



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

**“ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DEL CONTADOR PÚBLICO AUDITOR  
TITULADO DE LA ESCUELA DE AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO,  
DURANTE EL PERÍODO 2011 – 2013”**

**Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado de  
Licenciado en Sistemas de Información y Control de Gestión**

**Tesista:** Eduardo Emanuel Gómez Vivanco

**Profesora Guía:** Marlene Piña Galdames.

Valparaíso, Enero 2015

# ÍNDICE

<b>Contenido</b>	<b>Páginas</b>
<b>RESUMEN</b> .....	3
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	5
ANTECEDENTES GENERALES .....	5
1.DEFINICIONES .....	6
1.1 Empleabilidad.....	6
1.2 Competencias .....	7
a.-Competencias Generales:.....	9
b.-Competencias Específicas: .....	12
2.FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD .....	12
a.- Factores de Carácter Interno.....	12
b.-Factores de Carácter Externo .....	15
3.COMPETENCIAS GENERALES QUE DESTACAN EN EL CONTADOR PÚBLICO AUDITOR, SIGNIFICADOS OBTENIDOS DE PLATAFORMA VIRTUAL CREADA POR LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ EN ESPAÑA.....	18
4.COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS, OBTENIDO DE LA RESOLUCIÓN EXENTA Nº5238 EMITIDA EL 28 DE DICIEMBRE DE 2012 POR LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.....	21
a.- Competencias generales.....	21
b.- Competencias específicas .....	22
5.COMPETENCIAS ESPECÍFICAS, OBTENIDO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA CARRERAS DE CONTADOR PÚBLICO Y/O CONTADOR AUDITOR.....	24
6.COMPETENCIAS CONSIDERADAS EN RE-ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE CONTADOR AUDITOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.....	26
7.ESTADÍSTICA SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DEL CONTADOR AUDITOR .....	27
<b>PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	33
<b>OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	34
<b>METODOLOGÍA</b> .....	35
1.ETAPA 1: RECOPIACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	35
2.ETAPA 2: SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA Y DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA EN ESTUDIO.....	36

3.ETAPA 3: ELABORACIÓN , VALIDACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS .....	37
4.ETAPA 4: REVISIÓN DE DOCUMENTOS OFICIALES, INSTITUCIONALES DE LA ESCUELA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO, CIUDAD DE VALPARAÍSO. ....	38
5.ETAPA 5: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA.....	44
6.ETAPA 6:LEVANTAMIENTO DE LAS CONCLUSIONES Y REDACCIÓN DEL INFORMASE DE TESIS. ....	44
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>45</b>
1.CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTUDIANTES TITULADOS, AÑOS 2011-2013. ....	46
2.COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS QUE HAN DESARROLLADO LOS TITULADOS, DURANTE SU INSERCIÓN LABORAL, Y LA CORRESPONDENCIA CON EL PERFIL DE EGRESO DE LA CARRERA DE AUDITORÍA.....	55
• Competencias Genéricas .....	55
• Competencias Específicas .....	60
• Estudios y capacitaciones .....	62
• Factores que condicional el desarrolla de la empleabilidad. ....	65
• Factores Internos .....	66
• Factores Externos .....	68
VARIABLES DE LA EMPLEABILIDAD CON RESPECTO AL PROFESIONAL TITULADO QUE SE APRECIAN DESDE EL INICIO DE SU INSERCIÓN AL MUNDO LABORAL. ....	69
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>71</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>76</b>
ANEXO N°1 “ENCUESTA CONFECCIONADA PARA TITULADOS DE LA CARRERA DE AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO” .....	80

## RESUMEN

La constante innovación de los factores científicos y tecnológicos ha producido cambios en las empresas en el ámbito productivo, como también las políticas de formación, tomando protagonismo en la década de los ochenta. Es así como la empleabilidad tiene en el presente un rol fundamental entre el profesional y el mundo laboral exigente a la hora de buscar un trabajador que concuerde con sus necesidades. Los sistemas de educación y sobretodo las Universidades tienen la responsabilidad de impartir además de una formación técnica de calidad, entregar las habilidades y herramientas necesarias para el buen desenvolvimiento del profesional en el mundo laboral, para esto es importante conocer cuáles son las necesidades de los empleadores, por lo cual es necesario tener un contacto directo con los profesionales titulados, insertados en el ambiente laboral.

El proyecto de investigación es tipo cuantitativo, de carácter descriptivo exploratorio, realizado con el propósito de describir de manera fehaciente la actual situación de la empleabilidad de los alumnos titulados de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, entre los años 2011-2013, solventando la problemática presente de la inexistencia de métodos para mantener contacto entre los profesionales titulados y la universidad, problemática que queda en evidencia en el último proceso de acreditación. El trabajo se desarrolló en seis etapas, con el objetivo de identificar los sectores económicos en los cuales se desenvuelven los individuos, el nivel de renta que se opta y las competencias laborales requeridas por el mercado actual. Para ello, se aplicó una encuesta a una población constituida por los titulados, distribuida por año de titulación de manera proporcional, entre los periodos 2011 a 2013.

El presente trabajo logra concluir que la tasa de empleabilidad de los titulados 2011-2013 en la actualidad es de un 98% en el cual los profesionales son capaces de captar una oportunidad laboral antes de realizar su proceso de titulación, demostrando el buen nivel de la empleabilidad actual, en la cual sus ingresos varían según el tiempo que estén insertos en el mercado, iniciando en el primer año con un sueldo promedio de \$600.000 y logrando en el cuarto año alcanzar un sueldo superior al \$1.000.000. Con respecto a las competencias genéricas y específicas se destaca la importancia del trabajo en equipo en y un buen manejo del conocimiento contable y para los factores sociales se aprecia que la "educación" es crucial para el buen desarrollo de la empleabilidad, demostrando que las variables mencionadas son determinantes en el desarrollo de la empleabilidad la cual en la actualidad es una variable de carácter social y no un simple índice numéricos destacan.

# MARCO TEÓRICO

## Antecedentes Generales

Según Rodríguez (2009) la innovación tecnológica y los cambios en la forma de organización del trabajo en la época actual han puesto al ser humano y a sus habilidades y conocimientos en el centro de la actividad productiva, de este modo, la formación de las personas especialmente de los jóvenes se ha convertido desde hace algunas décadas en el eje del desarrollo económico y social de los países, lo cual hace que el concepto de empleabilidad tome una importancia aguda en el mundo actual.

Se vive en un período de cambios y evoluciones constantes, tal como lo comenta el Ártico en la página educarchile.cl (2014) en su informe sobre la “Globalización económica”, cada día que pasa el mundo realiza nuevos descubrimientos y avances, entre estos destaca el acelerado crecimiento de la tecnología, gracias a la cual la economía mundial ha logrado despegar hasta puntos inesperados. Este factor ha sido fundamental para el rápido desarrollo económico apreciado en los últimos años. El desarrollo tecnológico y el comunicacional son factores relevantes para esta veloz evolución económica, cultural y social, en el mundo y sobre todo en Latinoamérica, el cual ha logrado establecer contactos con las distintas potencias económicas mundiales, apreciándose en el desarrollo de los países y su crecimiento en oportunidades laborales.

El contador público auditor es necesario para este proceso de desarrollo, según Vall. (2012), en primer lugar por la necesidad de las nuevas empresas o el crecimiento de las más antiguas de llevar un control adecuado de sus pertenencias, y en segundo lugar, lograr el entendimiento y convergencia de las distintas normas internacionales que se han establecido y que para una correcta relación con el mundo se deben implementar en los sistemas locales.

En Chile el porcentaje de empleabilidad del contador público auditor ha expresado un cambio significativo desde 2010 hasta principios de 2014 de un 92% a un 94.1% en el primero año de titulación, esta cifra es entregada por la página “mifuturo.cl” en el presente año 2014. El porcentaje que se entrega deja en evidencia como el Auditor tiene un protagonismo en el mercado laboral, por lo cual es necesario que el joven profesional tenga las competencias necesarias para poder satisfacer las necesidades de los empleadores. La Universidad de Valparaíso está en un proceso constante de

mejoramiento en su malla académica con la intención de entregarles a los alumnos las herramientas necesarias para poder entrar en el mundo laboral que cada vez es más competitivo y selectivo.

## **1. DEFINICIONES**

A modo de un mejor entendimiento del presente trabajo de investigación, se hace necesario levantar los siguientes conceptos.

### **1.1 Empleabilidad.**

Para Rentería (2004) el concepto “empleabilidad” proviene de la palabra inglesa *employability*, un constructo asociado al empleo. Desde esta versión simplista de la empleabilidad, ser empleable significaba tener la habilidad de poseer un empleo, y no ser empleable significaba lo contrario. En este sentido profundiza Campos (2003) que la palabra empleabilidad no existe en la lengua castellana y constituye una síntesis de *employ* (que se traduce como empleo) y de *hability* (cuya traducción es habilidad). El significado casi literal que se le otorgaba a esta palabra era, por tanto, el de “*habilidad para obtener o conservar un empleo y para evitar el desempleo*”.

Este concepto básico a través del tiempo se ha enriquecido bajo distintas investigaciones logrando vincular a su ideología el concepto de competencias, lo cual se acerca a la idea definida por Brunner (2001) y Goleman (1999) logrando ser definida como:

“la capacidad o aptitud de una persona para tener un empleo que satisficiera sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida, lo cual implicaba a su vez contemplar otras modalidades de trabajo”,

Además se logra apreciar en este momento que la empleabilidad es una habilidad que cada individuo debe poseer y mejorar, no solamente un concepto de lo necesario para obtener un trabajo pero aun todavía no se consideraba como una competencia propiamente tal.

En esta última década la empleabilidad ha pasado de ser considerada de un simple mecanismo regulador de la oferta y la demanda de trabajo a ser concebida una habilidad o una capacidad personal estrictamente vinculada a la obtención de un empleo o a evitar

la pérdida de éste. Lo cual nos deja considerarla de una habilidad personal, a una competencia personal de responsabilidad social, no sólo individual.

Actualmente se define como Competencia, según menciona Martínez (2011): “la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción”.

De esta manera se entiende que estas competencias que expresan relación con la empleabilidad serán evaluadas durante toda la vida laboral del profesional, por ende es necesaria su desarrollo y mejoramiento constante, lográndose observar que la empleabilidad siendo una competencia de carácter personal, se nutre de agentes sociales que ayudan a su maduración y perfeccionamiento durante el desarrollo del individuo como profesional como lo exponen Rentarías y Andrade (2007)

También se puede indicar que la Empleabilidad tiene una importancia significativa ya que constituye una realidad social de la cual nadie está exento, hoy en día el solo conocimiento técnico no basta para poder desenvolverse en el mundo laboral ,según Perrenoud (2004, 2008) explica que poseer conocimientos o disponer de capacidades asociadas al empleo no implica que el sujeto sea competente para ser empleable, es necesario poseer competencias que potencien el desarrollo del individuo según Mertens (1996).

## **1.2 Competencias**

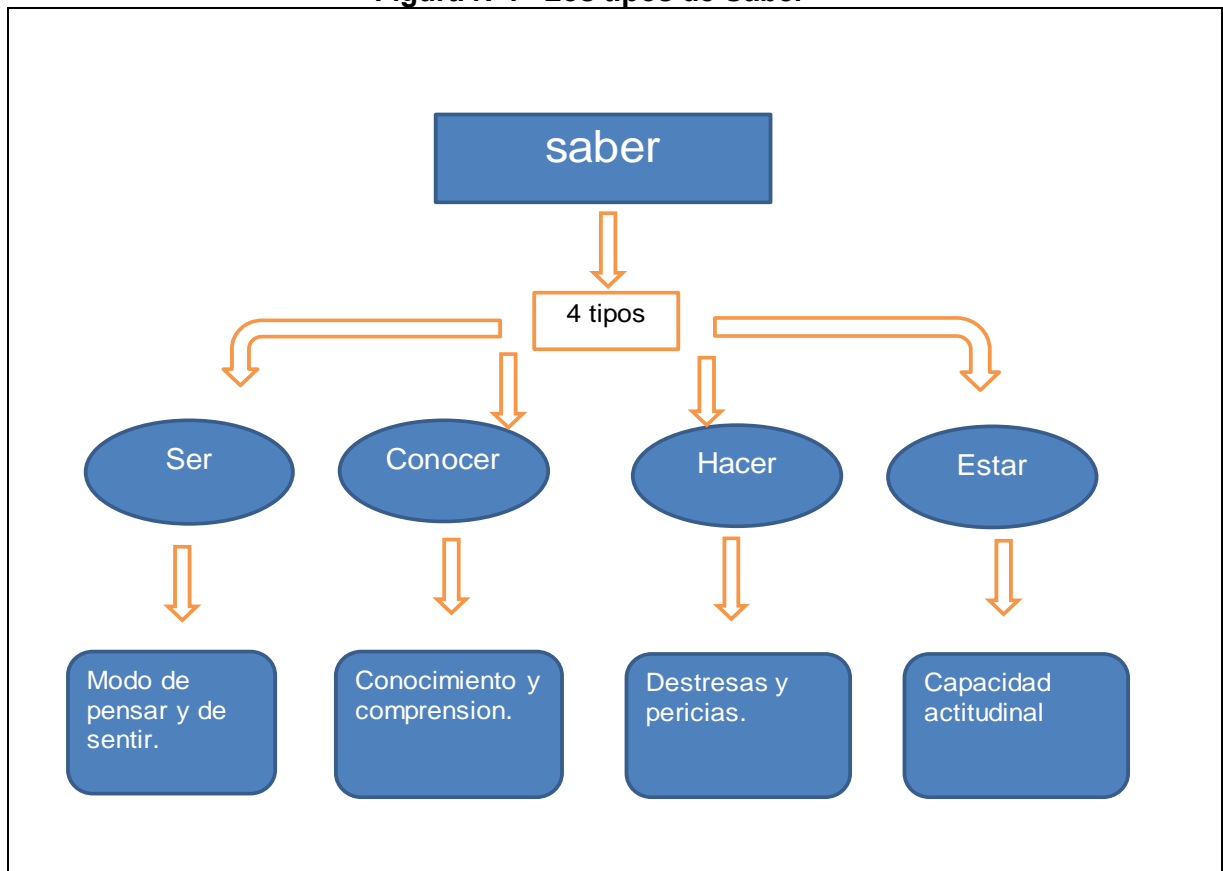
En la actualidad se entiende por Competencia según Leboyer (1992), como “una lista de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras y que las transforman en más eficaces para una situación dada”, según Clelland (1987) explica que la motivación humana es la base principal en la cual se desarrolla la “Gestión por competencias”

Buscando el sentido y la naturaleza de la competencia para la empleabilidad, tal y como hoy son concebidas las competencias, se puede afirmar que, según lo expresa, Martínez (2011)“constituye un set sistémico integrado por capacidades complejas y vinculadas al propio ser, que van más allá del saber, del saber hacer o del saber ser-estar, que son fundamentalmente aprendidas por los sujetos, que se pueden evaluar, que poseen

distintos grados de integración y que se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos profesionales y laborales de la vida. Constituyen expresiones de los diferentes grados del desarrollo personal y de la participación activa de los sujetos en los procesos socio-laborales. Y, en gran medida, sintetizan dicho desarrollo”.

Según los especialistas Echeverría (2002) y Cejas (2003), dicen que las competencias, consisten en: “...una concatenación de saberes no solo pragmáticos y conducidos hacia la producción, sino que articulan un pensamiento que combina cuatro saberes el saber ser, el saber conocer, del saber hacer y el saber estar” los cuales complementados forman las competencias “.

**Figura N°1 “Los tipos de Saber”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado a la teoría de Echeverría (2002) y Cejas (2003).**

En la Figura 1 se presentan “Los tipos de Saber” los cuales en su complemento forman el manejo de las competencias, los que se describen a continuación:

1. **Saber ser:** La orientación al trabajo en equipo, a la colaboración y comunicación efectiva con la presencia de las buenas relaciones interpersonales
2. **Saber conocer:** conocimiento especializado y la maestría den la ejecución de tareas y contenido de las actividades propias del trabajo
3. **Saber hacer:** Capacidad de dar una respuesta sistemática y oportuna ante las demandas propias de la actividad laboral, es decir, el conocimiento aplicado al contexto.
4. **Saber estar:** Capacidad para asumir responsabilidades, organizar y decidir, permitiendo participar en la organización laboral.

Uno de los grandes exponentes del tema, Mertens (1996) clasifica las competencias entre generales y específicas.

#### **a) Competencias Generales:**

Son aquellas que se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación y planificación, entre otras. Comprenden las competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas ellas se refieren a las habilidades que son comunes; Argudín (2000).

Se relacionan directamente con el comportamiento y la actitud adoptada frente a labores propias de diferentes ámbitos, se adquieren en procesos metódicos de instrucción, no se encuentran sujetas a una ocupación en particular, su adquisición y desempeño se pueden someter a evaluación en forma rigurosa, también favorecen la gestión, obtención y el mantenimiento del empleo a su vez aumentan las posibilidades de empleo al permitir fácilmente el cambio de un trabajo a otro., Mertens (1996):

Según Charria, Sarsosa, Uribe y López (2009) las Competencias Generales se pueden dividir en 3 etapas o partes para ver la evolución de estas las cuales son Competencias Académicas, Profesionales y Laborales.

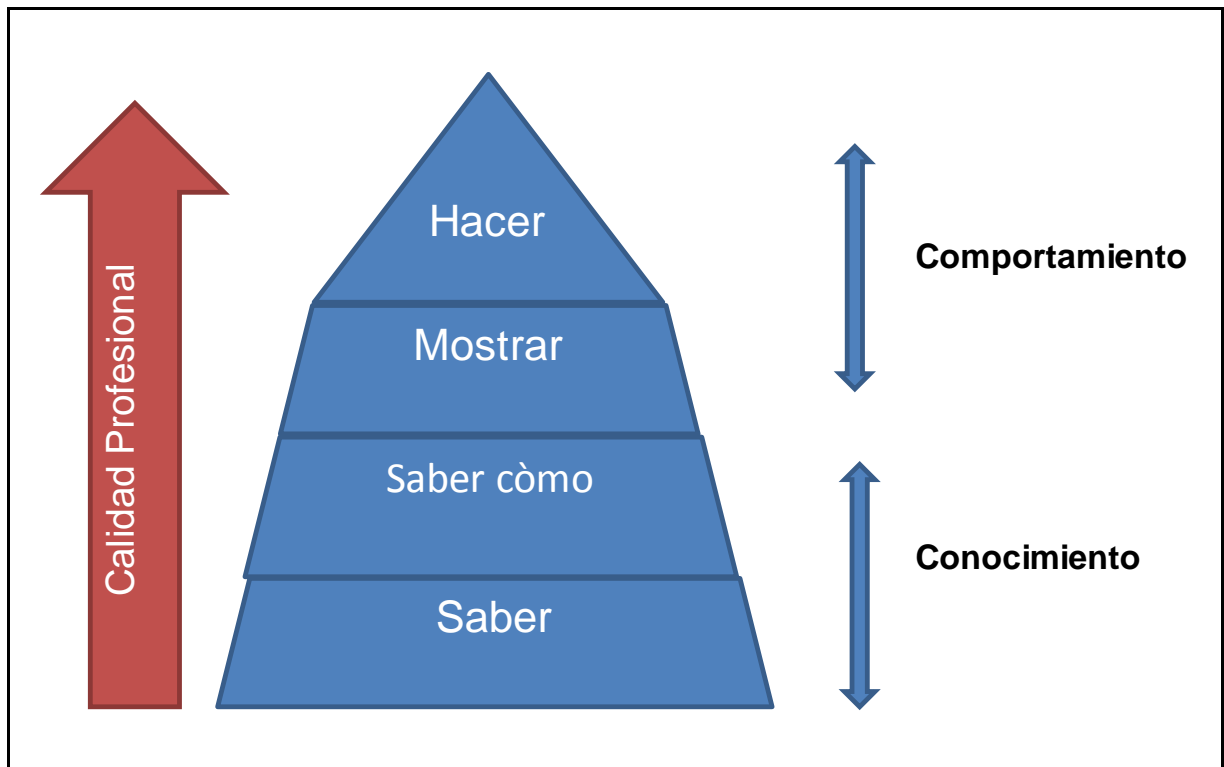
- **Competencia académica:** Integra diversas competencias relacionadas a los distintos conocimientos y habilidades desarrolladas en la etapa escolar, lo que implica una acción encaminada hacia un aprendizaje significativo: el individuo logra adatar el conocimiento para actuar objetivamente según la situación, es de esta manera que se logra entender que este proceso es “ la sumatoria de

conocimientos generales y especializados, junto con habilidades que se desarrollan mediante la educación formal , en instituciones educativas y a través de la experiencia de a persona cuando interactúa en su entorno”. (Charrai ; Sarsosa 2010) (Tobón; 2004).

