todas lograron llegar a los cargos que ellas querían.

Categoría Desempleo

Según la teoría basada en Fundación SOL, 2015 las mujeres cuentan con un total de 9.049.741 de la población chilena, y las que se encuentran en edad de trabajar y forman parte de la fuerza de trabajo de país pero que se encuentran desempleadas son 243.653, pero en esta oportunidad ninguna de las egresadas forma parte de esa porción, ya que todas actualmente tienen un trabajo estable.

Categoría Importancia mujer en el cargo

Esta categoría se encuentra dividida desde el punto de vista de las entrevistadas, ya que para algunas la mujer forma parte muy importante en el cargo, y en general el todo trabajo, para otras no es relevante el cargo. La teoría no cuenta con una preferencia específica, si no que hace mención que las mujeres tienen capacidades diferentes a los hombres y eso les puede dar una posición diferente ante alguna situación de trabajo.

Categoría Posterga maternidad o familia

Basado en las respuestas obtenidas de las entrevistas las mujeres concuerdan en que han tenido que postergar un poco el momento en que convertirse en madre, por el hecho de todo

el tiempo que deben ausentarse de sus trabajos, además concuerdan que una vez formada su familia su tiempo se puede complementar perfectamente, la investigación en ese punto dice que la mujer si posterga maternidad, por lo que se concluye que existe una tendencia a postergar de cierto modo el tema de la familia.

Categoría Limitación laboral

Según la teoría las limitaciones laborales por ser mujer al pasar los años han quedado en el pasado

Categoría Aspectos importantes de la carrera

Según la teoría no se especifican cuáles son los puntos importantes que da la carrera para ejercer su profesión, pero las egresadas concuerdan que lo que se enseña en aula es lo más importante para su labor

Categoría Desarrollo Laboral

En cuanto al desarrollo laboral, la teoría hace mención que las mujeres pueden llegar actualmente donde ellas se propongan, porque han adquirido y generado con el paso de los años las capacidades necesarias para desarrollarse en el mundo profesional.

CONCLUSIONES

Producto de la investigación realizada se ha podido obtener conocimiento de que forma la profesional de la Escuela de Auditoría ha incursionado en el mundo de los negocios específicamente en lo que respecta a la Profesión del Contador Público Auditor. De acuerdo a los objetivos específicos propuestos inicialmente se puede desprender lo siguiente:

Con respecto a la metodología utilizada en esta investigación, se concluye que el método de recolección de información fue adecuado porque permitió dar respuesta a todos los objetivos planteados inicialmente. Pero para ello se tuvieron que elaborar preguntas que fueran directamente relacionadas con el ámbito laboral de la egresada para así poder conocer de mejor manera la situación actual de estas.

La situación laboral de las Auditorías actualmente depende netamente de ellas, de las ganas que tengan por diferenciarse del género o por el empeño que ellas mismas pongan en su trabajo. Bajo ambos puntos de vista las mujeres pueden desempeñarse en el ámbito o área que ellas mismas elijan. Queda demostrado que poco a poco la cultura del país va cambiando, ya que las egresadas tienen un escenario super positivo a momento de conseguir trabajo. Específicamente las mujeres egresadas de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso se encuentran trabajando donde ellas han decidido, no donde se han visto obligadas, cada una de ellas eligió bajo diferentes opciones o razones el lugar donde están, y gracias a su propia opción es que hacen su trabajo de manera satisfactoria.

Si bien estas mujeres si han postergado tener hijos no han dejado de lado nunca la familia, una de ellas considera que es la familia el pilar fundamental para todo lo que se proponga, todas consideran que, aunque hayan tenido que ausentarse de sus trabajos por el tema de la maternidad eso no las hace menos capaces, si no como una de ellas menciona, ser madre sirve porque la mujer tiene capacidades que las diferencias del sexo opuesto y sirven mucho a momento de realizar alguna labor.

Luego de hacer un recorrido años atrás, desde el momento en que estas mujeres egresaron de la Universidad, todas las entrevistadas pasaron por un periodo de aprendizaje, que es hacer su práctica profesional, en las que ejercieron trabajo de auditoría y de asistente en bancos, donde algunas de ellas se quedaron trabajando hasta el día de hoy, pero han ido subiendo en cargos, no se mantienen en el mismo lugar que 15 años atrás, mientras que las demás han migrado a otras empresas distintas a las que partieron, en busca de nuevas

experiencias y aprendizajes, queda demostrado que la mujer no está hecha para permanecer siempre en el mismo lugar, busca aprender y posicionarse en el lugar que ellas creen merecer.

Finalmente, los principales factores que pudieron ser relevante en el ámbito laboral de estas mujeres fueron la cultura de las personas a nivel general, la discriminación de género, la enseñanza recibida por la universidad. En general ellas si pasaron por la discriminación de género, pero concluyen todas que gracias a los contenidos que aprendieron en la universidad ellas han podido lograr posicionar su lugar en las empresas, no dejan de mencionar si, que la Universidad solo entrega la base para poder desempeñarse, que el valor agregado está en cada una, que despende de cada persona mirar siempre hacia algo más grande.

A través de esta investigación se logró comprender la estructura y desarrollo del proyecto de investigación, el proceso dio a entender lo que se quería de un comienzo, que era conocer, la incursión de la mujer a través de los años en el mundo de los negocios, específicamente en el área en que se desarrolla la profesión del contador auditor. Se pudo desprender de esto que actualmente egresan muchas mas mujeres que hombres, por lo que hace concluir que en un tiempo no muy lejano se verán muchas mas mujeres ocupando cargos de alta dirección.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Anon., 2014. *Americam Institute of CPAs*. [En línea]

Available at:

<https://www.aicpa.org/Career/WomenintheProfession/DownloadableDocuments/gender-survey.PDF>

[Último acceso: 24 mayo 2017].

Anon., s.f. [En línea].

Anon., s.f. *Publimetro*. [En línea]

Available at: <https://www.publimetro.cl/cl/nacional/2017/03/08/apenas-16-mujeres-ostenta-altos-cargos-tres-poderes.html>

[Último acceso: 25 junio 2017].

Comunidad y Negocio, 2016. *Comunidad y Negocios*. [En línea]

Available at: <https://www.comunidadnegocios.cl/noticias/la-mujeres-empresarias-pueden-mas-menos/>

[Último acceso: 20 mayo 2017].

Emol, 2006. *Emol*. [En línea]

Available at: <http://www.emol.com/noticias/Tendencias/2006/03/23/731748/la-mujer-en-el-mundo-de-los-negocios.html>

[Último acceso: 15 Abril 2017].

Fundacion SOL, 2015. *Fundacion SOL*. [En línea]

Available at: <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Estudio-Mujeres-Trabajando-2015.pdf>

[Último acceso: 12 junio 2017].

Instituto Nacional de Estadísticas Chile, 2015. *Mujeres en Chile y mercado del trabajo*. [En línea]

Available at: <http://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>

[Último acceso: 29 mayo 2014].

Mella, O., 1998. *Naturaleza y Orientaciones Teórico-Metodológicas de la Investigación Cualitativa*. s.l.:s.n.

Benvin, E. & Peticara, M., 2007. *Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile*. [En línea]

Available at: <http://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/1874/68-330-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[Último acceso: 20 mayo 2017].