Entre las distintas habilidades a desarrollar en este periodo se destacan la capacidad lectora, hablar y escuchar, desarrollo del pensamiento, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, capacidad de aprender y razonar, autorresponsabilidad, sociabilidad, integridad, entre otras.

- **Competencia Profesional:** Aquella directamente relacionada con conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión. Por lo anterior es necesario, como se muestra en la **Figura N°2**, enfatizar en su formación a través del aprendizaje mediante la experiencia directa y el trabajo que se realice y no se centre únicamente en la mera transmisión de información de tipo teórico.

**Figura N°2 “Capacidad Profesional”**



*Fuente: Elaboración Propia, 2014. Adaptado a la teoría de Charria, Sarsosa, Uribe y López (2009) y Charrari y Sarsosa (2010)*

- **Competencias Laborales:** Comprende los atributos o características individuales que se desarrollan con la experiencia laboral con el fin que la persona se desenvuelva con éxito en el trabajo. El concepto anterior se complementa con las ideas expresadas por Leboyer (1997) y Mertens (1996) ya que se centran en las características y comportamiento del individuo cuando se tratan de identificar y esclarecer las competencias que dan origen a un buen desempeño en el trabajo.

**Figura N°3 “Niveles de Las Competencias”**



***Fuente: Elaboración Propia, 2014. Adaptado a la teoría de Charria, Sarsosa, Uribe y López (2009) y Charrari y Sarsosa (2010)***

La Figura N°3 muestra los distintos niveles de habilidades que el individuo va desarrollando a través de su vida, desde la más interna que es la académica en la cual desarrollara destrezas básicas que serán el cimiento para ir adquiriendo más habilidades, hasta llegar el peldaño final que son las específicas en las cuales uno desarrolla

competencias de carácter preciso, que diferencian a un individuo de otro según su exactitud y complejidad.

### **b) Competencias Específicas:**

Son las que se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como por ejemplo en la operación de maquinaria especializada, conocimiento técnico de un software, elaboración e interpretación de los estados financieros, entre muchos más.

A diferencia de las competencias genéricas ellas son propias de cada profesión y le entregan identidad a una labor en particular, se relacionan con aspectos más bien técnicos que están directamente vinculados con la ocupación los cuales no son fácilmente transferibles a otros ambientes laborales, estas habilidades al tener un altísimo grado de especialización, implican procesos educativos específicos los cuales son llevados a cabo en los distintos centros de educación superior a través de los disímiles programas de formación. Mertens (1996)

Con relación a la carrera del Contador público Auditor las Competencias Específicas deben tener completa relación con el enfoque y teorías que debe saber de forma fundamental el profesional como conocimientos de contabilidad, tributaria, administración, sistemas de información, auditoría, jurídica, manejo de instrumentos contables.

## **1.2.1 Factores que influyen en el desarrollo de la Empleabilidad**

Cuando se trata de entender la empleabilidad, según Cuba (2009) es necesario saber que hay factores de carácter interno y externo a tener presente que aumentarán o disminuirán las oportunidades de encontrar empleo, entre las cuales se encuentran:

### **a.- Factores de Carácter Interno**

El factor de carácter interno es aquel que afecta al individuo de manera directa, está presente en distintos ámbitos del desarrollo humano, en cada parte de la vida del

individuo y será de carácter relevante para la formación de habilidades blandas que el individuo poseerá y utilizara en el transcurso de su vida, entre los factores internos se encuentran:

- **Factores económicos**

Factor que indica en índice económico que posee la familia, en la cual se puede medir por el número de trabajadores dentro del núcleo familiar, los ingresos de estos, la calidad de las viviendas, el factor económico muchas veces incide en la educación, familias de bajo estatus social no pueden optar a educación de calidad, muchas veces el individuo empieza a trabajar a una corta edad por necesidad, o simplemente no hay interés en el estudio, lo cual deja un vacío importante en competencias que son entregadas en los institutos educacionales, contrastándose desde la forma de vestir

- **Factores Socio- Laborales**

Factor que tiene relevancia con la incorporación del individuo en su lugar de trabajo, son las capacidades que tiene que trabajar para adaptarse a su ambiente laboral, en este punto las habilidades que posea el individuo serán de vital importancia para poder ser aceptado por el medio entre las cuales destacan

- **Responsabilidad** Se debe entender la responsabilidad como una concienciación de cuáles son nuestras obligaciones y a su vez ejercer una dedicación al trabajo. Conociendo bien la situación, para hacernos responsables de ella.
- **Respeto** Este es un buen valor que proporciona a las personas un reconocimiento y aprecio que se merecen, es una manera de ofrecer a las personas que confían en nosotros. Dentro de esta característica iría unido a otras como la tolerancia.
- **Sentido de la ética** Podemos entender la ética como un conjunto de valores, principios y normas que se encuentran dentro de uno mismo, con un buen sentimiento moral hacia los demás seres humanos dentro de la sociedad y en lo profesional.

- **Ser Comunicativo:** característica un poco diferenciadora, ya que hay algunos trabajadores sociales que por su forma de ser son más comunicativos, se podría decir que es algo innato. Esto se podría decir que se resume como la gran capacidad de hablar de con otras personas, pero también hay matices que podemos controlar como son: el tono de la voz y la pronunciación, los gestos, la actitud y la empatía.
  
- **La prudencia:** Es una de esas virtudes que nos ayuda a reflexionar y a considerar las consecuencias que pueden producir nuestros actos o lo que digamos anticipadamente. Está claro que no siempre se podrá conseguir, pero si algo bastante probable de incrementar siguiendo una metodología.
  
- **Ser Colaborador:** Una gran habilidad del trabajador social es saber colaborar con los demás es algo imprescindible en este campo, y saber adaptarse a los métodos de otros.
  
- **Creatividad:** Es una grandísima herramienta la cual se debería de desarrollar en situaciones específicas, se puede decir que la creatividad es una capacidad para encontrar soluciones y llevarlas a cabo. Esa creatividad se canaliza en la práctica, cuando nos encontramos con casos realmente complejos con varios frentes abiertos, estos frentes se deben solucionar individualmente para conseguir un desarrollo global del caso.

- **Factor educativo**

La educación es un derecho básico de la humanidad, el cual se encuentra estipulado en el capítulo 26 de la declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) la cual debe estar presente en todas las etapas del individuo, desde su nacimiento en adelante. Las variables que se pueden considerar para su medición son la calidad de la educación escolar y los estudios adicionales

Entregar una educación de calidad a los niños no es un fin en sí mismo, realmente es un medio para inculcarles los conocimientos y competencias que todas las personas y países necesitan para prosperar tanto en el ámbito económico como cultural.

- **Acceso a servicios sociales / Protección social**

Es un derecho humano y está sólidamente justificada desde el punto de vista económico y social. La protección social permite el acceso a la educación, la salud y la nutrición, y desempeña un papel fundamental en la lucha contra el trabajo infantil. Este año, el Día mundial contra el trabajo infantil centra la atención pública en el papel de la protección social para mantener a los niños alejados del trabajo infantil o retirarlos del mismo. En 2013, en el marco de la III Conferencia global sobre el trabajo infantil, celebrada en Brasilia, la comunidad internacional adoptó la Declaración de Brasilia, que pone de relieve la necesidad de trabajo decente para los adultos, educación gratuita, obligatoria y de calidad para todos los niños, y de protección social para todos, información obtenida en la página de la OIT (.2014)

- **Salud y discapacidad**

La promoción y la protección de la salud son esenciales para el bienestar de la humanidad y para un desarrollo social y económico sostenido. Así lo reconocieron hace más de 30 años los firmantes de la Declaración de Alma-Ata (Kazajstán.1978) que señalaron que la salud para todos contribuiría a mejorar tanto la calidad de vida como la paz y la seguridad en el mundo.

## **b.-Factores de Carácter Externo**

Factores inherentes al mercado laboral, que se alejan de las habilidades que posee el individuo

- **Mercado de trabajo**

Este factor tiene directa correlación con la situación actual del mercado laboral, dependerá de la oferta y la demanda y de las posibilidades de cada persona de acceder a la información, ya sea conocer los puestos de trabajo, cupos y perfiles laborales, la situación laboral de los titulados de una determinada carrera. Mientras exista un acercamiento al mercado laboral las probabilidades de acceder a un empleo serán altas y tendrá más facilidad para conseguir un empleo.

- **La Discriminación**

Según el diccionario de la lengua española (rae) define a la discriminación como “Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, entre otros.”. En el ámbito laboral la discriminación. Puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás. Con frecuencia, los países deciden prohibir las distinciones o exclusiones e impedir la discriminación por otros motivos como la discapacidad, el VIH/SIDA o la edad. La discriminación en el empleo resta oportunidades a las personas y priva a la sociedad de lo que esas personas pueden y deberían aportar.

### **1.3 Formación Educacional**

La formación educacional es un factor crucial que condiciona la empleabilidad. La “OIT” (2000) define la empleabilidad como *“uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de otras políticas de vida “*, la educación es el primer paso que el individuo realiza para entrar al mundo laboral, es decir que tanto desde la enseñanza básica hasta la adultez son los pilares que ayudaran al trabajador a alcanzar sus objetivos laborales.

La Universidad de Valparaíso tiene el deber de entregar el conocimiento técnico necesario para el buen desarrollo de la profesión pero además se encuentra constantemente trabajando para poder mejorar su calidad de enseñanza tanto del plano teórico como practico, es de esta manera que actualmente se encuentra acreditada por segunda vez por un periodo de 5 años desde 2014 a 2019 cumpliendo con los requisitos necesario para ser aceptada por la CNA,

La Universidad de Valparaíso en el informe de Autoevaluación Carrera de Auditoría presentado el 04 de Octubre del 2013 define el perfil del contador público auditor como:

*“Un Profesional de las ciencias económicas y administrativas, quien a través de una visión sistémica de la organización y sus entornos, actúa como ministro de fe pública en cuanto a la transparencia y fiabilidad de la información financiera ante los distintos usuarios de ésta. Su principal responsabilidad es apoyar y participar activamente en los procesos de toma de decisiones a nivel organizacional, colaborando con iniciativa y compromiso en la resolución de problemas relativos al diseño y desarrollo de los procesos de control de información y gestión organizacional de entidades de diversa naturaleza”.*

El conocimiento disciplinar en el que se fundamenta el actuar profesional Contador Auditor se circunscribe en las siguientes líneas de conocimiento: Contabilidad, Auditoría, Tributaria y Otros Aspectos Legales de la Empresa, Costos y Finanzas, Administración, Ciencias Aplicadas y Formación Universitaria y Desarrollo Profesional...” (Auditoria.uv.cl)

El proceso de modificación de la malla curricular tiene comienzo en el año 2008-2009 con un proceso de trabajo realizado por la Unidad de Gestión Pedagógica y Curricular (UGPC) en el cual toma como referencia para las modificaciones a realizar las Normas Internacionales de Educación (NIEs) los cuales fueron emitidos “Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (ISBA)” en el cual se define al contador público auditor como:

*“El Contador Público y /o Auditor es el profesional, experto en materias de control que, con sólidos conocimientos científico técnico y una formación integral, está capacitado para participar activamente en el diagnóstico, diseño, evaluación, construcción, mantención y evaluación de sistemas de información y control relacionados con la gestión administrativa de organizaciones de cualquier naturaleza . De esta forma, el Contador Público y /o Auditor elabora e interpreta informes de gestión y es responsable de emitir opinión independiente respecto de los estados financieros, de acuerdo a principios y normas profesionales vigentes, asegurando a la sociedad la confiabilidad de ellos.”.*

De lo anterior se aprecia las competencias necesarias tanto generales y específicas las cuales son necesarias para poder formar un perfil eficiente que cumple con la imagen actual del auditor las cuales estas expresadas en el perfil de la carrera que se pueden apreciar según se muestra en la Tabla 1.”Resumen de Competencias asociadas al Perfil del Egresado”

**Tabla N°1: Resumen de Competencias asociadas al Perfil del Egresado**

<b>Competencias laborales del Contador Público Auditor</b>	
<b>Generales</b>	<b>Específicas</b>
Trabajo en equipo	Conocimientos específicos sobre:
Resolución de Problemas	Contabilidad
Planificar u organizar	Administración
Compromiso	Auditoria
Auto-aprendizaje	Tributación y otros Aspectos legales
Pro-actividad	Finanzas
Tolerancia a la frustración	Costos
Principios Éticos	Ciencias Aplicadas
Pensamiento Estratégico	
Comunicación	

**Fuente: Elaboración propia 2014, adaptada de “Competencias Generales, Informe de Autoevaluación Carrera de Auditoria (2013)”**

## **2. COMPETENCIAS GENERALES QUE DESTACAN EN EL CONTADOR PÚBLICO AUDITOR, SIGNIFICADOS OBTENIDOS DE PLATAFORMA VIRTUAL CREADA POR LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ EN ESPAÑA.**

- **Trabajo en Equipo** Capacidad de la persona para establecer relaciones con sus compañeros con la finalidad que cada cual pueda desempeñar las actividades de su cargo articulando metas que le interesan alcanzar con aquellas metas de sus

compañeros de trabajo y la meta final de la organización en la cual la persona se desempeña, en síntesis es la capacidad de trabajar con otros para alcanzar metas comunes.

➤ **Resolución de problemas:** La capacidad de resolver problemas es la eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido común, sentido del coste e iniciativa

➤ **Planificar u organizar:** Capacidad de fijar metas y prioridades a la hora de realizar una tarea, desarrollar un área o un proyecto conviniendo la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar.

Es la habilidad que hay que poner en marcha cuando se tiene que hacer concurrir las acciones coordinadas de un conjunto de personas, en tiempo y costes efectivos de modo que se aprovechen del modo más eficiente posible los esfuerzos y se alcancen los objetivos.

➤ **Compromiso:** Capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado. Dicho trabajo debe ser asumido con profesionalidad, responsabilidad y lealtad, poniendo el mayor esfuerzo para lograr un producto con un alto estándar de calidad que satisfaga y supere las expectativas de los clientes

➤ **Auto-Aprendizaje:** es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de problemas. Es la competencia relacionada con el crecimiento personal y el fortalecimiento de las capacidades personales. Capacidad para aprovechar las oportunidades de aprender de la propia experiencia o de la de otros o de lo que se realiza en el entorno.

- **Pro Actividad:** Es la actitud en la que la persona asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias de la vida. Implica asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan. Desarrollar una conducta proactiva ayuda a afrontar problemas, prever consecuencias y orientarse a la innovación, de manera que cada persona pueda mejorar su competencia personal y profesional.

La capacidad proactiva implica competencias como “búsqueda de información, trabajo en equipo, iniciativa, aprendizaje continuo”

- **Tolerancia a la frustración:** Capacidad para poder aceptar los fracasos y poder seguir adelante con la misma energía y empatía y poder obtener o sacar provecho de las enseñanzas que entrega tomar una mal decisión y usarlo como herramientas para proyectos futuros .
  
- **Principios Éticos:** Capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante. Es actuar conforme a las normas éticas y sociales en las actividades relacionadas con el trabajo sin mentir ni engañar; no ocultando información relevante; respetando la confidencialidad de la información personal y de la organización, y no utilizándola en beneficio propio; actuando en consonancia con lo que se considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos.
  
- **Pensamiento estratégico:** Es la habilidad de poder asimilar en forma rápida los cambios que suceden en el entorno, oportunidades y amenazas e identificar las debilidades y fortalezas propias de la organización.

- **Comunicación:** Es el conjunto de habilidades que posibilita la participación apropiada en situaciones comunicativas específicas. Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas de forma efectiva, exponer aspectos positivos, la habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito.

Esta habilidad se relaciona con la capacidad básica para expresar pensamientos o contenidos internos de manera comprensible para el interlocutor. Entraña generar y mantener un flujo de comunicación adecuado entre los miembros del grupo, utilizando los distintos canales que en cada caso se requieran y favorecer el establecimiento de relaciones mutuamente beneficiosas

Las competencias genéricas mencionadas son en entre muchas otras importantes logran potenciar el trabajo a través de habilidades alejada del conocimiento técnico pero con una importancia transversal.

### **3. COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS, OBTENIDO DE LA RESOLUCIÓN EXENTA N°5238 EMITIDA EL 28 DE DICIEMBRE DE 2012 POR LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO**

La Universidad de Valparaíso hace evidencia en la resolución exenta N°5238 revela las competencias generales y específicas que el individuo debe poseer al egresar de la carrera, las cuales son:

#### **A.- COMPETENCIAS GENERALES**

- **Pensamiento Sistemático**

Explica cómo se integran los diferentes componentes de la organización y sus entornos, a través de modelos holísticos demostrando la comprensión de las relaciones entre diferentes componentes involucrados en su quehacer profesional y cómo estos afectan al devenir de la organización.

- **Gestión**

Planifica, organiza y dirige las tareas y recursos para conseguir los resultados esperados, integrándose activamente al trabajo en equipo, en las asignaturas de tercer y cuarto año del plan de estudio.

- **Trabajo en equipo**

Contribuye a la consolidación y desarrollo del equipo de trabajo, favoreciendo la comunicación, el clima interno y la cohesión grupal, generando además un reparto equilibrado de tareas asignadas, en las asignaturas del tercer y el cuarto año del plan de estudios.

- **Resolución de Problemas**

Plantea un problema analizándolo de manera integral, proponiendo y seleccionando las soluciones más adecuadas a partir de su experiencia y criterios aprendidos en las diversas actividades académicas.

## **B.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS**

- **Contabilidad**

Elabora estados financieros de los diferentes tipos de sociedades manejando aplicaciones utilitarias o tecnológicas de nivel avanzado y aplicando normativa internacional de contabilidad vigente, en forma ética, oportuna y responsable.