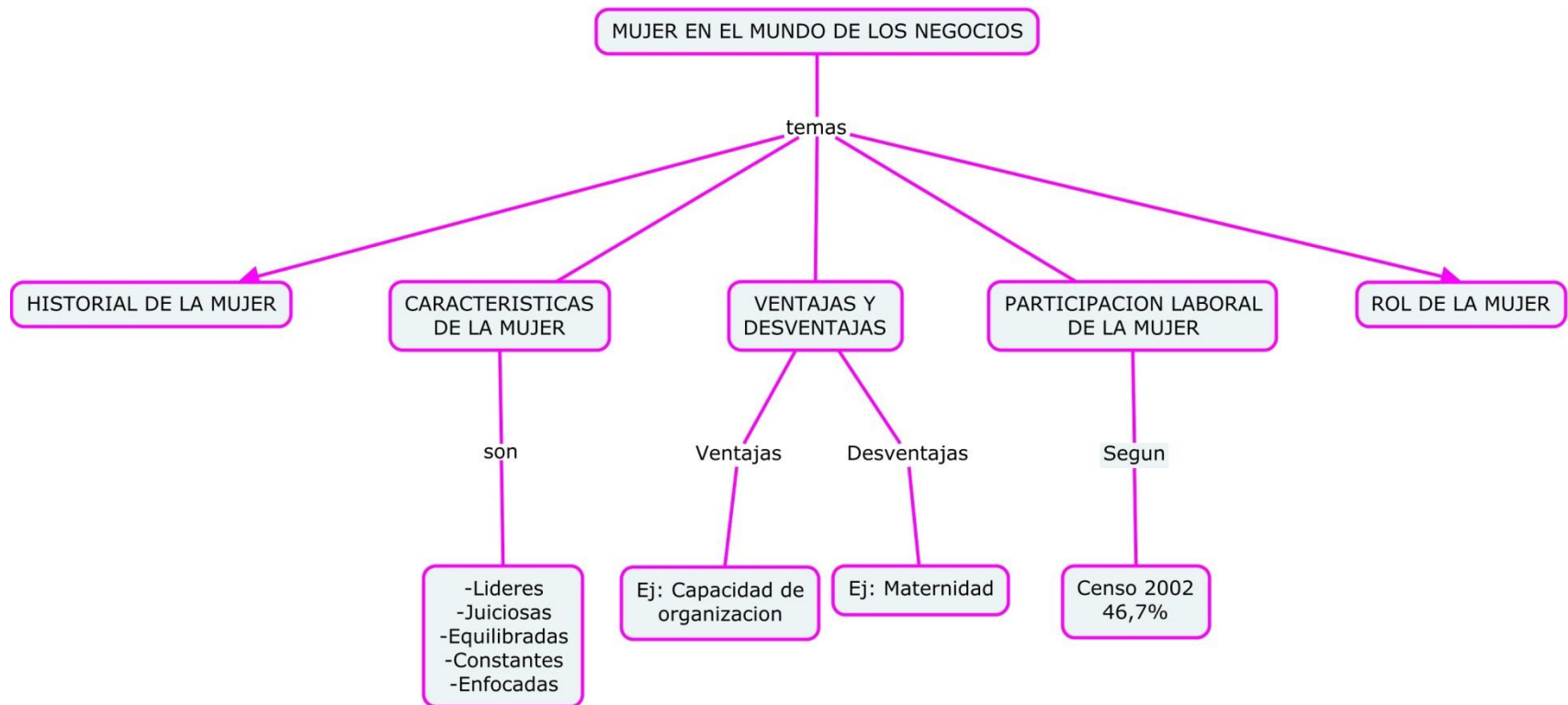
Ministerio de Educación, 2017. *Estadísticas por Carrera*. [En línea]
Available at: <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera?tecnico=false&cmbareas=1&cmbinstituciones=3>
[Último acceso: 23 10 2017].

Núñez, L. y otros, 2015. *Instituto Nacional de Estadística Chile*. [En línea]
Available at: <http://www.ine.cl/docs/default-source/laborales/ene/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salariales.pdf?sfvrsn=4>
[Último acceso: 21 mayo 2017].

Pizarro S, O. & Guerra G., M., 2010. *Rol de la mujer en la gran empresa*. s.l.:s.n.

ANEXOS

ANEXO N°1: MAPA CONCEPTUAL MARCO TEORICO



ANEXO N°2 ENTREVISTA DIRIGIDA A EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.

La presente entrevista forma parte principal de la Tesis de Grado titulada **“INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS; FACTORES DETERMINANTES DEL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO”** para optar al grado de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.

El objetivo principal es presentar el proyecto de investigación ante la máxima autoridad de la carrera de Auditoría, obteniendo su aprobación para la utilización de la información y datos de la carrera. Además de esto conocer su situación laboral actual y sus logros.