- **Administración**

Aplica colaborativamente los conocimientos de gestión a las distintas funciones componentes de la empresa, principalmente en el ámbito de la implementación de sistemas de información y sistemas de control de gestión, en organizaciones públicas y privadas

- **Auditoría**

Evalúa el riesgo de control asociados a los procesos internos de una organización determinada, considerando el diseño de las políticas y procedimientos de acuerdo con Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas para evaluar la eficacia en el cumplimiento de los objetivos de auditoría

- **Tributaria y Otros Aspectos Legales de la Empresa**

Aplica, por medio de la casuística las leyes tributarias positivas concernientes a las ventas y servicios e impuestos de carácter especial de transferencias y además las relacionadas con impuesto a la renta, tanto de las personas como de las organizaciones.

- **Finanzas**

Supervisa estrategias financieras en la forma de proyectos de inversión, ya sea en condiciones de certeza o en presencia de riesgo, determinando las fuentes de financiamiento adecuadas a cada circunstancia, y pronunciándose en general, sobre costo de dichas combinaciones en la empresa.

- **Costos**

Elige los sistemas de costeo más apropiados en casos basados en información empresarial, explicando razonadamente las características diferenciadoras de los sistemas de costeo, así como de sus posibilidades y limitaciones en la entrega de información para la gestión.

- **Ciencias Aplicadas**

Aplica herramientas matemáticas, estadísticas e informáticas necesarias para el desarrollo de las asignaturas comprendidas en los ciclos disciplinar y profesional de la carrera.

- **Formación Universitaria y Desarrollo Profesional**

Proyecta estrategias y acciones tanto personales como cooperativas para el Desarrollo Profesional, autoevaluando el desarrollo de sus conocimientos, habilidades y actitudes para enfrentar los desafíos de su rol como universitario y visualizar las oportunidades de fortalecimiento personal, social y profesional.

#### **4. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS, OBTENIDO DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA CARRERAS DE CONTADOR PÚBLICO Y/O CONTADOR AUDITOR**

Las competencias específicas en el contador auditor tienen carácter de obligatorias para poder formal el perfil estipulado por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (ISBA) presentadas en el Informe Final Pares Contador Público Auditor UV realizado el 17 de Diciembre de 2013, en el cual se mencionan:

- **Área de Contabilidad de costos**

Diseñar sistemas de información donde se apliquen adecuadamente la teoría contable a los hechos económicos, el registro de operaciones y se respeten las normas de controles internos y legales vigentes. Elaborar, analizar e interpretar estados financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones. Aplicar los principios de contabilidad y las normas, tanto a nivel local como internacional, y participar en los procesos de generación de las mismas. Diseñar sistemas de costos y analizar variaciones usando, entre otras, herramientas estadísticas y computacionales. Participar en el diseño e implantación de sistemas de información estratégicos. Traducir estados financieros locales para reportar al exterior.

- **Área tributaria**

Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación. Optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación. Conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre Chile y sus principales socios comerciales. Conocer el funcionamiento y actuación de los organismos

fiscalizadores en materia tributaria, como también los principales trámites y obligaciones generales que debe cumplir todo contribuyente.

- **Área de Administración**

Participar en la formulación, desarrollo y evaluación del plan estratégico de las organizaciones. Diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización. Evaluar las estructuras organizacionales con el objeto de proponer las alternativas más adecuadas para el diseño de los sistemas de información y control. Participar en la gestión de recursos humanos, de comercialización, y de producción, entregando la información necesaria para la toma de decisiones en estas funciones. Concebir, diseñar, implementar y evaluar sistemas eficientes de control y de evaluación de desempeño para las organizaciones

- **Área de Métodos Cuantitativos**

Aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el Área de auditoría, costos y finanzas.

- **Área de Auditoria**

Conocer y aplicar las normas de auditoría generalmente aceptadas. Planificar procesos de auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución. Auditar las áreas funcionales de la empresa, evaluar los sistemas de control interno y determinar el riesgo. Aplicar la tecnología de información en el proceso de auditoría. Identificar los riesgos inherentes a los negocios y sus efectos sobre la organización.

- **Área de Sistemas de Información**

Participar activamente en el diagnóstico, diseño, desarrollo evaluación, construcción y mantención de sistemas de información. Evaluar el uso y riesgo de la tecnología de información, analizar el impacto sobre los procesos y recursos humanos, identificar medidas para minimizarlos, y estar capacitado para proponer alternativas viables de solución.

- **Área de Finanzas**

Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes. Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y

su importancia en las decisiones financieras. Evaluar alternativas de inversión y financiamiento.

- **Área de Economía**

Comprender el entorno económico nacional e internacional y evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones Entender las estructuras de mercado.

- **Área Jurídica**

Conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral Evaluar la aplicación de las normas comerciales y laborales. Participar en los procesos de negociación colectiva, cuando corresponda.

## **5. COMPETENCIAS CONSIDERADAS EN RE-ACREDITACIÓN DE LA CARRERA DE CONTADOR AUDITOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO**

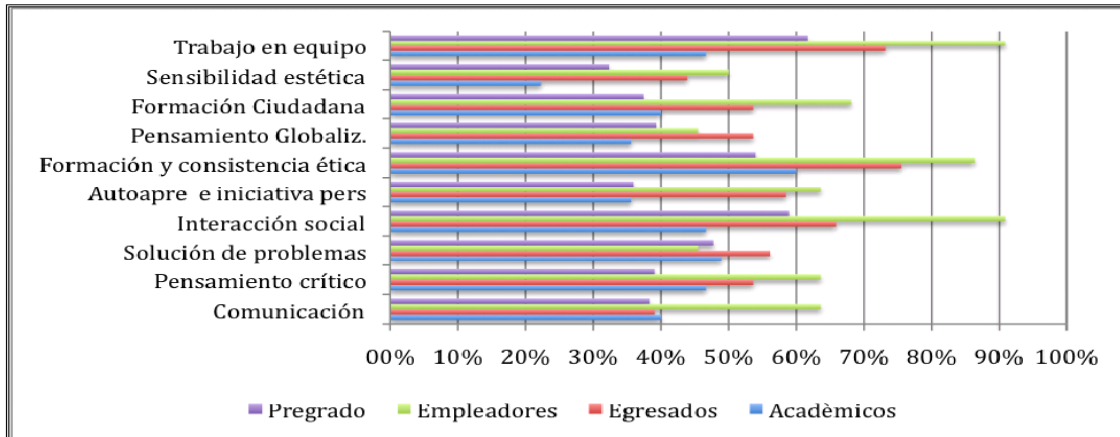
El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) ha dictaminado que la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso cumple con las características necesarias para ser acreditada la cual comienza a regir desde el 23 de Enero del 2014 hasta el 23 de Enero del 2019, de acuerdo a lo establecido en el Dictamen N° 386 el 24 de Enero del 2014.

Proceso en el cual la Unidad de Gestión Pedagógica y Curricular (UGPC) efectúa un trabajo constante para poder cumplir con exigencias y expectativas solicitadas por el CNA, para lo cual tuvo que re estructurar el plan de estudio según las necesidades que el mundo laboral actual solicitan, para esto se realizaron un trabajo contante junto al alumnado , los profesional titulados y egresados de periodos anteriores de la carrera, docentes y también con empleadores del mundo laboral, así como se aprecia en el Informe de Autoevaluación Carrera de Auditoría (2013).

A continuación en el Gráfico 1 se aprecian las opiniones de los estudiantes, titulados docentes y empleadores en relación a las competencias exigidas en el mundo laboral, donde se puede destacar cuales son las competencias más necesarias para el contador auditor en el trabajo, en el cual, se aprecia que los egresados y los empleadores tiene una perspectiva muy parecida a diferencia de las visión obtenida por los estudiantes, los

cuales solo poseen una idea difusa de las exigencias que se perciben en el ambiente laboral.

**Gráfico 1: Grado de presencia de las competencias en la formación del Contador Auditor**

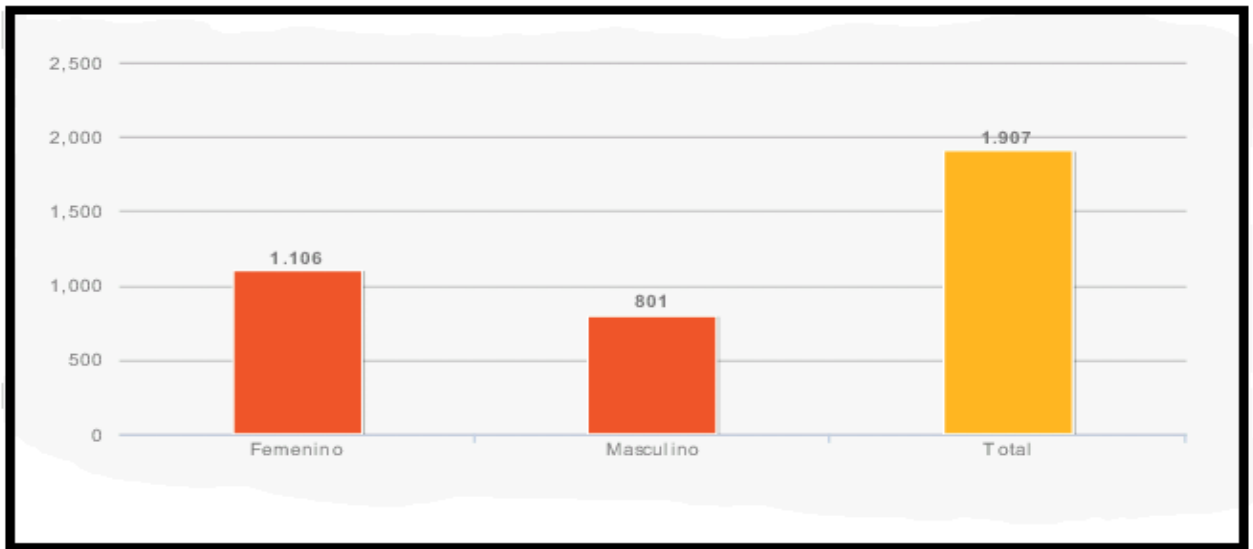


**Fuente:** Encuestas de Opinión de estudiantes, titulados, académicos y empleadores, 2012

## 6. ESTADÍSTICA SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD DEL CONTADOR AUDITOR

En la actualidad existe un índice de empleabilidad de un 94,1% para la carrera de contador auditor, esta cifra es entregada por la página “mifuturo.cl” en el primer semestre del presente año 2014, el cual es un porcentaje considerable que mantiene a la carrera posicionada en los primeros lugares en el ranking de carreras con mayor empleabilidad en el país. El diario “El Mercurio” en su artículo “Aumenta demanda de Contadores Auditores y sus sueldos van al alza” (2014) ha publicado una noticia sobre el alza en el mercado de profesionales auditores, los cuales con los nuevos cambios que se avecinan (entre las que se destaca la Reforma Tributaria) nuevamente presentaran un alza en su demanda lo que contraerá mejoras en sus índices de empleabilidad. Según Karina Pérez (2014), directora de Robert Half, señala que casi la mitad de los gerentes de Administración y Finanzas son contadores auditores lo que denota el protagonismo que está tomando el profesional en el mercado actual. Por lo anterior es importante tener presente como la experiencia y los años laborales contraen cambios en los índices de empleabilidad del profesional, según la página “mifuturo.cl” se pueden identificar los siguientes cambios (la información a presentar solo representa a los titulados de instituciones universitarias).

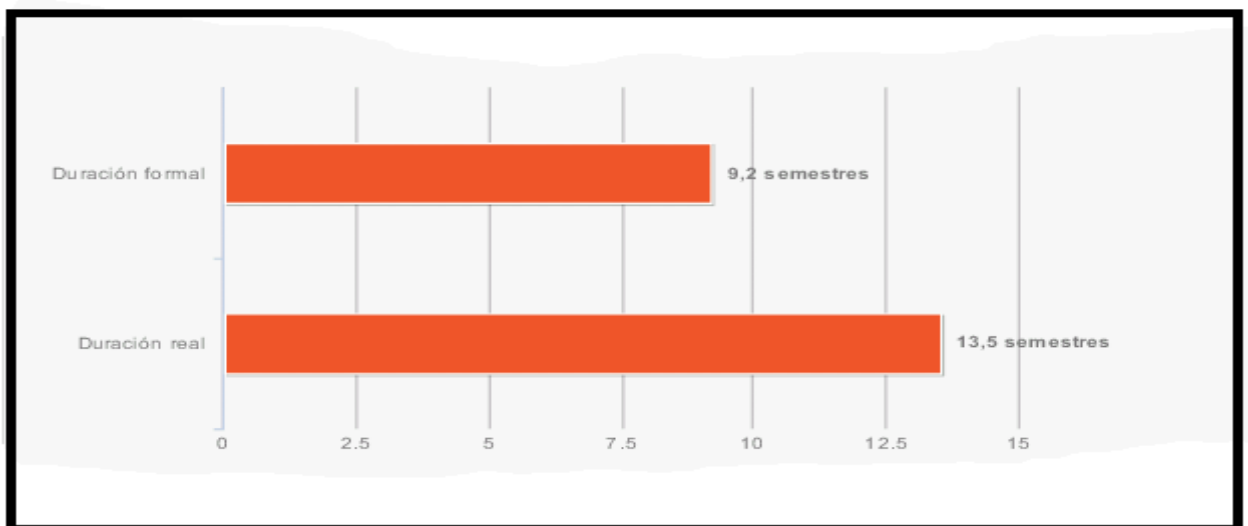
**Gráfico N°2 “Numero de Titulados”**



**Fuente: Estadísticas por Carrera “Titulados”, mifuturo.cl (2014)**

El Gráfico N°2 presenta del total de titulados que a experimentado la Carrera de “Contador Público Auditor” el cual es de 1.907, este valor se descompone entre titulados varones y mujeres, se precia que la mayoría de los titulaos son del genero femenino con un total de 1.106 tituladas equivalentes al 57% de la población total, mientras los hombres en el periodo establecido solo logran un total de 801 titulaciones es decir ,43% de la población total.

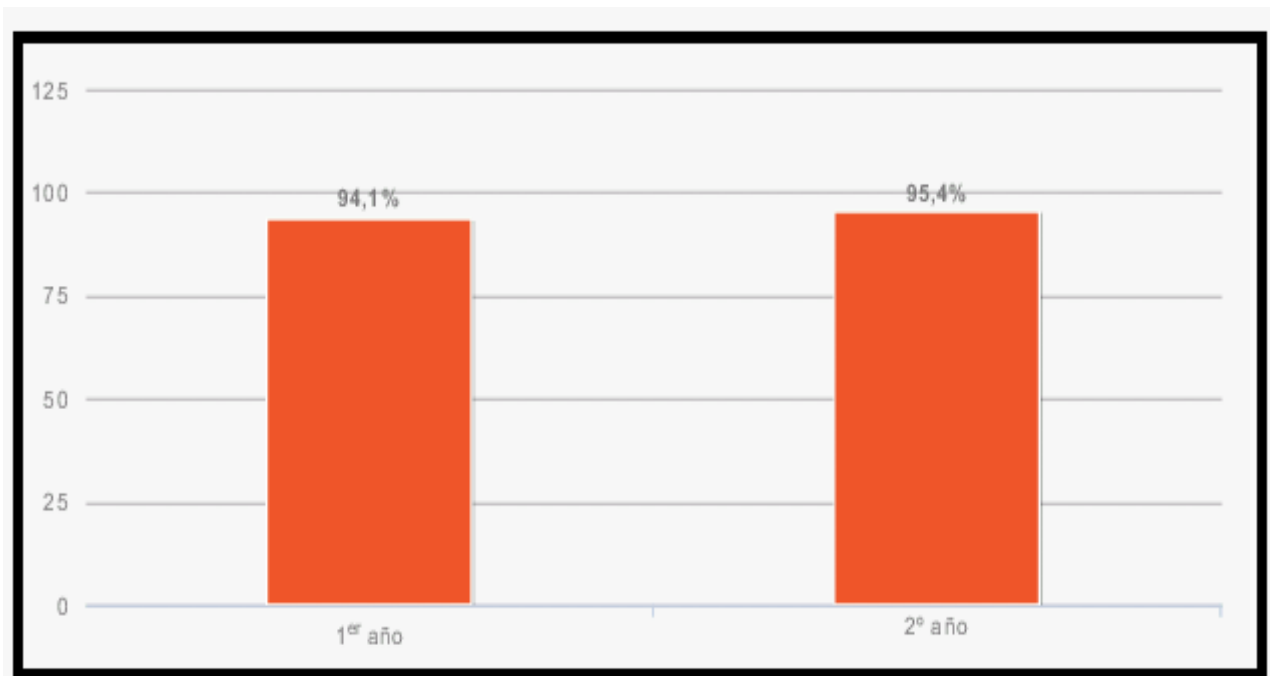
**Gráfico N°3 “Duración formal y real de la carrera”**



**Fuente: Estadísticas por Carrera “Titulados”, mifuturo.cl (2014)**

En el Gráfico N°3, se entrega la estadística de la duración de la carrera de manera normal, logrando la titulación en el periodo formal y en un periodo real. La **duración formal** de la carrera se refiere al 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 la cual se da a entender que es 9,2 semestres. La **duración real** de la carrera es 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 la cual equivale a 13,5 semestres.

**Gráfico N°4 “Empleabilidad al Primer y Segundo año Posterior a la titulación”**

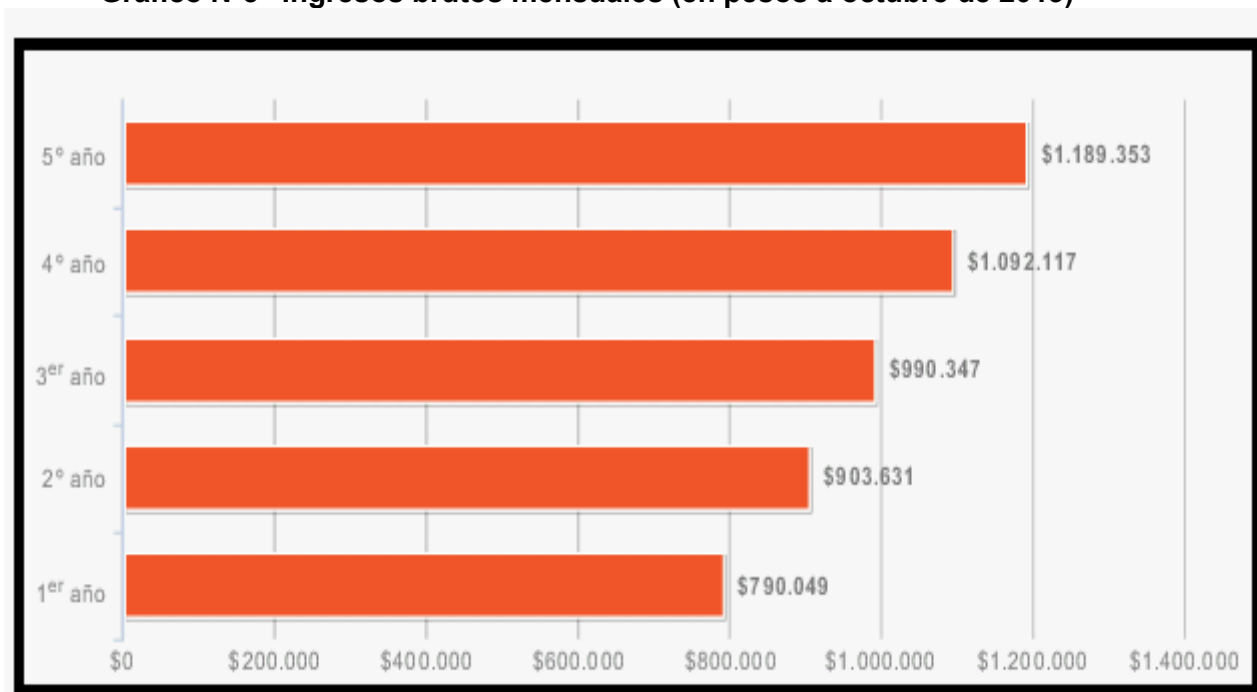


**Fuente: Estadísticas por Carrera “Empleabilidad”, mifuturo.cl (2014)**

En el Gráfico N°4, se presenta la variación de empleabilidad que se debe tener entre los 2 primeros años laborales después de la titulación de la Carrera de Contador Público Auditor, en el cual se puede apreciar que en el primer año después de la titulación el profesional se sumergirá en un mercado (año 2014) en el cual tendrá una tasa de empleabilidad proporcional de un 94,1% , esto expone la gran demanda que en el

presente existe por el profesional dejando solo un 5,9% de taza de titulados que no se encuentran trabajando en el primer año posterior a su titulación. El segundo año se aprecia que la taza de empleabilidad es de 95,4% para los profesionales que se encuentran ya inversos en el mundo laboral, esto da a entender que para profesional que este en trabajo establecido sus indices de empleabilidad aumentaran en un 1,3% entre el primer y segundo año, entregándole más mejores indices para mejorar o encontrar nuevas oportunidades laborales.

**Gráfico N°5 “Ingresos brutos mensuales (en pesos a octubre de 2013)”**

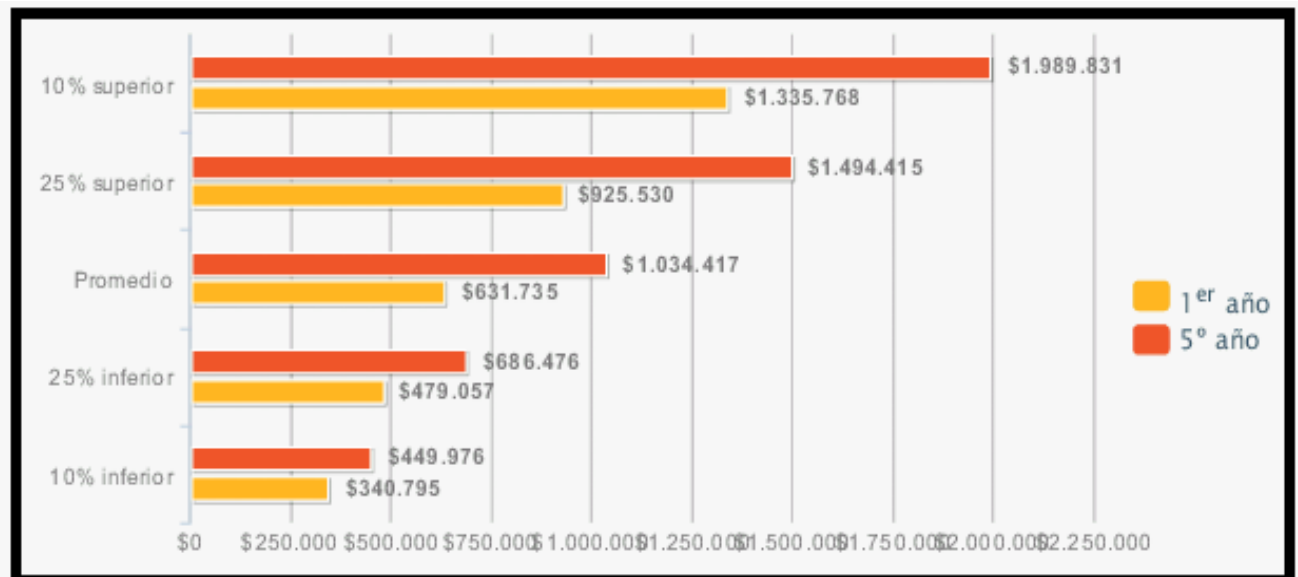


**Fuente: Estadísticas por Carrera “Ingreso Promedio”, mifuturo.cl (2014)**

En el Gráfico N°5, se presenta la evolución promedio que tendrán los ingresos a través de un periodo de 5 años en los cuales la gran mayoría de los profesionales superar el millón de pesos como sueldo. El aumento de los salarios al igual que la mejora de empleabilidad se puede especular que es a casusa de la evolución de las competencias que tiene el profesional, tanto de carácter general como específica, estas ultimas mencionadas son constantemente evaluadas por las empresas, quienes durante toda la vida laboral de los trabajadores serán siempre perfeccionas con capacitaciones. Otro factor importante es la experiencia que solo puede entregar el ambiente laboral en el cual el individuo se encuentra, siendo de esta manera personas que desde periodos

anteriores a la titulación más aventajadas en comparación a la competencia , logrando captar mejores oportunidades laborales y mejores rangos de rentas .

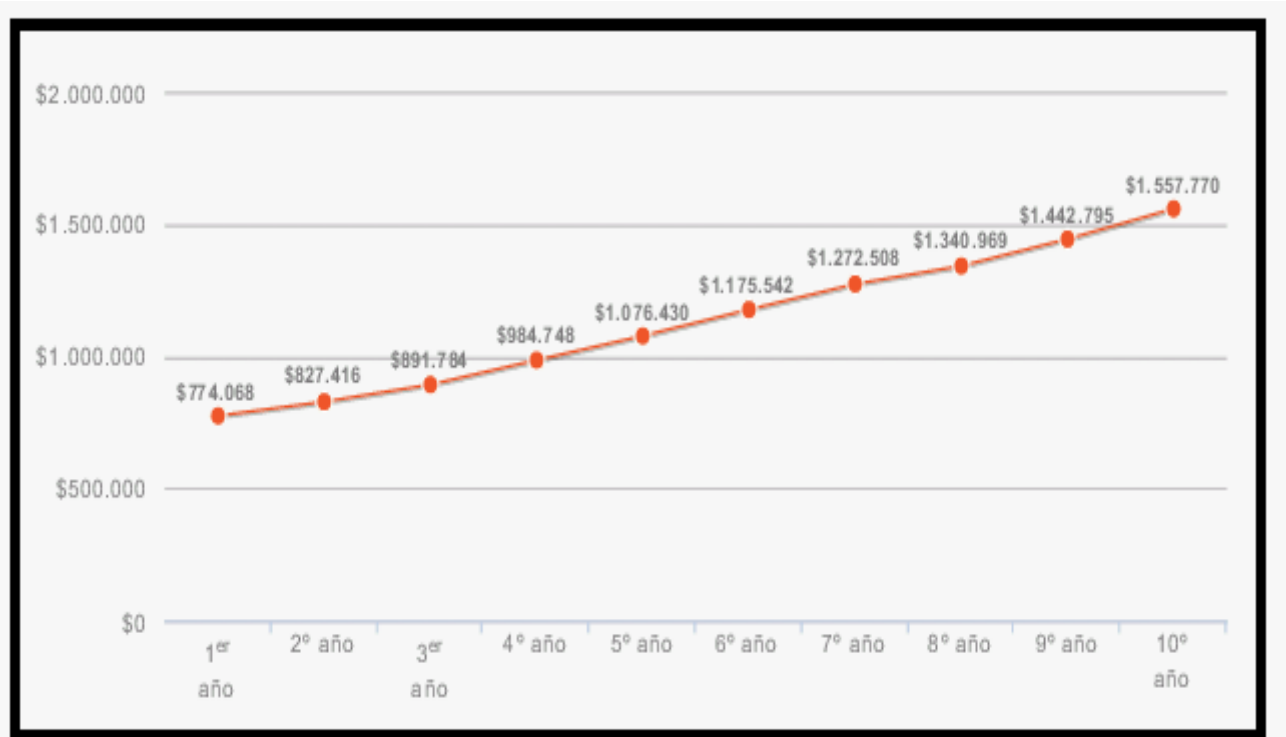
**Gráfico N°6 “Ingresos brutos mensuales por tramos (en pesos a octubre de 2013)”**



**Fuente: Estadísticas por Carrera “Tramos de Ingreso”, mifuturo.cl (2014)**

En el Gráfico N°6, se presentan los tramos de ingreso variables en la Profesión del auditor según la ocupación, el lugar de trabajo y la habilidad del individuo de adaptarse al trabajo y evolucionar en sus habilidades , es así como se puede observar que el 25 % superior de los titulados en el primer año de ingreso ganara \$925.530, una diferencia de \$293.795 con el promedio establecido según esta tabulación, mientras que el 25% inferior bordeara un sueldo cercano a los \$479.057, lo cual se encuentra por debajo del promedio en un total de \$152.678. También se puede apreciar como el 25% superior de los trabajadores que llevan 5 años de experiencia laboral fluctúa en ingresos promedios de \$ 1.489.415 lo que genera una diferencia positiva con relación al promedio común de \$ 459.944, por otro lado encontramos el tramo de 25% inferior de los trabajadores en su quinto año laboral recibirán un sueldo de \$ 686.476 lo cual nos trae una diferencia negativa con respecto al promedio estipulado por un total de \$ 347.941. Con el Gráfico N°6 se logra inferir que el titulado podrá variar sus ingresos tanto de manera positiva, lo cual tendrá como indicadores importantes, el lugar donde desempeñe su labor, la mejorar de sus conocimientos y sus competencias, herramientas necesarias para poder escalar y optar a mejores sueldos en su vida laboral.

**Gráfico N°7 “Evolución de ingresos brutos mensuales”**



**Fuente: Estadísticas por Carrera “Evolución Ingresos”, mifuturo.cl (2014)**

El Gráfico N°7, presenta la evolución que presente los ingresos del titulado desde sus comienzo como profesional, en un periodo de 10 años, la cual es de carácter constante al alza, creciendo de manera consecutiva a través de los años, iniciando con un monto de \$774.068 y pudiendo llegar a los 10 años de trabajo a un total de \$1.557.770, lo cual genera un promedio de crecimiento durante los 10 años respectivos de \$87.078, es decir que cada año los ingresos del auditor aumentan en un proporcional de 8,1% presentado en el cuarto año de trabajo el mayor índice de aumento , correspondiente a \$93.044 es decir un aumento de 10,4% con respecto al año anterior. Su menor índice de crecimiento se presenta en el octavo año en el cual con respecto con el año anterior se percibe un crecimiento monetario \$68.461 es decir el 5,4%.

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Con el paso del tiempo y de los distintos tratados que Chile contrae con diferentes potencias económicas (entre los que se encuentran el tratado con Estados Unidos el 2004, China el 2006, Japón el 2007 , Vietnam el 2014 entre muchos otros ), Chile da pasos constantes en el camino del desarrollo económico, lo que conlleva que mejoren o nazcan nuevas entes empresariales, lo cual es sinónimo de oportunidades de trabajo tanto para los nuevos profesionales como para personas con experiencia que buscan mejores oportunidades y crecimiento como profesionales. El contador Auditor se beneficia con esta evolución en el ámbito económico ya que es de gran necesidad su participación en todo tipo de institución cualquiera que sea su giro y su campo de trabajo. Pero la demanda conlleva más exigencias por parte de los empleadores en las características de sus trabajadores, es aquí donde el concepto de “empleabilidad” toma protagonismo, ya que para ser empleable en el mercado es necesario poseer habilidades que complementen al individuo como trabajador. La Universidad de Valparaíso considera importante mantener una relación constante con las fuentes de información más cercana que son los titulados de la carrera, para poder obtener información actualizada, y lograr profesionales más íntegros capaces de captar y obtener las ofertas que se presenten

La carrera de contador público auditor de la Universidad de Valparaíso la cual se encuentra acreditada por cinco años, nacional e internacional, a partir del año 2014, ha estado llevando seguimientos de sus titulados para saber cómo se han comportado en esta nueva etapa como profesionales , pero todavía no hay un sistema implementado que muestre de manera constante los desarrollos de los egresados-titulados de la institución, lo cual dificulta la actualización de información sobre la empleabilidad actual de ellos .

El presente trabajo de investigación busca analizar los distintos factores que afectan la empleabilidad de los profesionales titulados de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso entre los periodos 2011-2013, el cual sirva de fuente informativa tanto para los jóvenes universitarios en vía de su egreso y titulación para encontrar las mejores oportunidades laborales y que ayude a los docentes de la universidad de Valparaíso a saber qué es lo que el mercado laboral busca en los trabajadores, y así poder fortalecer el plan de estudio de la institución.

## **OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

Analizar la empleabilidad del contador público Auditor titulado de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, durante los años 2011-2013.

### **Objetivos específicos**

1. Caracterizar a los estudiantes titulados, años 2011-2013, según el año de egreso, tiempo de titulación, empleos, remuneraciones, sector económico laboral, perfeccionamiento, entre otros, mediante la revisión de las bases de datos institucionales y de encuestas a los titulados.
2. Identificar las competencias genéricas y específicas que han desarrollado los titulados, durante su inserción laboral, y la correspondencia con el perfil de egreso de la carrera de auditoría, y también poder identificar cuáles son los factores que condicional el desarrolla de la empleabilidad, mediante encuesta y revisión del plan de estudios de la carrera de auditoría .
3. Determinar las distintas variables de la empleabilidad con respecto al profesional titulado que se aprecian desde el inicio de su inserción al mundo laboral, destacando el mercado donde prestará servicios, rangos del nivel de renta en los distintos años de trabajo, el perfeccionamiento de académico, los cuales se medirán mediante una encuesta a los titulados.
4. Explicar las variables que afectan a la empleabilidad observada en la corte de estudio en el periodo de investigación.

## METODOLOGÍA

El presente trabajo de investigación, se desarrollará bajo una metodología cuantitativa, con un enfoque descriptivo y se desarrollará en las siguientes etapas:

### 1. Recopilación de la información

Análisis del material bibliográfico necesario para realizar la investigación, que presentan relación directa con el concepto de “Empleabilidad”, factores determinantes en el comportamiento en su comportamiento, que validen la investigación.

- Trabajo Levantamiento de las Competencias Genéricas y Específicas del Perfil de Egreso, en un Proyecto Educativo orientado por Competencias, de la carrera de Auditoría de una Universidad Pública, elaborado por la Unidad de Gestión Pedagógica Curricular
- Agencia Acreditadora Colegio de Ingenieros de Chile S.A (2010). Acuerdo de Acreditación N°85 Contador Auditor, Valparaíso, jornada diurna y vespertina Santiago, jornada diurna Universidad de Valparaíso (PDF). Santiago Recuperado Noviembre 26, 2011
- Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Mertens, L. (1996).
- Textos, tesis, artículos, revistas especializadas del área del mundo de los negocios, publicaciones e informes

Revisión de sitios web que contiene estudios de la empleabilidad del Contador Auditor en Chile, requisitos laborales que solicitan las empresas para la contratación de profesionales y también revisiones estadísticas acerca de la empleabilidad desde una visión nacional.

## 2. Sistematización de la información recopilada y determinación de la muestra en estudio

El ordenamiento de la información recopilada se realizará a través de fichas de resúmenes, tablas, figuras y gráficos, dando a conocer el estado actual del tema de la empleabilidad en Chile y el mundo, levantando los conceptos que se consideran fundamentales para el mejor entendimiento del presente estudio, además de hacer énfasis en el tema de las competencias genéricas y específicas que son necesarias para cumplir el perfil de egreso del contador público auditor.

- **Determinación de la población a evaluar**

La población está constituida por los profesionales titulados de la escuela de auditoría en estudio, la cual su universo fue seleccionado en la sede de Valparaíso de Chile en jornadas tanto diurnas como vespertinas, en el periodo correspondiente a 2011-2013. , la muestra que se seleccionara será llevada a cabo a través de una fórmula estadística que se presentara a continuación.

**Tabla N°2: “Total de Profesionales titulados de Contadores Auditores de 2011 a 2013”**

Año de titulación	Alumnos titulados
2011	99
2012	55
2013	62
total	216

**Fuente: Elaboración Propia, 2014. A partir de base de datos de titulados 2011 -2013.**

**Determinación de la Muestra:**

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

### **Simbología**

N: es el tamaño de la población

**N:** es el tamaño de la muestra

**Z:** Nivel de confianza para el error establecido

**p:** Variabilidad Positiva

**q:** Variabilidad Negativa

**E:** es la precisión o error

Con una confianza del 90%, la muestra obtenida fue n= 52 Contadores Públicos Auditores a encuestar, que se distribuirán en la misma proporción que representan los titulados por año respecto del total.

**Tabla N°3: “Muestra de población de Titulados a Entrevistar”**

<b>Año de titulación</b>	<b>Alumnos titulados</b>	<b>Porcentaje de equivalencia</b>	<b>Muestra</b>
<b>2011</b>	99	46%	24
<b>2012</b>	55	25%	13
<b>2013</b>	62	29%	15
<b>total</b>	216	100%	52

**Fuente:** *Elaboración Propia, 2014. A partir de base de datos de titulados 2011 -2013.*

### **3. Elaboración , validación y aplicación de los instrumentos**

- Construcción de encuesta, con el fin de reflejar la actual situación de la empleabilidad, el rango de ingreso, sector comercial en el que trabajan y capacitación, perfeccionamiento de los conocimientos y evaluación de las competencias de carácter genéricas como específicas necesarias en el mundo laboral, del profesional titulado de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso ( Anexo N°1)
- Validar la encuesta realizada, tomando en consideración un grupo de control, para poder llevar los ajustes pertinentes a esta, además tomara en cuenta el juicio de expertos.
- Aplicar la encuesta a la muestra seleccionada la cual será de 52 individuos de una población total de 216, su aplicación será llevada a cabo de dos maneras, vía

correos personales o laborales y de forma directa entregada en papel personalmente.

La encuesta contara con preguntas de selección múltiple, tablas y preguntas de desarrollo donde el encuestado tendrá la libertad de responder de forma honesta y poder dejar comentarios si encuentra pertinente hacerlo

- Las respuestas obtenidas serán divididas en las distintas generaciones y luego incorporadas en un cuadro final donde serán tabuladas

#### **4. Revisión de documentos oficiales, institucionales de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, Ciudad de Valparaíso.**

En esta etapa se analiza la información recopilada, determinando la unidad de estudio, es decir, los Profesionales titulados de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso en los periodos 2011-2013.

**El trabajo consta de 3 variables las cuales son:**

- **Nivel de Empleabilidad**

Variable que tiene como objetivo medir el nivel de la empleabilidad de los titulados de la Carrera de auditoria, a través de distintos componentes de esta que serán reflejados en preguntas a través de la encuesta desarrollada para los individuos que componen la muestra, entre los cuales pueden apreciar, el nivel de renta, experiencia laboral, sector de trabajo, aumento de ingresos entre otros.

Por empleabilidad se entiende que es la capacidad o aptitud de una persona para tener un empleo que satisficiera sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida, lo cual implicaba a su vez contemplar otras modalidades de trabajo

En la **Tabla N°4** se presentan los índices involucradas en la caracterización de la empleabilidad según la encuesta realizada.