Se deja establecido que los antecedentes recopilados serán utilizados solo para fines educacionales y la entrevista con sus resultados serán tratados confidencialmente.

DATOS DE LA ENTREVISTADA	
NOMBRE:	
EDAD:	
AÑO DE EGRESO:	
OCUPACION ACTUAL:	

1. ¿Cuántos años demoró usted en terminar su carrera?
2. ¿Cuál fue su primer trabajo relacionado con la carrera? ¿Fue éste antes de egresar?
3. Desde aquel primer trabajo. ¿Cuántos trabajos más ha tenido después?
4. ¿En qué áreas fueron estos trabajos y aproximadamente, cuánto duró cada una de estas experiencias?
5. Si tiene trabajo: ¿en qué trabaja actualmente y cuál es su cargo?

6. ¿Cómo logró llegar hasta este cargo?
7. Si no trabaja, ¿Por qué no ejerce su profesión?
8. ¿Considera usted que la mujer es importante en la profesión? ¿Por qué?
9. ¿Ha postergado usted maternidad, o familia por su profesión? Si su respuesta es Si ¿Por qué razón?
10. ¿Cuál piensa usted que es el principal factor que impide el desarrollo laboral de una mujer?
11. ¿Cuál cree usted que es la principal limitación en una mujer para ascender a los puestos de alta dirección?
12. ¿Usted cree que la Carrera le aportó valor agregado para un mejor desempeño profesional?
13. ¿Qué aspectos de la Carrera considera Usted positivos, en el desarrollo de su profesión?

Anexo 2.1: Entrevista a Consuelo



Faculta de Ciencias Económicas y Administrativas



ENTREVISTA DIRIGIDA A EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.

La presente entrevista forma parte principal de la Tesis de Grado titulada **“INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS; FACTORES DETERMINANTES DEL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO”** para optar al grado de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.

El objetivo principal es presentar el proyecto de investigación ante la máxima autoridad de la carrera de Auditoría, obteniendo su aprobación para la utilización de la información y datos de la carrera. Además de esto conocer su situación laboral actual y sus logros.

Se deja establecido que los antecedentes recopilados serán utilizados solo para fines educativos y la entrevista con sus resultados serán tratados confidencialmente.

DATOS DE LA ENTREVISTADA	
NOMBRE:	Consuelo
EDAD:	39
AÑO DE EGRESO:	2004
OCUPACION ACTUAL:	Ejecutiva Financiera Entidad Publica

1. ¿Cuántos años demoró usted en terminar su carrera?
5 años y medio
2. ¿Cuál fue su primer trabajo relacionado con la carrera? ¿Fue éste antes de egresar?

Estaba cursando el último año de mi carrera cuando se me presentó la oportunidad de trabajar en un banco

3. Desde aquel primer trabajo. ¿Cuántos trabajos más ha tenido después?

He trabajado en 5 partes

4. ¿En qué áreas fueron estos trabajos y aproximadamente, cuánto duró cada una de estas experiencias?

Auditoria 1 año

Auditora Interna 2 año

Recurso Humanos 10 meses

Ejecutiva Financiera Externa 1 año y medio

Ejecutiva Financiera 8 años

5. Si tiene trabajo: ¿en qué trabaja actualmente y cuál es su cargo?

Trabajo en Corfo, soy Ejecutiva Financiera

6. ¿Cómo logró llegar hasta este cargo?

En ese tiempo trabajaba para una empresa que les prestaba servicios externos a CORFO y luego nos dieron la posibilidad de contratarnos por CORFO

7. Si no trabaja, ¿Por qué no ejerce su profesión?

8. ¿Considera usted que la mujer es importante en la profesión? ¿Por qué?

Claramente que sí, Porque somos capaces igual que los hombres.

9. ¿Ha postergado usted maternidad, o familia por su profesión? Si su respuesta es Si ¿Por qué razón?

No de ninguna forma, tengo dos hijos, gracias a dios eh podido complementar las dos cosas sin ningún problema

10. ¿Cuál piensa usted que es el principal factor que impide el desarrollo laboral de una mujer?

La Maternidad y machismo en Chile

11. ¿Cuál cree usted que es la principal limitación en una mujer para ascender a los puestos de alta dirección?

Maternidad y Machismo sin duda, porque se considera que una mujer no cuenta con el mismo tiempo si es madre, o que, si aún no lo es, se pueda ausentar largo tiempo por todo lo que conlleva el pre y post natal.

12. ¿Usted cree que la Carrera le aportó valor agregado para un mejor desempeño profesional?

Estudí lo que me gustaba, y entrego el conocimiento necesario para desempeñarme, pero al final uno día a día va adquiriendo más conocimiento.

13. ¿Qué aspectos de la Carrera considera Usted positivos, en el desarrollo de su profesión?

Para mí el ámbito de la Tributación fue lo que más positivo encontré, pero creo que en mis tiempos le faltaron cosas como Inglés.

Anexo 2.2: Entrevista a Mackarena



Faculta de Ciencias Económicas y Administrativas



ENTREVISTA DIRIGIDA A EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.

La presente entrevista forma parte principal de la Tesis de Grado titulada **“INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS; FACTORES DETERMINANTES DEL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO”** para optar al grado de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.

El objetivo principal es presentar el proyecto de investigación ante la máxima autoridad de la carrera de Auditoría, obteniendo su aprobación para la utilización de la información y datos de la carrera. Además de esto conocer su situación laboral actual y sus logros.

Se deja establecido que los antecedentes recopilados serán utilizados solo para fines educacionales y la entrevista con sus resultados serán tratados confidencialmente.

DATOS DE LA ENTREVISTADA	
NOMBRE:	Mackarena Pérez
EDAD:	36 años
AÑO DE EGRESO:	2004
OCUPACION ACTUAL:	Deloitte

1. ¿Cuántos años demoró usted en terminar su carrera

Me titulé en el año 2011, 7 años tardé en titularme, una vez que terminé mis ramos en el 2004.

2. ¿Cuál fue su primer trabajo relacionado con la carrera? ¿Fue éste antes de egresar?

Ingresé a hacer práctica profesional a Deloitte Santiago en año 2004, estaba aún con algunos ramos
3. Desde aquel primer trabajo. ¿Cuántos trabajos más ha tenido después?

Solo este, continuó en Deloitte
4. ¿En qué áreas fueron estos trabajos y aproximadamente, cuánto duró cada una de estas experiencias?

Siempre eh trabajado en área tributaria
5. Si tiene trabajo: ¿en qué trabaja actualmente y cuál es su cargo?

Trabajo en área tributaria de Deloitte y actualmente soy Senior Manager
6. ¿Cómo logró llegar hasta este cargo?

Con harto sacrificio, estar y mantenerse en una Auditora es un desafío que involucra en los primeros años mucho sacrificio en pro de lo que uno puede aprender en el tiempo.
7. Si no trabaja, ¿Por qué no ejerce su profesión?
8. ¿Considera usted que la mujer es importante en la profesión? ¿Por qué?

En mi caso, no es diferencia el tema de género porque se miden las capacidades de cada persona.
9. ¿Ha postergado usted maternidad, o familia por su profesión? Si su respuesta es Si ¿Por qué razón?

Uno cuando ya entra al ámbito profesional claramente posterga maternidad, yo fui mamá a los 28 años, pero a los 21 años ya estaba en Santiago trabajando.
10. ¿Cuál piensa usted que es el principal factor que impide el desarrollo laboral de una mujer?

No veo impedimento en el desarrollo laboral, todo depende de cada persona y de las inquietudes que se tenga, todo se puede lograr depende de cada uno cuanto está dispuesto a transar para lograrlo.
11. ¿Cuál cree usted que es la principal limitación en una mujer para ascender a los puestos de alta dirección?

No sé si es una limitación, pero claramente cuando uno es madre se ausenta por lo menos 1 año y medio del trabajo por fuero maternal y eso es un impacto que no se puede desconocer.