**Tabla N°4: “Indicadores relacionados con los Niveles de Empleabilidad”**

Variable	Indicador
1.- Años de Experiencia Laboral	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre la experiencia}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
2.-Periodo de transición desde la titulación hasta el primer empleo.	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre transicion empleo}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
3.-En que área de la empresa usted se desenvuelve	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre área laboral}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
4.-Cual es su actual rango de ingresos líquido	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre rangos de ingreso}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
5.-ha percibido algún tipo de aumento en sus ingresos	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre aumento de ingreso}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
6.-Necesidad de dominar otro idioma	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre dominar idiomas}}{\text{Total de titulados}} \times 100$

**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

- **Competencias Genéricas y Específicas**

Variable que tiene como objetivo caracterizar las competencias tanto de carácter genéricas como específicas que están presentes en la vida de la persona , enfocadas sobretodo en el desarrollo en el mundo laboral de estas , desde su ingreso como componentes fundamentales para poder obtener un empleo , hasta su evolución durante la vida del trabajador para poder optar a nuevas oportunidades laborales, lo cual se realiza a través de un cuadro en el cual se presentan distintas competencias de ambas categorías, en la cual el encuestado deberá discriminar cuales bajo su criterio tienen mayor relevancia en su desarrollo como profesional.

Por competencias genéricas y específicas se entiende que son un set sistémico integrado por capacidades complejas y vinculadas al propio ser, que van más allá del saber, del saber hacer o del saber ser-estar, que son fundamentalmente aprendidas por los sujetos, que se pueden evaluar, que poseen distintos grados de integración y que se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos profesionales y laborales de la vida, presentes y desarrollados en cada instancia del desarrollo de las personas .

En la **Tabla N°5** se presentan los índices involucradas según la votación realizada por los titulados sobre las competencias de carácter genéricas, del mismo modo la **Tabla N°6** presenta los índices que presentan relación con los índices según las votaciones sobre las competencias de carácter específico.

**Tabla N° 5: “Indicadores relacionados con Competencias Genéricas”**

Variable	Indicador
1.- Trabajo en Equipo	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
2.-Resolución de problemas.	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
3.-Planificar u organizar	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
4.-Compromiso	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
5.-Auto-Aprendizaje	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
6.-Pro Actividad	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados}} \times 100$
7.-Tolerancia a la frustración	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
8.-Principios Éticos	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
9.-Pensamiento estratégico	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
10.-Comunicación	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Genéricas}}{\text{Total de titulados}} \times 100$

**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

**Tabla Nº 6: “Indicadores relacionados con Competencias Específicas”**

Variable	Indicador
1.-Contabilidad	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
2.-Administración.	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
3.-Auditoria	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
4.-Tributaria y otros Aspectos legales de la Empresa	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
5.-Finanzas	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
6.-Costos	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados}} \times 100$
7.-Ciencias Aplicadas	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
8.-Principios Éticos	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
9.-Pensamiento estratégico	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
10.-Comunicación	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Competencias Específicas}}{\text{Total de titulados}} \times 100$

**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

- **Factores de carácter Interno y Externo**

Variable que tiene como objetivo identificar los factores tanto de carácter interno como externos, los cuales serán medidas según el criterio de los Contadores públicos titulados de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso quienes deberán identificar cuales tienen mayor importancia en el desarrollo de la empleabilidad a lo largo de la vida de las personas, lo cual se realiza a través de un cuadro en el cual se presentan distintos factores de ambas categorías, en la cual el encuestado deberá discriminar cuales bajo su criterio tienen mayor importancia en la evolución de la empleabilidad según su criterio.

Por factores de carácter interno y externo se entiende que son, aquellas variables que rodean al individuo a lo largo de su vida, que irán acondicionando sus capacidades y habilidades, las cuales pueden o no ser controladas por la persona a lo largo de su desarrollo como persona.

**Tabla N° 7: “Indicadores relacionados con Competencias Genéricas y Específicas”**

Variable	Indicador
1.-Factores económicos	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Factores externos}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
2.-Factores Socio- Laborales	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Factores externos}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
3.-Factor educativon	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Factores externos}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
4.-Acceso a servicios sociales	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Factores externos}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$
5.-Salud y discapacidad	$\frac{\text{N}^{\text{a}} \text{ de respuestas obtenidas sobre Factores externos}}{\text{Total de titulados Encuestados}} \times 100$

**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

## **5. Análisis y Discusión de la información recopilada.**

- Tabulación de la información recopilada en las encuestas realizadas, a través de tablas Excel, en la cual se ingresarán los datos recopilados con el fin de obtener los distintos resultados de las encuestas, las cuales serán graficadas.
- Ordenamiento de la información tabulada, en la cual se obtendrá los índices de componen la investigación, estos se tabularan bajo el siguiente criterio:
  - 1) Obtención de información relativa a experiencia laboral, periodo de adquisición de empleo, sector laboral, ingresos percibidos y aumentos de estos y necesidad de aprender nuevos idiomas que caracterizan a los contadores públicos auditores titulados de la escuela de auditoría de la universidad de Valparaíso, durante el período 2011 – 2013 a través de encuesta enviada a cada uno de ellos.
  - 2) Identificación de las competencias tanto de carácter genérica como específica que los profesionales a encuestar han determinados como más relevantes en el mundo laboral, a través de encuesta realizada a los contador público auditor titulado de la escuela de auditoría de la universidad de Valparaíso, durante el período 2011 – 2013
  - 3) Determinar factores sociales internos y externos que bajo el criterio de los profesionales a encuestar han determinados como relevantes para la formación de la empleabilidad, , a través de encuesta realizada a los contador público auditor titulado de la escuela de auditoría de la universidad de Valparaíso, durante el período 2011 – 2013
- Análisis de la información obtenida en las encuestas, relacionando las respuestas entre sí, para poder conformar un parámetro de relación entre niveles de empleabilidad, salarios, sectores económicos y competencias en relación con la inserción, mantención y adaptación en la vida laboral del profesional.
- Efectuar discusión con el propósito para ver parámetros y similitudes, así como relación con información adicional entregado por los encuestados

## **6. Levantamiento de las conclusiones y redacción del informase de tesis.**

- Declarar conclusiones a partir de la información obtenida y analizada en la investigación.
- Redactar de un informe final de tesis, de acuerdo al reglamento general de titulación y prácticas profesionales vigente, de la Escuela de Auditoría.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### Comentarios Generales

El presente trabajo de investigación se basó principalmente en la recopilación de información obtenida de una encuesta realizada a los contadores públicos auditores titulados de la escuela de auditoría de la Universidad de Valparaíso, durante el período 2011 – 2013. (**Anexo N°1**), la que tuvo por objetivo obtener información relevante sobre la empleabilidad, en la cual destacan puntos sobre ingresos obtenidos, sectores laborales, experiencia del profesional, aumentos de sueldo, necesidad de manejo de idiomas entre otros, identificar las competencias que son necesarias y presentes en el mundo laboral, y como último punto ver las factores sociales que condicionan el desarrollo de la empleabilidad. La muestra que finalmente se tomó en consideración se presenta en la **Tabla N°6** la cual presente un total de 42 titulados, compuestos por 23 mujeres y 19 hombres:

**Tabla N°6: “Muestra de población de Titulados a Entrevistar”**

<b>Año de titulación</b>	<b>Muestra Encuestada</b>
<b>2011</b>	14
<b>2012</b>	13
<b>2013</b>	15
<b>total</b>	42

**Fuente: Elaboración Propia, 2014. A partir de base de datos de titulados 2011 -2013.**

La presente investigación no logra completar la totalidad del universo ha encuestar de 52 personas, logrando captar información de 42 titulados, factor que no es un impedimento para realizar el análisis, debido que con las encuestas realizadas queda cubierto la mayor parte de la corte y se logra apreciar la tendencia de la respuestas entre los distintos periodos que considera el trabajo de investigación, entregando de todas maneras integridad y confianza en la información obtenida.

El contacto y la toma de las encuestas se realizaron de manera virtual, vía correos particulares de profesionales titulados, método el cual es de más comodidad para el sector de muestra que por sus horarios de trabajo y responsabilidades constan de poca o nada de disponibilidad para una audiencia personal

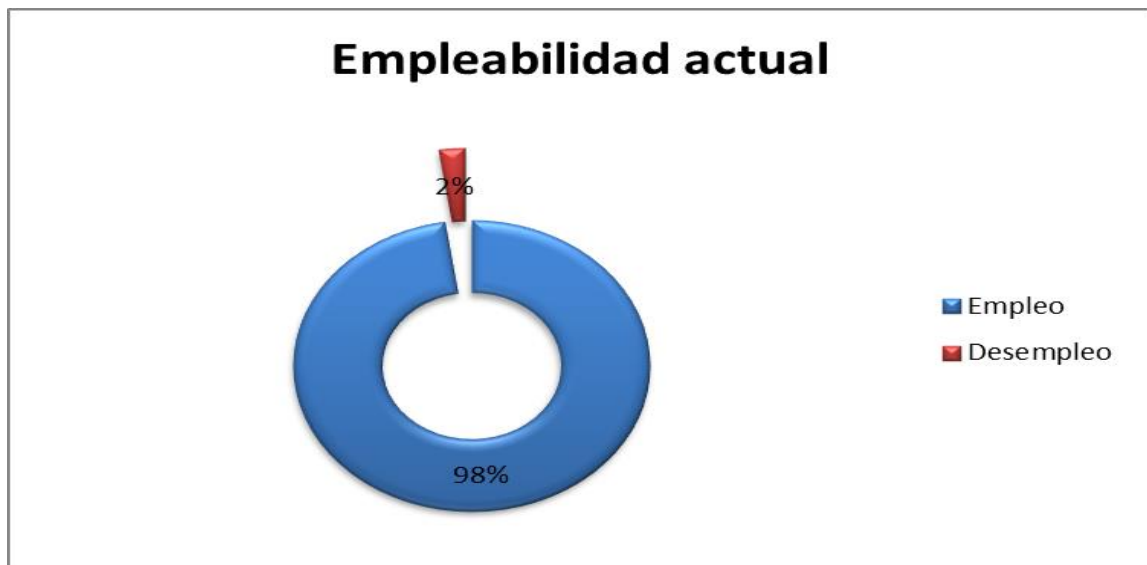
A continuación se presentan y discuten los resultados obtenidos dando respuestas a cada uno de los objetivos propuestos.

### 1. Caracterización de los estudiantes titulados, años 2011-2013.

Para caracterizar a los titulados se consideraron los siguientes parámetros: año de egreso, tiempo de titulación, empleos, remuneraciones, sector económico laboral, perfeccionamiento.

La empleabilidad actual, como se muestra en el **Gráfico N°8**, de los contadores públicos auditores que han sido encuestados en el presente trabajo, presenta un valor porcentual del 98% (41 titulados), es importante señalar que la persona desempleada informa en la encuesta que estaba prestando servicios a una entidad, pero dejó de trabajar por tener que realizar un viaje al extranjero.

**Gráfico N°8 “Empleabilidad actual de los individuos encuestados”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

Como queda expresado en el **Gráfico N°8**, la empleabilidad presentada es alta, lo cual deja en evidencia que la carrera y los titulados de la Universidad de Valparaíso poseen la capacidad y herramientas suficientes para ser valorados en el actual mercado el cual ofrece oportunidades.

- **Experiencia Laboral**

A continuación, en el **Gráfico N°9**, se presenta la información obtenida sobre la experiencia laboral de las personas que contestaron la encuesta.

**Gráfico N°9 “Experiencia laboral, titulados 2011-2013”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

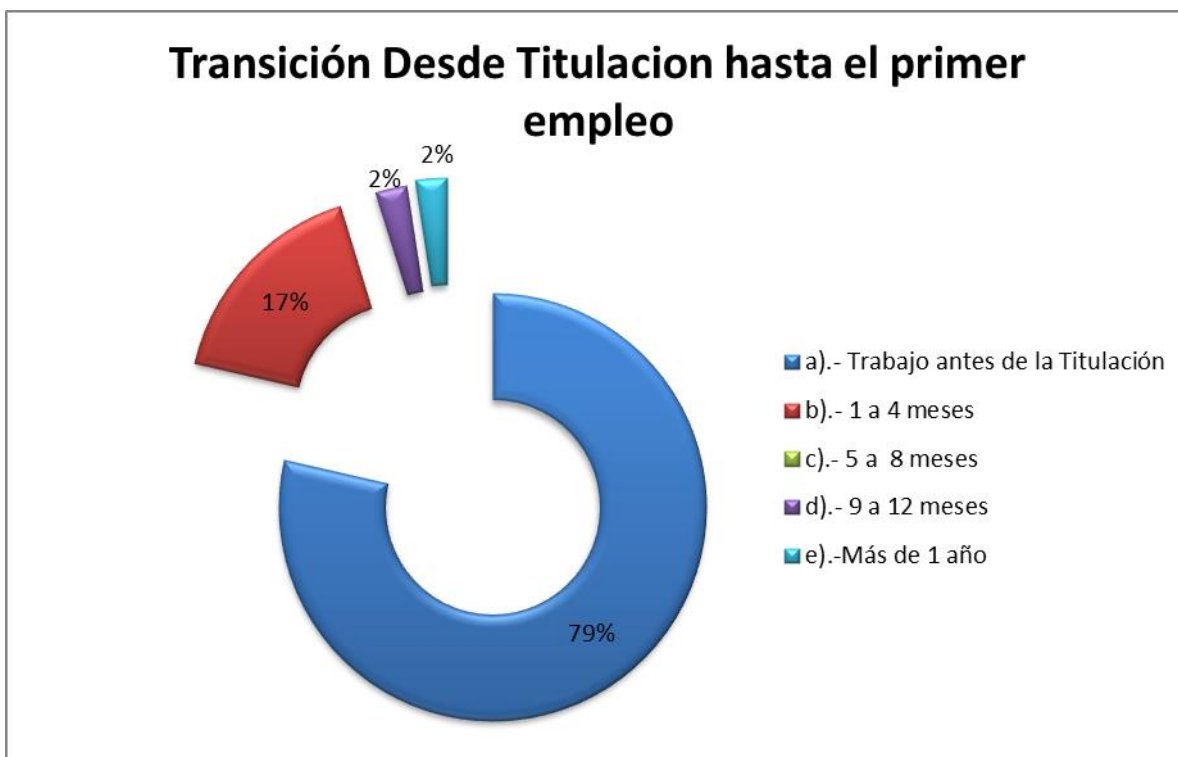
El **Gráfico N°9** revela que entre la los titulados encuestados entre los periodos 2011 a 2013, el 38% (16 titulados) presentan una experiencia igual o mayor a 4 años, siendo la mayoría pertenecientes al periodo 2011, 21% con un total de 9 encuestados presenta una experiencia laboral de 3 años, del mismo modo el 22% de los encuestados expresa que posee una experiencia laboral de 2 años , y 19 % que representa a 8 personas, posee un mes a un año de experiencia (la mayoría del periodo 2013).

Se logra apreciar claramente que el periodo de titulación es un factor relevante a la hora de observar la experiencia laboral, dejando claro que los profesional titulados en el periodo 2011 poseen una experiencia mucho mayor a sus pares de otros periodos, mientras que la generación 2013 presenta los índices de menor experiencia, lo cual se puede evidenciar por su reciente titulación.

- **Periodo de transición desde la titulación al primer empleo**

EL **Gráfico N°10** señala que los contadores públicos auditores encuestados en el presente trabajo en su mayoría con un 79% (33 personas que representan la totalidad de la corte encuestada ) expresa que empezó a trabajar antes de haber terminado su enseñanza universitaria, luego con un 17% , es decir 7 encuestados, dicen haber empezado a trabajar entre el 1 al 4 mes después de haberse titulado, a continuación con un 2% es decir un solo encuestado, informa que su primer empleo fue entre los 9 y los 12 meses y por ultimo con un 2% nuevamente una sola persona menciona haber conseguido su primer trabajo después de 1 año (el encuestado menciona que su demora fue debido que se tomó un año sabático después de la titulación ) .

**Gráfico N°10 “Periodo de transición titulados 2011-2013”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

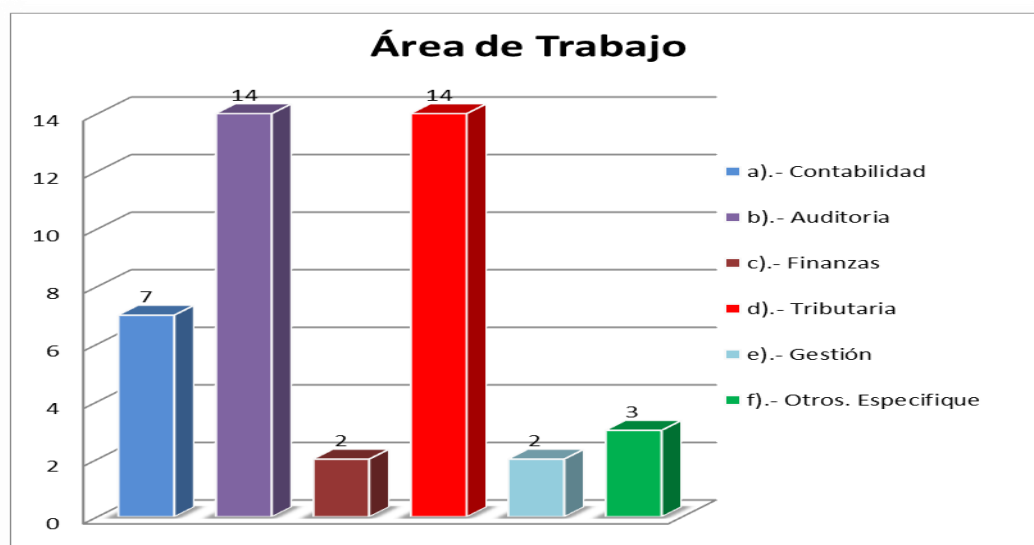
De la información obtenida en este punto se puede inferir que la carrera de auditoría presenta posibilidades laborales para personas sin experiencia para integrarse al mundo

laboral, dejando de manifiesto que la falta de experiencia no es un impedimento para poder obtener empleo, esto puede ser debido que las entidades como las firmas auditoras gustan de obtener personas con poca o sin experiencia y capacitarlas, sin importar si estos estén titulados o no (acto que queda revelado con la gran cantidad de profesionales que empezaron a trabajar antes de terminar su proceso de titulación).