12. ¿Usted cree que la Carrera le aportó valor agregado para un mejor desempeño profesional?

La Carrera entrega la base, pero no es todo, requiere de un estudio continuo y de aplicar lo visto en aula.

13. ¿Qué aspectos de la Carrera considera Usted positivos, en el desarrollo de su profesión?

La diversidad de personas que uno conoce, las distintas realidades, pero en términos académicos faltan profesores que están desempeñándose en el ámbito que enseñan, porque con la teoría no se logra motivar a los estudiantes.

Anexo 2.3: Entrevista a Karina



Faculta de Ciencias Económicas y Administrativas



ENTREVISTA DIRIGIDA A EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.

La presente entrevista forma parte principal de la Tesis de Grado titulada **“INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS; FACTORES DETERMINANTES DEL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO”** para optar al grado de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.

El objetivo principal es presentar el proyecto de investigación ante la máxima autoridad de la carrera de Auditoría, obteniendo su aprobación para la utilización de la información y datos de la carrera. Además de esto conocer su situación laboral actual y sus logros.

Se deja establecido que los antecedentes recopilados serán utilizados solo para fines educativos y la entrevista con sus resultados serán tratados confidencialmente.

DATOS DE LA ENTREVISTADA	
NOMBRE:	KARINA ELISA VASQUEZ LIRA
EDAD:	38 AÑOS
AÑO DE EGRESO:	2002
OCUPACION ACTUAL:	EJECUTIVA DE CUENTAS BANCARIA

1. ¿Cuántos años demoró usted en terminar su carrera?
5 años
2. ¿Cuál fue su primer trabajo relacionado con la carrera? ¿Fue éste antes de egresar?

Como Jefe de Operaciones en una Financiera. Fue recién egresada.

3. Desde aquel primer trabajo. ¿Cuántos trabajos más ha tenido después?

Solo uno, el actual

4. ¿En qué áreas fueron estos trabajos y aproximadamente, cuánto duró cada una de estas experiencias?

Ambos en el ámbito financiero-bancario. En el primero estuve 9 años y en el actual 7

5. Si tiene trabajo: ¿en qué trabaja actualmente y cuál es su cargo?

Trabajo como ejecutiva de cuentas en Banco Itaú

6. ¿Cómo logró llegar hasta este cargo?

Fui Jefe de Operaciones, Jefe de Plataforma y Agente en BCI quise experimentar lo que era ser ejecutiva y me cambié a Banco Corpbanca (actualmente Itaú)

7. Si no trabaja, ¿Por qué no ejerce su profesión?

8. ¿Considera usted que la mujer es importante en la profesión? ¿Por qué?

Absolutamente. Una mujer puede desarrollarse en cualquier ámbito, es importante donde este.

9. ¿Ha postergado usted maternidad, o familia por su profesión? Si su respuesta es Si ¿Por qué razón?

No, nunca eh postergado ninguna, se puede complementar todo muy bien.

10. ¿Cuál piensa usted que es el principal factor que impide el desarrollo laboral de una mujer?

Cultura poco evolucionada, machismo; en el que los altos mandos piensan que las leyes que favorecen a la mujer, como las relacionadas con la maternidad, los permisos, la jubilación antes que los hombres, etc. Son perjudiciales para las empresas. También la maternidad es un factor que frena a las mujeres y se auto impiden desarrollarse laboralmente

11. ¿Cuál cree usted que es la principal limitación en una mujer para ascender a los puestos de alta dirección?

No tiene limitaciones intrínsecas. Y lo externo es un poco lo anterior; el machismo, la falta de evolución de la sociedad chilena

12. ¿Usted cree que la Carrera le aportó valor agregado para un mejor desempeño profesional?

Absolutamente, el contenido y la aplicación de todos modos aporta mucho

13. ¿Qué aspectos de la Carrera considera Usted positivos, en el desarrollo de su profesión?

Todos, no son solo algunos aspectos, si no la universalidad de estos.

Anexo 2.4: Entrevista a Carla



Faculta de Ciencias Económicas y Administrativas



ENTREVISTA DIRIGIDA A EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.