- **Área en la cual en profesional se desempeña**

El siguiente análisis presenta las distintas áreas en las cuales el profesional se puede desenvolver en la entidad donde se encuentra prestando sus servicios, las áreas de conocimiento seleccionadas en este análisis son las que tienen más relevancia en la carrera de contador público auditor, y a las cuales la Universidad de Valparaíso ha preparado a sus titulados, para poder interactuar de manera adecuada en cualquiera de ellas, siendo criterio del profesional cual elegir según sus habilidades personales y gustos (algunos encuestados mencionan haber interactuados en distintas áreas por lo cual para poder procesar la información solo se considerara el sector en el cual se esté prestando actualmente servicios)

**Gráfico N°11 “Área en la cual el titulado presta servicios”**



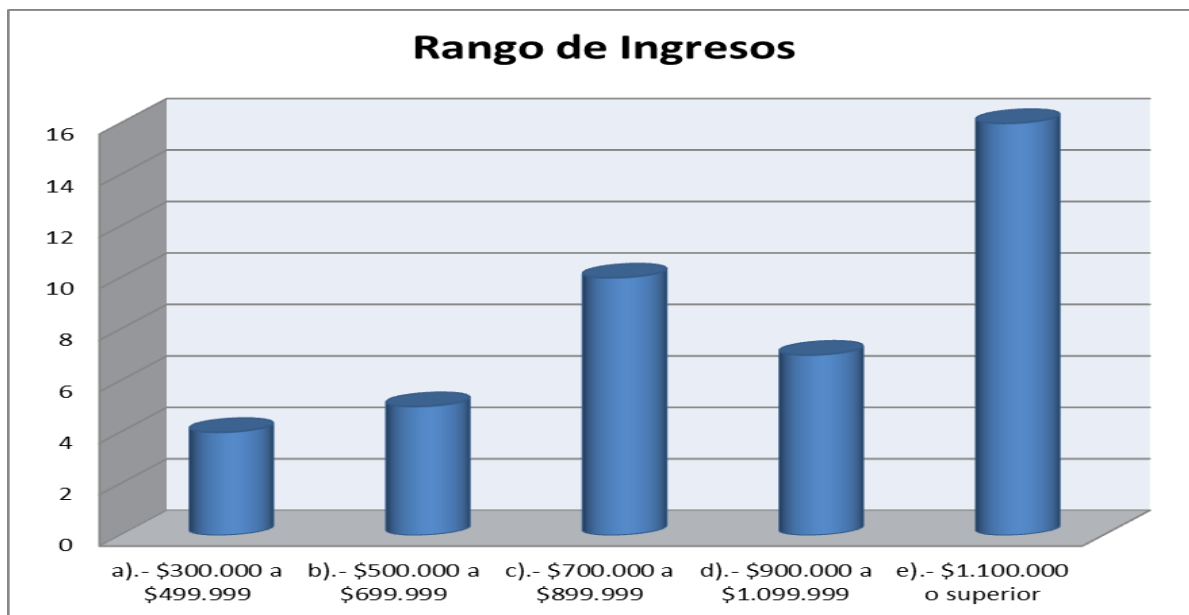
**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

El **Gráfico N°11** deja en evidencia que las áreas de mayor preferencia por los profesionales encuestados para desarrollarse son las de “Auditoría y Tributación” ambas con un nivel porcentual del 33% correspondiente a 14 profesionales cada una, luego con un 17% se encuentra el área de “Contabilidad” integrada por 7 personas , a continuación con un 7% es decir 3 titulados de la corte, representan a “Otras áreas” (en los cuales se encuentran el sector de bienestar, presupuesto e independiente, información obtenida por los comentados realizados por los encuestados) y con 2% se representa tanto el área de “Gestión” como el área de “Finanzas” integrado por 2 profesionales cada una.

La información obtenida deja en evidencia que los profesionales optan a la hora de elegir en que sector prestar servicios una clara preferencia (en los 3 periodos por igual) en las áreas de Auditoría y Tributaria (es importante mencionar la preferencia que presentan los empleadores por los profesionales titulados en la Universidad de Valparaíso en el campo tributario, los cuales en comparación con la competencia titulada en otras instituciones educacionales presenta mayor preparación y conocimiento del área) sobretodo en las firmas Auditoras.

- **Actual rango de ingresos líquido.**

**Gráfico N°12 “Ingresos netos mensuales”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

El **Gráfico N°12** destaca que un 38% de los integrantes de la corte de la investigación, perciben mensualmente una remuneración que iguala o sobrepasa \$1.100.000, a continuación 24% de la muestra, menciona percibir una remuneración que fluctúa entre los \$700.000 y los \$899.999, luego un 17% de la muestra, dice tener un rango mensual de renta de \$900.000 a \$1.099.999, en un rango inferior con un porcentaje de 12% de la corte, exponen que su remuneración se encuentra expresada entre los \$500.000 a los \$699.999, y para terminar con un porcentaje de 4 % de los profesionales, mencionan que actualmente perciben una remuneración que fluctúa entre los \$300.000 a los \$499.999.

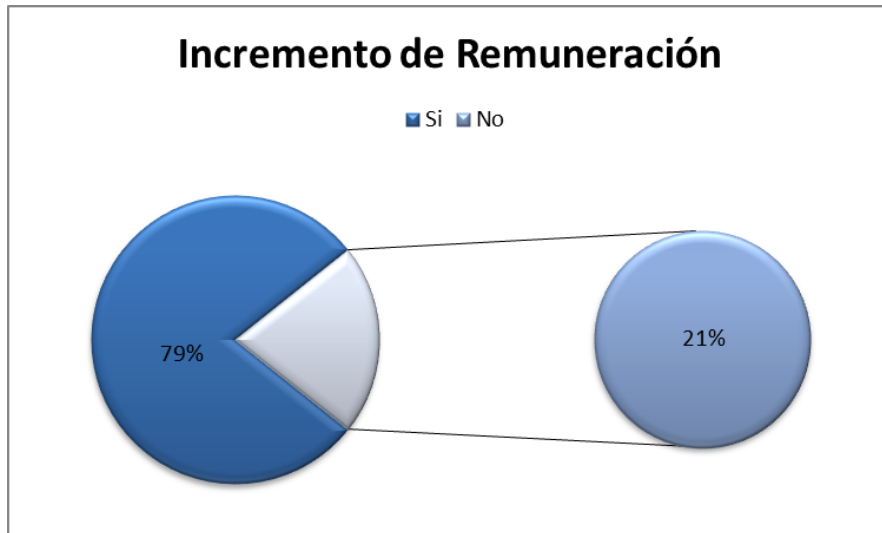
Con la información presentada se pueden inferir en primera instancia, que la experiencia y los años de servicio en el mundo laboral son relevantes en el nivel de renta que un individuo recibe, siendo que casi el total de los titulados que perciben un sueldo de \$1.100.000 o superior presentan una experiencia laboral que iguala o supera los 4 años (una sola persona menciona estar en el rango de los 2 años) mientras que el otro extremo compuesto por el menor rango de sueldo (entre los \$300.000-\$499.999 y \$500.000-\$699.999) esta representado casi en su totalidad por personas con poca o sin experiencia laboral (1 mes a un año de experiencia), esta relación se sustenta en primera instancia en la premisa que el sueldo base inicial tanto en el campo privado como público está girando entre los \$450.000 y \$790.000 expresado en la página “mifuturo.cl”(2014) y sintetizada en el **Gráfico N°5**.

- **Aumentos en los Ingresos**

El siguiente punto refleja la existencia de aumentos o permanencia en las rentas de los titulados encuestados en el trabajo de investigación. El **Gráfico N°13** presenta la población que ha experimentado un aumento de ingresos desde la incursión al mundo laboral hasta la fecha actual quedan expresado que 33 profesionales, representado en un 79% de la muestra ha percibido aumentos en sus ingresos mensuales, mientras que el 21% compuesto por 9 individuos permanecen con sus ingresos iniciales.

Nuevamente el factor de “experiencia” se relaciona con un indicador, presentando que casi todo trabajador que lleve un año o más en un empleo (en especial los profesionales que prestan servicios en firmas auditoras) ha percibido aumentos en sus ingresos netos.

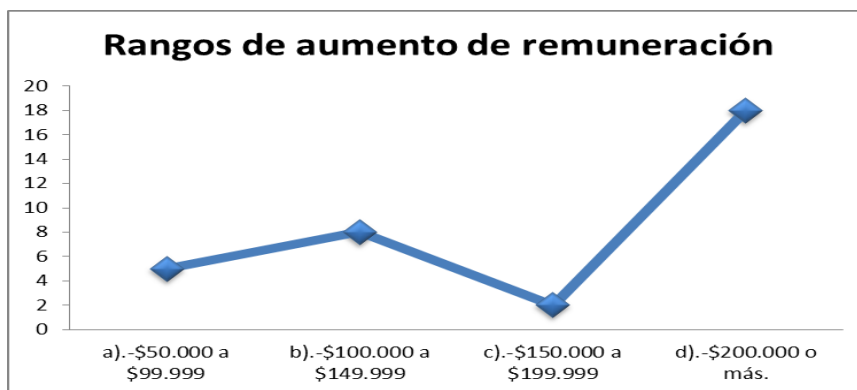
**Gráfico N°13 “Incrementos de Remuneración percibidos”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

EL **Gráfico N°14** indica los distintos niveles de incrementos en los sueldos que experimentan los profesionales pertenecientes a la población encuestada que expresaron haber percibido mejoras en sus remuneraciones en el **Gráfico N°13**, en la cual, con un 55% de la muestra destacan percibir aumentos iguales o mayores a \$200.000, a continuación el 24% de la población percibieron mejoras en sus sueldos de \$100.000 a \$149.999, en el siguiente lugar con un 15% de la corte, presentan aumentos que giran entre los \$50.000 a \$99.999, y para terminar con un 5%, presentan aumentos de remuneración entre \$150.000 a \$199.999.

**Gráfico N°14 “Rangos de aumento remuneración percibidos”**



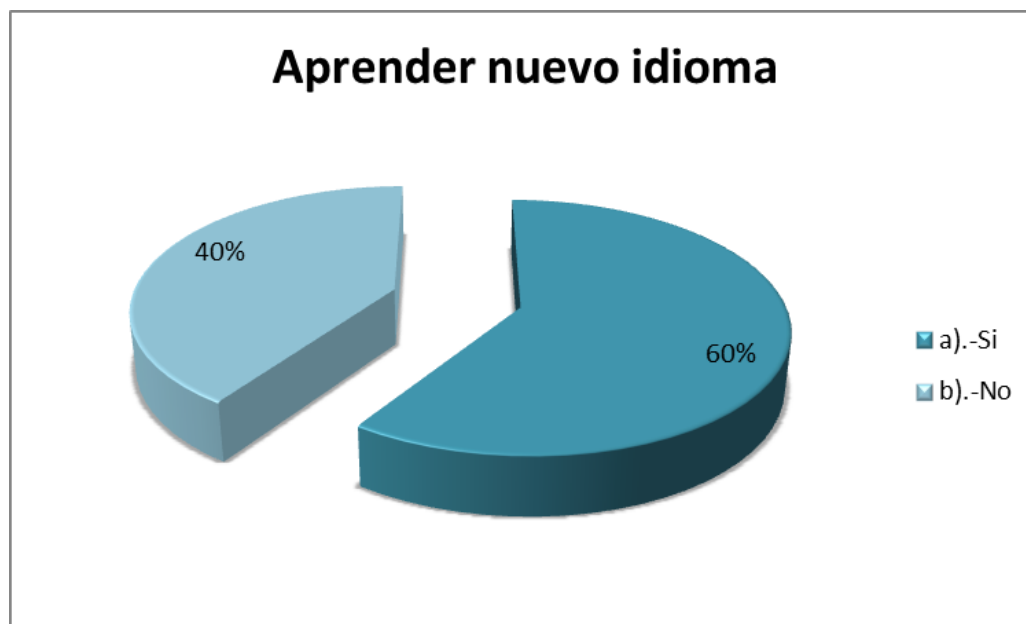
**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

Se logra inferir con los resultados obtenidos que la gran mayoría de los profesionales ha manifestado un aumento de sus sueldos de \$200.000 o superior, esto es debido que en las firmas auditorias (en especial las grandes auditoras Internacionales) sus mejoras económicas transcurridas un año bordean los \$150.000 a \$200.000, y a esto se le suma distintos incentivos en remuneración por perfeccionamiento que rodean los \$100.000, entre lo que apreciamos el aprender Inglés o capacitarse en áreas del conocimiento más puntuales con relación a la carrera. En el caso contrario las personas que han obtenido aumentos salariales entre los \$50.000 hasta los \$130.000, son los que desempeñan cargos en entidades auditorias o privadas más pequeñas, las cuales no tienen tantos incentivos económicos o los aumentos anuales son de \$50.000.

- **Dominio de otro idioma**

Punto que busca identificar la necesidad de aprender y manejar distintos tipos de idioma, obteniendo información de la necesidad que han tenido los titulados, en aprender algún idioma distinto al español.

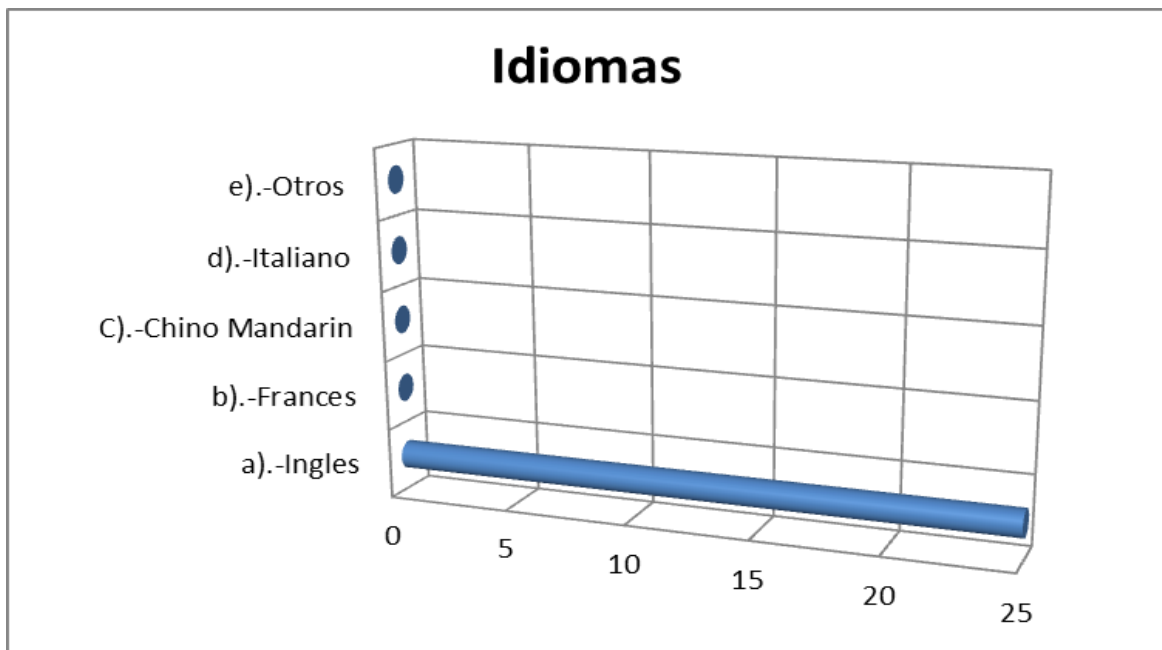
**Gráfico N°15 “Aprendizaje de otros idiomas”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

El **Gráfico Nº15** identifica los titulados que por motivos laborales han tenido la necesidad de aprender y manejar nuevos idiomas para el mejor desenvolvimiento en sus trabajos, lo cual se expresa en un 60% que equivale a 25 integrantes de la corte, que destacan la necesidad de lograr dominar dialectos diferentes como herramienta para poder ejecutar mejor sus funciones, y un 40% equivalente a 17 profesionales encuestados que afirman que no han necesitado en sus empleos aprender otros idiomas.

**Gráfico Nº16 “Idiomas a considerar en la corte de investigación”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

El **Gráfico Nº 16** revela entre distintos idiomas cual o cuales es de mayor necesidad en el mundo profesional, demostrando con un 100%, es decir los 25 titulados que afirmaron la necesidad de manejar un idioma distinto a el español, que el Inglés es un herramienta transversal en su desarrollo como profesionales.

Analizando la datos se puede inferir en primera instancia que, mucha de la información que ellos necesitan analizar como por ejemplo tratados, nuevas normas, cuentas, entre otras más, que se generan, están en inglés, de hecho las mismas empresas incentivan el aprendizaje del idioma, dando facilidades económicas en institutos y entregando aumentos de sueldo a las personas que logren dominar el dialecto.

**2. Competencias Genéricas y Específicas que han desarrollado los titulados, durante su inserción laboral, y la correspondencia con el perfil de egreso de la carrera de auditoría**

A continuación se presentan, en la **Tabla N°7**, las competencias genéricas y específicas que son consideradas importantes para la integración y desarrollo del titulado en el mundo laboral.

**Tabla N°7: “Resumen de Competencias asociadas al Perfil del Egresado”**

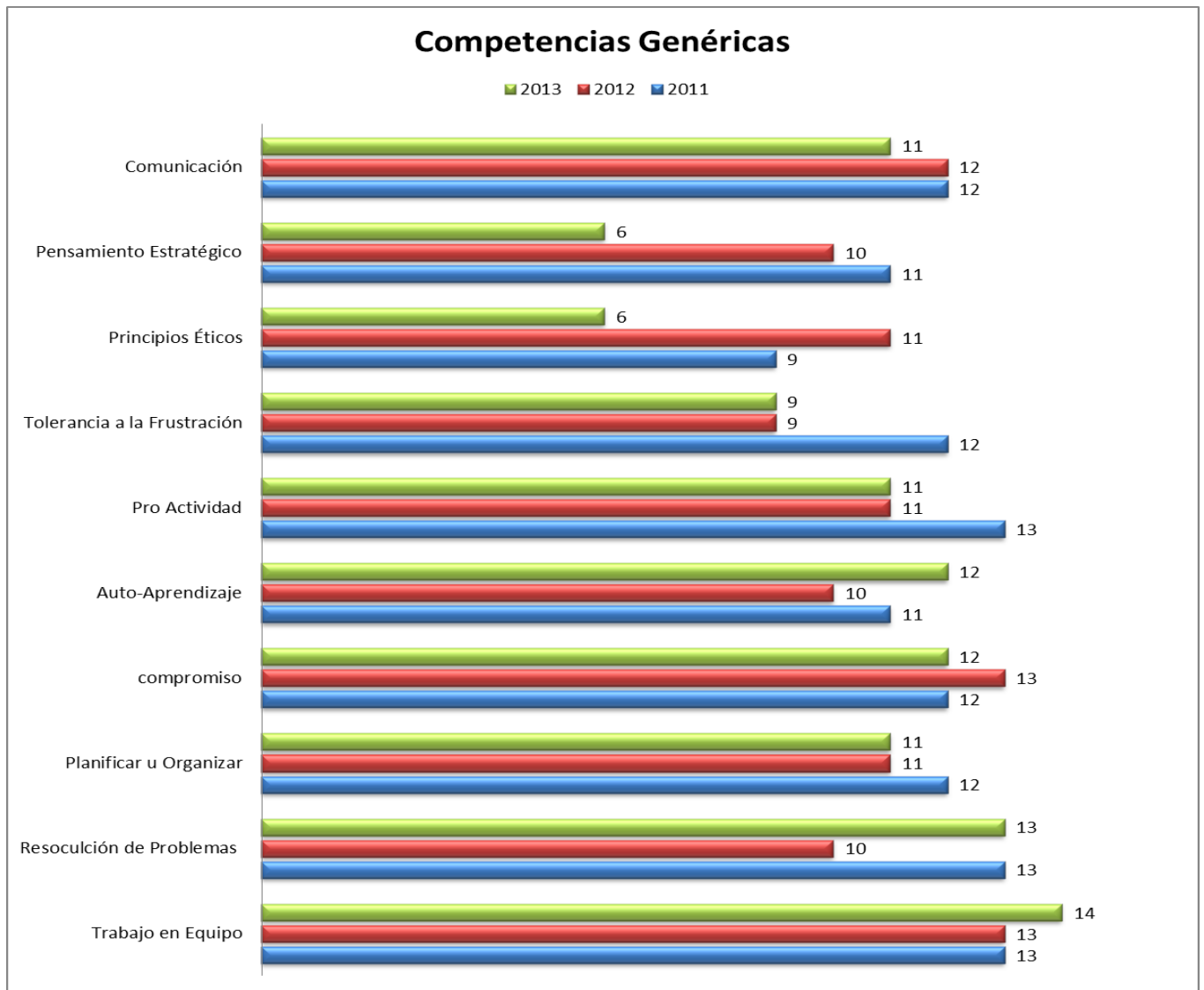
<b>Competencias laborales del Contador Público Auditor</b>	
<b>Generales</b>	<b>Específicas</b>
Trabajo en equipo	Conocimientos específicos sobre:
Resolución de Problemas	Contabilidad
Planificar u organizar	Administración
Compromiso	Auditoria
Auto-aprendizaje	Tributación y otros Aspectos legales
Pro-actividad	Finanzas
Tolerancia a la frustración	Costos
Principios Éticos	Ciencias Aplicadas
Pensamiento Estratégico	
Comunicación	

**Fuente:** Elaboración propia 2014, adaptada de “Competencias Generales, Informe de Autoevaluación Carrera de Auditoría (2013)”

- **Competencias Genéricas**

La información a presentar a continuación busca retratar bajo la mirada de los profesionales titulados de la carrera de contador público auditor en los periodos 2011 a 2013 cuales son las competencias de carácter Genéricas a considerar en la integración y desarrollo de su carrera, información que se presenta en el **Gráfico N°17**.

**Gráfico N°17 “Competencias genéricas necesarias en el mundo laboral”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

El **Gráfico N° 17** entrega los siguientes datos según el criterio de los profesionales titulados encuestados en el presente trabajo de investigación, los cuales en su totalidad han realizado 333 votaciones, donde el gráfico muestra que un 12% correspondiente a 40 votos, los titulados expresan la importancia del **“Trabajo en Equipo”**, con un 11% equivalentes a 37 votos con relación al **“Compromiso”**, de igual manera con un 11% pero representado por 36 votos, se encuentra la habilidad de **“Resolver Problemas”**, de igual modo se encuentran 2 competencias con un nivel porcentual relativo del **11% al 10%**

estando compuesto por 35 votos cada una , los titulados destacan la importancia de las competencias de **“Comunicación”** y **“Proactividad”** , en el siguiente lugar con un nivel porcentual de **10%** es decir con 34 votos se presenta la importancia de **“Planificar”**, de igual manera con un **10%** constituido en esta ocasión por 33 votos de los titulados hace acto de presentica la importancia del **“Auto-Aprendizaje”**, en el siguiente escalón con un **9%** representado por 30 votos , se expresa la necesidad de poseer **“Tolerancia a la Frustración”**, a continuación con un **8%** del total de la muestra , es decir con 27 votos se presenta la importancia de poseer **“Pensamiento Estratégico”** , y para finalizar nuevamente con un **8%** pero esta vez constituido por 26 votos se presenta la importancia de poseer **“Principios Éticos”**.

La información analizada entrega como primera afirmación trascendental, que el trabajo de auditora es una labor que se realiza en equipo, las responsabilidades que uno adquiere en las empresas y en las firmas auditoras son de carácter grupal, por lo tanto es indispensable poder relacionarse de buena manera con sus pares, lograr una armonía entre ellos y de esta manera poder lograr los objetivos propuestos y solucionar las problemáticas que se presenten, lo cual no siempre es fácil, cada persona es distinta a la otra por lo tanto existirán desacuerdos y malos entendidos por tal motivo saber comunicarse con otros es indispensable , es por esto que la **“Comunicación”** va de la mano con el **“Trabajo en equipo”**, las tres generaciones encuestadas lo destacan de manera similar, esto se logró apreciar en los comentarios que entregaban para enriquecer la encuesta realizada. Entre los comentarios realizados podemos apreciar textualmente “el trabajo en equipo es importante porque aprendes a realizar tu trabajo con diferentes personas y su consolidación muestra un resultado un poco más completo de lo quizás pudiste haber realizado solo...”, algunos encuestados comentan que muchos profesionales presentan dificultad a la hora de comunicarse de manera correcta , lo que puede traer problemas tanto de carácter personal como laboral, resaltando que sería de gran ayuda crear en la universidad instancias donde se entreguen herramientas que permitan desarrollar y potenciar esta competencia que es de tanta importancia en el mundo laboral.

Una competencia que hace mayor presencia en la generación 2011 es la **“Tolerancia a la Frustración”** la cual según la información obtenida se va apreciando con el paso del tiempo , esto lo destacan personas con experiencia profesional relativa de 2 o 3 años

quienes explican "...que de las caídas uno aprende, pero es necesario saber levantarse y enfrentar los problemas de frente , sobre todo los primeros años en los cuales la inexperiencia e inseguridades pueden hacer pasar a los profesionales malos momentos..", uno de los encuestados comenta "*Lo más importante es la tolerancia a la frustración sobretudo en Auditoría Externa, los primeros años son muy difíciles, se tienen que lidiar con todo tipo de carácter, semi-senior, senior, gerentes, socios, etc. Además que uno como profesional observa la diferencia de trabajar en equipo y viendo en si los problemas que conllevan pertenecer a un grupo de trabajo*". Se puede apreciar como las competencias se entrelazan unas con otras y que el tiempo y la experiencia hacen tener distintos puntos de vistas en alguna de ellas , es así como se presentan diferencias entre las votaciones en los distintos periodos con relación al "**Pensamiento Estratégico**" , siendo visto por los recién ingresados al mundo laboral en el periodo 2013 como una habilidad, que siendo importante pasa a segundo plano con relación a las demás , pero para una persona que ya tiene experiencia en el campo laboral entiende que poder planear estratégicamente todos los proyectos para su mejor desarrollo es muy bien visto por los empleadores ( muchos de los encuestados que respondieron de manera similar tienen ya puestos que requieren mayor responsabilidad por su grado de dificultad ).Para finalizar entre las competencias de mayor jerarquía e importancia dentro del universo encuestado, está muy presente el "**Auto-Aprendizaje**", la carrera y la profesión está en constante evolución y perfeccionamiento, cada día nacen nuevas normas tanto en el área contable como el ámbito tributario (sobre todo ahora con la reforma tributaria) por ende es imprescindible que los trabajadores estén siempre actualizados y capacitados en los temas de contingencia, es verdad que las empresas siempre entregan capacitaciones para lograr estar actualizados pero tener la capacidad de prepararse por uno mismo , estudiar sin que nadie lo pida , y obtener conocimiento solo por el gusto de obtenerlo , es una herramienta que logra generar diferencias entre los trabajadores y que define quien dará el siguiente paso en la evolución laboral.

Una cierta cantidad de profesionales hace referencia que entre las habilidades presentadas falta incluir el "**Liderazgo**" una competencia, que sin lugar a dudas diferencia a las personas dentro de un mismo lugar, lograr poder ordenar, comunicar y establecer un vínculo ente personas para obtener un bien común es una habilidad que es muy valorada en las empresas, para poder ser gerente o socio es necesario tener esta habilidad muy desarrollada, (importante destacar la falta de esta habilidad en la lista, es

porque la carrera de auditoría de la universidad de Valparaíso establece que durante toda la carrera prepara líderes, es una de las habilidades imprescindibles que ellos quieren potenciar).

Es importante señalar que casi de manera unánime se menciona que todas las competencias son importantes, y de verdad marcan una diferencia entre trabajadores que comparten un mismo cargo, siendo el gatillante de nuevas oportunidades laborales como de aumentos de sueldos, por lo cual mejorar en el desarrollo de las competencias genéricas es de una importancia trascendental tanto en la inserción como en el desarrollo profesional, las mismas empresas donde el trabajador presta servicios ayudan a este mejoramiento, ya que muchos de los profesionales que parten su experiencia laboral cometen el error de equivocación de solo manejar el conocimiento técnico, lo cual es un error porque aunque posean todo el conocimiento existente si uno no maneja las herramientas y habilidades necesarias jamás lograra su explotación adecuada, lo cual estipula Mertens (1996) en su libro “Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos”, es así como se realizan para los interesados capacitación de manera constante en las cuales se imparte, relación con los pares, comunicación y mentalidad estratégica, capacidad de liderazgo y autoevaluación, entre muchas más. Los profesionales de la generación 2011 destacan que la universidad debería dar una instancia para desarrollar estas habilidades, lo cual la institución ha empezado a aplicar el presente año desarrollando ramos que buscan claramente potenciar estos tipos de habilidades desde un principio logrando crear profesionales más íntegros y preparados.

**Tabla N°8: “Competencias genéricas trascendentales en el desarrollo profesional”**

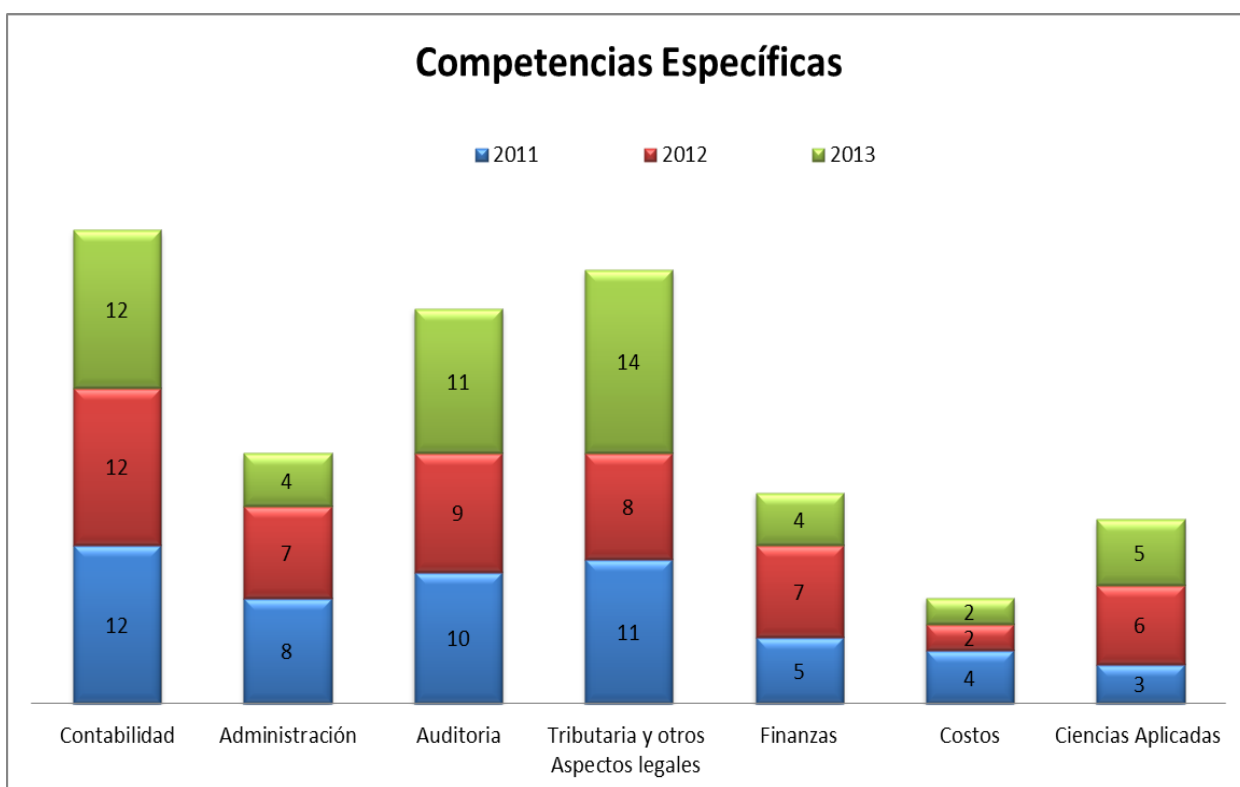
<b>Competencias Genéricas de Mayor Relevancia</b>	
Trabajo en Equipo	Comunicación
Auto-Aprendizaje	Tolerancia a la Frustración

**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

- **Competencias Específicas**

El siguiente análisis busca retratar bajo la mirada de los profesionales titulados de la carrera de contador público auditor en los periodos 2011 a 2013 las competencias de carácter específicas a considerar en la integración y desarrollo de su carrera, información que se presenta en el siguiente **Gráfico N°18**, (sus valores porcentuales serán aproximados, por lo tal se pueden igualar algunas competencias siendo unas mayores que otras en su votación).

**Gráfico N°18 “Competencias específicas, evaluadas por los encuestados”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

El **Gráfico N° 18**, entrega los siguientes datos según el criterio de los profesionales titulados encuestados en el presente trabajo de investigación, quienes en su totalidad han realizado 156 votaciones, destacando en primer lugar con un 23% compuesto por un total de 36 votos, expresan la importancia de la **“Contabilidad”**, a continuación con un **21%** integrado por 33 votos de la corte total se menciona el área de conocimiento de la

**“Tributaria”**, enseguida presentándose con el valor porcentual del **19%** representada por 30 votos se encuentra la **“Auditoria”**, bajando a un nivel del **12%** es decir con 19 votos dicen que la **“Administración”**, es una competencia específica de mucha importancia, en el siguiente nivel con un **11%** constituido por 16 votos, los encuestados expresan la importancia del área de las **“Finanzas”**, a continuación con un **9%** compuesto por 14 votos se expresa la importancia de las **“Ciencias Aplicadas”** y para terminar con un **5%** de la muestra equivalente a 8 votos , expresan que el área de **“Costos”**, es importante en su desarrollo como profesionales.

La información obtenida a través de la presente encuesta y la retroalimentación que los mismos encuestados aportaron con las observaciones y comentarios en el trabajo realizado dejan entender distintos puntos importantes. En primera instancia las competencias específicas son el corazón de la carrera, son aquellas áreas de conocimientos que debemos manejar para poder ser considerados como Contadores Públicos Auditorias, pero la importancia de cada área resaltara según el interés y habilidades que presente el profesional, pero todas tiene una base indispensable la cual es la **“Contabilidad”**, la mayoría de los encuestados identifica esta competencia como la más relevante ya que sin ella no se podría lograr un entendimiento acabado de las demás ,entre los comentarios realizados por los profesionales se destaca “Un contador no necesita saber auditoria, pero para un auditor es imprescindible saber contabilidad”, de igual manera muchos encuestados manifiestan una idea similar ( pertenecientes a distintas áreas de trabajo como tributaria o finanzas ), dejando ver claramente que para poder desenvolverse como profesionales se debe tener necesariamente una base contable de gran calidad.

En segundo lugar, analizando las cifras entregadas en la encuesta se aprecia que entre las áreas a elección dentro de la carrera destacan sobre las demás tanto la **“Auditoria”** como el **“Conocimiento Tributario”** competencias específicas que según los profesionales encuestados son las de mayor importancia y crecimiento dentro del campo profesional, lo cual no quiere decir que los otros sectores del conocimiento tengan poca importancia o no sea necesario su manejo y entendimiento. En el sector tributario el Contador Público Auditor Titulado en la Universidad de Valparaíso es muy bien visto, ya que se diferencia de sus pares titulados de otras instituciones educacionales notoriamente, gracias a la preparación que se entrega en todos los años de universidad

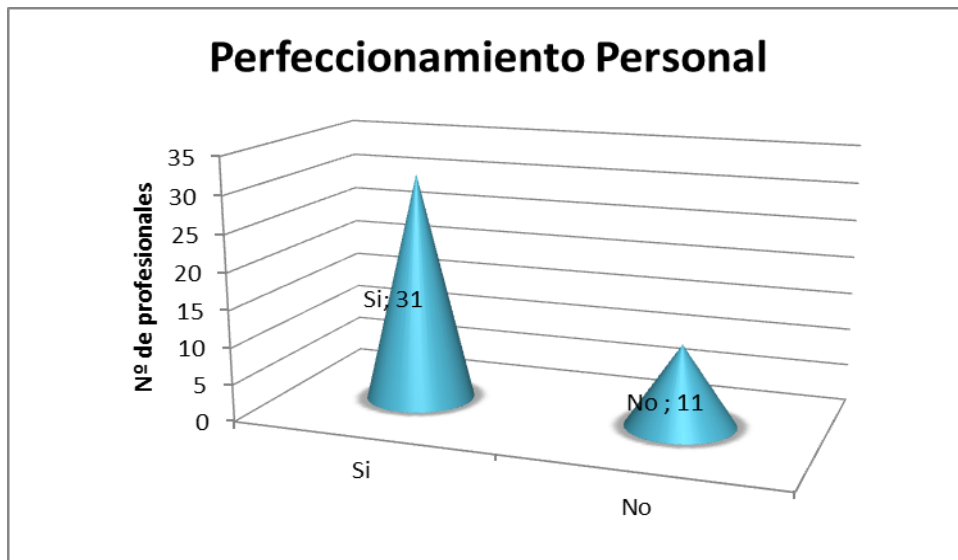
que debe recorrer la persona para poder lograr la titulación, muchas veces se explica por parte de la muestra analizada que cubren cargos en el área tributaria, que las ofertas laborales llegan de manera interna a gente conocida que pertenece o estudió en la institución , y después los cupos no utilizados son expuestos al público en general. De igual modo el sector de “**Auditoria**” es otra área de gran interés por los profesionales titulados, entre los comentarios realizados se destacan “Uno estudia tantos años para prestar servicios en esta área, es ilógico elegir otra...”, lo cual se destaca en las cifras expresada en el **Gráfico N°18**, de igual modo que el campo tributario , este sector presenta un gran dinamismo y es necesario que el profesional esté capacitado para enfrentar los permanentes cambios y modificaciones que presentan las normas, por lo cual es necesario estar en constantes capacitaciones para poder tener los conocimientos actualizados y enfrentar de manera íntegra las exigencias del mercado.

Otro punto a desatacar por los titulados es la importancia de las “**Ciencias Aplicadas**” en la cual mencionan que se podría entregar más importancia en su desarrollo, dado que es de suma importancia en el trabajo, saber cómo crear sistemas de información, entender el uso de programas de software especializados, el mejor manejo de inglés son algunas de las inquietudes que los encuestados comentan que podrían mejorar ya que sienten llegar débiles en esas áreas del conocimiento a las empresas (importante destacar que la Universidad de Valparaíso en su nueva malla curricular ha instaurado como una cátedra obligatoria el aprendizaje de inglés en distintos niveles , debido que es una herramienta de uso diario en el campo profesional ).

- **Estudios y capacitaciones**

Como se ha mencionado reiteradamente en este punto de la investigación, el Contador Público Auditor esta en contante perfeccionamiento, ya sea en sus Competencias genéricas como específicas, por ende es necesario saber dónde las realizan , en qué consisten y si es que, todos tiene la oportunidad para poder efectuarlas, por lo cual en el siguiente gráfico se presentara información entregada por los profesionales según la necesidad del estudio posterior ya ingresado al mundo laboral, estos tendrán presente los estudios que el encuestado realiza por su propia cuenta y los estudios que las instituciones en donde prestan servicios entregan .

**Gráfico N°19 “Estudios realizados de manera personal”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

El **Gráfico N°19** expresa la totalidad de encuestados que ha necesitado seguir con sus estudios para fortalecer sus habilidades como profesionales, los cuales se han realizado en instituciones educacionales externas. Es así como 31 encuestado que equivale al 74% de la población analizada, ha efectuado estudios adicionales para mejorar sus conocimientos, y 11 profesionales que en porcentaje se expresa en un 26% no pronuncia la necesidad de mejorar sus conocimientos.