La presente entrevista forma parte principal de la Tesis de Grado titulada **“INCURSIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO DE LOS NEGOCIOS; FACTORES DETERMINANTES DEL DESARROLLO LABORAL DE LAS EGRESADAS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO”** para optar al grado de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.

El objetivo principal es presentar el proyecto de investigación ante la máxima autoridad de la carrera de Auditoría, obteniendo su aprobación para la utilización de la información y datos de la carrera. Además de esto conocer su situación laboral actual y sus logros.

Se deja establecido que los antecedentes recopilados serán utilizados solo para fines educativos y la entrevista con sus resultados serán tratados confidencialmente.

DATOS DE LA ENTREVISTADA	
NOMBRE:	Carla Bartolozzi Ramos
EDAD:	40 años
AÑO DE EGRESO:	2001
OCUPACION ACTUAL:	Jefe (S) de Tesorería

1. ¿Cuántos años demoró usted en terminar su carrera?
6 años
2. ¿Cuál fue su primer trabajo relacionado con la carrera? ¿Fue éste antes de egresar?

Fue como Auditor en la Empresa GTO&S Auditores Consultores hoy Deloitte Viña.
Fue desde el 3er. Año de la carrera

3. Desde aquel primer trabajo. ¿Cuántos trabajos más ha tenido después?

7 trabajos

4. ¿En qué áreas fueron estos trabajos y aproximadamente, cuánto duró cada una de estas experiencias?

todos relacionados a Finanzas, auditoría, tributaria y Control de gestión, en promedio entre 3 y cuatro años

5. Si tiene trabajo: ¿en qué trabaja actualmente y cuál es su cargo?

Sí, tengo trabajo, y mi cargo es el de Jefe (S) de Tesorería

6. ¿Cómo logró llegar hasta este cargo?

Me llamaron referencialmente, y postulé a través del concurso

7. Si no trabaja, ¿Por qué no ejerce su profesión?

8. ¿Considera usted que la mujer es importante en la profesión? ¿Por qué?

: Sin ser una respuesta feminista, encuentro que todo debe estar en equilibrio, y los equipos de trabajo se deben formar complementando aptitudes y puntos de vista, por tanto, las mujeres, siempre tienen un rol importante, y en cuanto a nuestra ciencia, siempre hay un aporte en las diferentes áreas que se nos pidan. Auditoría, necesita de gente ordenada, planifica, inteligente y sagaz

9. ¿Ha postergado usted maternidad, o familia por su profesión? Si su respuesta es Si ¿Por qué razón?

Sí, postergué un tiempo mi maternidad, pero sólo con la finalidad de seguir especializándome. Pero jamás he postergado a mi familia, ni cuando estudiaba ni en el trabajo, es más ellos siempre han sido la razón de empuje, para salir adelante.

10. ¿Cuál piensa usted que es el principal factor que impide el desarrollo laboral de una mujer?

La autocompasión. A las mujeres no siempre nos toca fácil (casi nada en la vida), pero eso no debe detener jamás los sueños de una mujer.

11. ¿Cuál cree usted que es la principal limitación en una mujer para ascender a los puestos de alta dirección?

En éste país, cuesta, porque la meritocracia, no es muy popular por éstos días; pero el esfuerzo, la visión, los principios y los objetivos, Se deberían valorar. Respecto a la Alta Dirección, hay muchas mujeres que la forman, pero desafortunadamente vivimos en un país machista, que cuesta romper con los estereotipos.

12. ¿Usted cree que la Carrera le aportó valor agregado para un mejor desempeño profesional?

La Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, en mis tiempos y hasta ahora, está muy bien posesionada en su calidad. Pero, cada persona, debe preocuparse, por aportar a ese prestigio, y por sobre todo, marcar la diferencia. Y, respecto de la pregunta, claro que aportó un valor agregado.

13. ¿Qué aspectos de la Carrera considera Usted positivos, en el desarrollo de su profesión?

Metodologías implementadas, Exigencias, Orden, Visión, Carisma, y Amor por la profesión