El mayor número de profesionales que menciona haber realizado estudios adicionales se encuentra presente entre el periodo 2011 y 2012, destacando que a medida que van adquiriendo un mayor rango dentro de su institución, necesitan mayor conocimiento y perfeccionamiento de sus competencias, es así como los profesionales que ocupan puestos de mayor envergadura, presentan estudios en Instituciones Universitarias donde han adquiridos Diplomas en distintas áreas, muchas de las cuales tienen estrecha relación por el área de conocimiento en la cual ellos se especializan, es así como la gran mayoría de titulados que trabaja en la área de tributación presenta diplomados en análisis tributario. Entre los estudios más repetidos por los profesionales destacan diplomados en IFRS, en Tributación , Gestión , Administración y comunicación , todos estos estudios son realizados en distintas universidades, del mismo modo el estudio de inglés está presente

en casi todos los encuestados que expresaron realizar estudios complementarios , estos se realizan en su mayoría en institutos privados que tiene prestigio y que entregan certificados que afirmen la habilidad obtenida por la persona, entre los que se encuentra “Koe y Wall Street Institute”, también se expresa la necesidad de participar en clases particulares para el perfeccionamiento del uso de herramientas de Microsoft Office (Word, Excel, Acces, Power Point , Publisher ) y el manejo especializado de SAP. Se puede inferir que la diferencia presentada entre los periodos 2011-2012 en comparación con el año 2013 que presenta una minoría ,es debido al reciente ingreso en sus puestos de trabajo, por lo cual necesitan entender en primera instancia que habilidades necesitan perfeccionar y estar seguros que es el área que manejan y en el cual quieren perfeccionar esas habilidades, es por esto que esta generación en su mayoría solo ha perfeccionado en forma particular sus competencias en el manejo del inglés y la utilización de software.

**Gráfico N°20 “Estudios realizados en la empresa”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013**

EL **Gráfico N°20** identifica los profesionales que dentro de la institución en donde trabajan han realizado estudios para mejorar sus competencias tanto de carácter genéricas como específicas, presentando un 74% de la población ,es decir 31 encuestados que exponen haber realizado estudios contra un 26% que es proporcional a 11 trabajadores que no han realizado capacitación internas.

Al igual que el análisis anterior, las cantidades que expresan haber realizado estudios para el desarrollo personal se repite, pero en esta ocasión las sumas son equivalentes entre los 3 periodos analizados, lo cual puede ser efecto de que la empresa se hace cargo de la totalidad o la gran mayoría del pago de estas capacitaciones, y que entrega tiempo y facilidades para su desarrollo, estas competencias van desde el manejo adecuado se sistemas de software, clases de inglés, perfeccionamiento en Ifrs y en normas tributarias ( son de carácter constantes debido al continuo cambio y perfeccionamiento de estas ) y desarrollos de habilidades blandas como por ejemplo trabajar en equipo, desarrollo en la capacidad de comunicación , estrategias para desarrollo de problemas, entre muchos otros. La singularidad de estas capacitaciones realizadas por la empresa es su intención de enfocarlas a las necesidades de esta misma por lo cual, es esencial que sus trabajadores participen de ellas y mejoren según el perfil que quiere la institución presentar en el mercado.

### **3. Factores que condicional el desarrolla de la empleabilidad.**

Cuando se trata de entender la empleabilidad, es necesario saber que existen factores de carácter interno y externo que aumentarán o disminuirán las oportunidades de encontrar empleo, estos pueden presentarse de manera muy personal según el entorno de la persona como de una manera más externa la cual es completamente ajena al titulado y a su control.

Tabla Nº 9: “Resumen de los Factores que afectan el desarrollo de la empleabilidad”

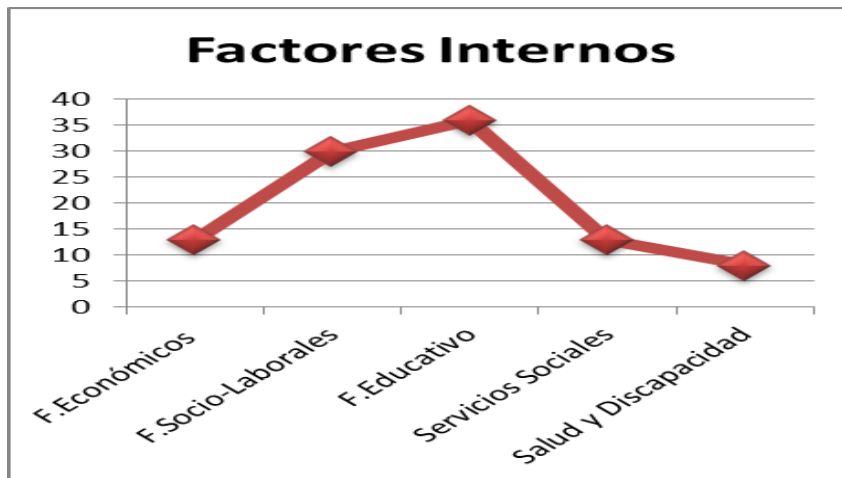
Factores que influyen en el desarrollo de la Empleabilidad	
Internos	Externos
Factores económicos	Mercado de trabajo
Factores Socio-laborales	Discriminación
Factor educativo	
Acceso a servicios sociales	
Salud y discapacidad	

Fuente: Elaboración propia 2014, adaptada de “Rodríguez Cuba (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes”

- **Factores Internos**

El siguiente análisis busca identificar bajo el punto de vista de los encuestados aquellos factores internos en la vida de los titulados, que son importantes en el desarrollo de la empleabilidad a través de toda su vida, los que se presentan en el **Gráfico Nº21**.

Gráfico Nº21 “Factores de carácter directos que afectan la empleabilidad”



Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013.

El **Gráfico N°21**, entrega los siguientes datos según el criterio de los profesionales titulados encuestados en el presente trabajo de investigación, quienes en su totalidad han realizado 100 votaciones entre los factores de carácter internos expresados en el **Gráfico N°21** del cual desprende la siguiente información, presentando la tasa más grande de porcentaje con un 36% equivalente a 36 votos de la corte encuestada, dice que el “**Factor educacional**” posee una importancia significativa en el desarrollo de la empleabilidad de las personas, a continuación con un nivel del 30% con 30 votos se presenta el “**Factor Socio-laboral**”, enseguida hace acto de presencia con 13% el cual está constituido con 13 votos el factor relacionado con los “**Servicios Sociales**”, del mismo modo también con un 13% equivalente a 13 votos la corte menciona la importancia de los “**Factores económicos**”, y para finalizar con 8% proporcional a 8 votos se considera por los titulados la “**Salud y Discapacidad**”.

Con relación a la información obtenida según la votación realizada en el **Gráfico N°21** se pueden inferir en primera instancia que los factores sociales están presentes en el desarrollo de la empleabilidad de las personas, presentándose de distintas maneras, entre las cuales según los titulados expresan que la más representativa para ellos es el “**Factor Educativo**” el cual es de carácter universal, según un encuestado que señala “un factor importante no solo para la carrera de auditoría en particular, más bien aplicable a todas las áreas de estudio que una persona pueda elegir”, la educación es la base principal para el desarrollo de la persona desde los primeros años de vida, empezando en la integración a una sala cuna y posteriormente a un jardín, donde desarrollara sus primeras habilidades, destacándose la comunicación, es decir aprender a interactuar con el medio a través de distintos instrumentos de comunicación, aprendiendo a hablar, a trabajar y sociabilizar con personas como también aprender habilidades sociales, posteriormente en el colegio aprenden conocimientos que tienen un desarrollo más profundo, como las matemáticas, la lectura y la responsabilidad de tener que enfrentar desafíos (estas últimas estarán presentes en toda la vida de la persona siendo una herramienta esencial para poder desarrollar cualquier tipo de profesión). En segundo lugar con un mismo nivel de importancia según los comentarios de los encuestados es el “**Factor Socio-Laboral**” el cual está ligado a la experiencia que el individuo, y todas las habilidades personales que solo podrá obtener de sus vivencias profesionales, las cuales en los trabajos hoy en día son igual de importantes que los conocimientos técnicos, la conducta de la persona dentro de un establecimiento, esto se expresa desde la primera

entrevista de trabajo donde se preguntan si antes has trabajado en un establecimiento, cuales fueron tus experiencias y como uno se desarrolló (preguntas que buscan saber si el profesional tiene algún tipo de experiencia en trabajos)

- **Factores Externos**

A continuación el presente análisis busca evaluar bajo el criterio de la corte, la influencia que tienen aquellos factores que el individuo no puede controlar, que son inherentes a su persona, en el desarrollo de sus actitudes con respecto a la Empleabilidad, para lo cual se plantea una interrogante abierta que los encuestados pueden responder de forma más amplia. La información obtenida será comentada y evaluada a continuación.

En primera instancia se expone la información obtenida acerca de los “**Mercados de Trabajo**”, el cual según los profesionales encuestados es el mayor indicador de carácter externo que afecta de manera continua el desarrollo de la empleabilidad, tanto de manera positiva como negativa, ellos afirman que la oferta y demanda es un condicionante que sin importar las habilidades que tenga un profesional, determinaran en instancia final si el profesional obtendrá un empleo o se mantendrá desempleado, del mismo modo las exigencias para oportunidades en periodos de escases serán mucho mayor , por lo cual el postulante deberá estar altamente capacitado para poder competir y obtener el trabajo deseado.

Con relación a la “**Discriminación**” las opiniones son de carácter dividida, dependiendo de la edad y la experiencia que tenga el encuestado, la respuesta del trabajador con respecto a este punto presentara variaciones, la gran mayoría de la generación 2013 expresa que es un tema que en un mundo globalizado como el de hoy ya no se debe tratar y que ellos no han visto de manera personal, pero aquellos que tiene más edad expresan haber presenciado algún acto de discriminación. Algunas trabajadoras se refieren al tema del sueldo, en el cual expresan que realizando el mismo trabajo que un hombre, presentan una menor remuneración, en un caso particular una encuestada expone como comentario “como experiencia personal la edad ha sido factor de discriminación, por mi edad y mi poca experiencia no me contratan en ninguna auditoria, tendiendo que buscar otras alternativas laborales independientes”. Otro acto de discriminación que realizan las auditoras según las opiniones obtenidas , es el rechazo de

postulantes a puestos de trabajo por no cumplir el estereotipo social ni físico adecuado con las firmas, manifestación realizada por más de un profesional encuestado quienes afirman, que repetitivamente una persona que está sobre calificado para cumplir con un puesto de trabajo determinado sea rechazado por su apariencia física, siendo elegido alguien que está menos calificado para el puesto, pero que su apariencia es un contraste de la imagen que la institución desea presentar en el mercado, es de esta manera como uno puede encontrar a un ingeniero comercial haciendo un trabajo que un contador público auditor estaría mucho más capacitado para realizar. Una referencia especial que se plantea en la investigación realizada, que se puede considerar como discriminación según los trabajadores encuestados, es que la mayoría de los socios no posee un apellido común, la mayoría de estos solo al leer su nombre se logra apreciar que son extranjeros o que son de una clase acomodada, no es muy común encontrar un apellido común en los nombres que componen la mesa de socios de las empresas, comentarios expresados por la corte encuestada.

#### **7. de la empleabilidad con respecto al profesional titulado que se aprecian desde el inicio de su inserción al mundo laboral.**

El siguiente punto busca resaltar las variables con relación a la empleabilidad que se destacan entre los encuestados. En primera instancia se encuentra el **Mercado Laboral** donde los profesionales prestan servicios, en cual 37 profesionales de la corte se encuentran actualmente trabajando en el sector privado, 3 profesionales trabajan en el sector público, 1 de manera independiente y 1 se encuentra actualmente desempleado, información que esta expresada en la **Tabla N°10**.

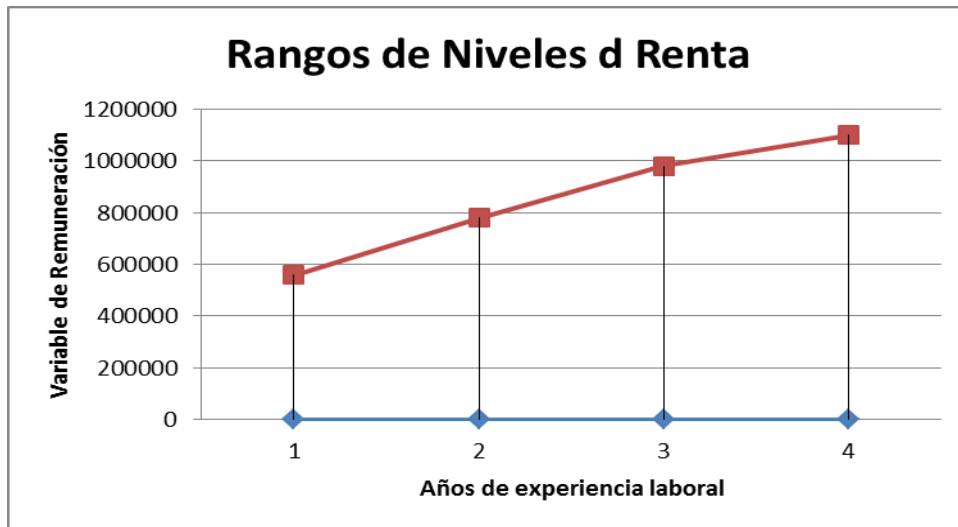
**Tabla N° 10: “Resumen de los Factores que afectan el desarrollo de la empleabilidad”**

Generación	Sector Laboral		
	Privado	Publico	Independiente
Años			
2011	12	2	0
2012	12	0	0
2013	13	1	1

**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013.**

Otra variable importante a destacar es el nivel de renta que el profesional logra apreciar en los distintos años en los cuales este prestando servicio, información expresada en el siguiente gráfico.

**Gráfico N°22 “Rangos de Ingreso a través de los años”**



**Fuente: Elaboración Propia 2014. Adaptado de encuesta realizada a titulados de la Universidad de Valparaíso entre el año 2011 a 2013.**

El Gráfico N° 22 destaca que en el primer año el profesional recibirá una remuneración estimada de \$600.000 ,en el segundo año esta presentara un valor relativo a los \$800.000, en el tercer año el trabajador lograra captar una remuneración relativa a los \$950.000, y desde el cuarto año en adelante la remuneración del trabajador lograra superar el \$1.000.000.La información destacada en el presente grafico presenta una similitud con los datos entregados por la página “mifuturo.cl”(2014) en el **Gráfico N° 7**, lo cual deja concluir que los índices de remuneración que perciben los profesionales de titulados en la Universidad de Valparaíso están en concordancia con el índice de aumento de sueldo que presenta el mercado actual.

Una tercera variable a considerar es el **Perfeccionamiento** que realice en profesional en su proceso laboral a través de capacitaciones, magister, diplomados entre otros, con el fin de potenciar sus competencias como trabajador, y de mismo modo ser más calificado para obtener puestos de mayo responsabilidad que entreguen una mejor remuneración.

## CONCLUSIONES

El trabajo de investigación realizado, el cual contó de distintas etapas, y bajo la aplicación de una encuesta como instrumento utilizado para poder obtener datos relevantes de los Contadores Públicos Auditores de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso titulados en los periodos 2011 a 2013, logra responder a las objetivos planteados de manera específica y ser un referente de información para poder retroalimentar a la institución Universitaria con datos actualizados sobre la actual vivencias y necesidades de los profesionales educados en la institución, y una guía para los futuros titulados de las posibilidades y necesidades que hoy presenta el mundo laboral.

En general se puede concluir que:

- Los actuales profesionales se encuentran con una tasa de empleabilidad sobre los parámetros normales que especifica la página “mifuturo.cl”(2014) la cual señala que la actual tasa de empleabilidad rodea un nivel porcentual del 94,1% lo cual es una cifra alta, pero comparado con el valor entregado en esta investigación es inferior, ya que la empleabilidad de los profesionales encuestados expresa que actualmente los titulados de la Universidad de Valparaíso presentan una tasa del 98%, por lo cual la tasa estándar queda por debajo del parámetro establecido, es decir que el profesional instruido en las aulas de Universidad de Valparaíso, en la actualidad presenta una capacidad empleable sobre la norma. Con relación a lo anterior se revela que el 79% de la muestra logro captar su trabajo antes del periodo de titulación y que el 17% logro obtener un empleo entre el primer y cuarto mes posteriores a su proceso de titulación, demostrando la gran demanda y preferencia por los titulados de la carrera de auditoría.
- Con respecto a la remuneración se establece que está relacionada completamente con los años de experiencia que el profesional presente, es de esta manera que los recién ingresados al mundo laboral titulados en el periodo 2013 el cual esta expresado por un 19% de la muestra, obtienen como ingresos liquido promedio una remuneración que fluctúa entre los \$300.000 a \$600.000 que es lo que actualmente un contador público gana en una firma auditora en Santiago, mientras que aquellos presentes en el mismo sector empresarial que presentan una experiencia laboral de 2 a 3 años equivalentes al 43 % de la población, recibe una

remuneración que se encuentra entre los \$700.000 a los \$900.000, mientras que los profesionales que poseen una experiencia que iguala o supera a los 4 años, que equivale al 38% de la población encuestada, gozan de una remuneración superior al \$1.100.000, esta información expresa que el mercado es dinámico y presenta posibilidades de superación en las diversas instituciones, las cuales estarán ligadas a distintos factores , uno de estos es la permanencia y experiencia que el individuo tenga en el ambiente laboral, demostrado con un 79% de la población quienes afirman haber percibido aumentos en sus sueldos, pero se debe considerar que los cambios serán significativos desde el 4 año de experiencia laboral, años anteriores el aumento de remuneración será muy bajo y la mayoría de las veces no logran igualar el millón de pesos. La página “mifuturo.cl” (2014) en el **Gráfico N° 5** presenta valores representativos de sueldo percibidos desde el primer al quinto año de inserción a un trabajo, los cuales presentan una concordancia con la información entregada por los profesionales encuestados en el presente trabajo.

- En relación con el género de los encuestados se expresa que el 55% de los encuestados es mujer mientras que el 45% es hombre, lo cual nos da a entender que en la actualidad no existe una diferenciación en los trabajos por el sexo de la persona, estas cifras expresan similitud con la información expresada en la página “mifuturo.cl” (2014) en el **Gráfico N°2** donde dentro de un total de 1.907 profesionales el 57% es mujer mientras que un 43% es hombre.
- Con relación a las competencias tanto genéricas como específicas para lograr la inserción en el mundo laboral y las necesarias dentro del mismo se pueden obtener las siguientes conclusiones.
- En primera instancia con relación a las competencias genéricas, se expresa que son en la actualidad primordiales en la inserción laboral, es decir, a la hora de captar a un postulante, los empleadores entre las distintas etapas de selección tratan de ver que habilidades posee y que experiencia tiene el profesional, siendo las más necesarias en la actualidad la capacidad de **“Trabajo en equipo”**, competencia fundamental en la carrera de Contador Público Auditor, ya que todas las proyectos y metas deben ser realizadas y alcanzados en grupo, con relación a

lo mismo para poder trabajar en comunidad es necesario poseer otra competencia de carácter fundamental que es la “**Comunicación**”, y de manera más personal tener la habilidad de “**Planificar**” y el “**Auto –aprendizaje**” habilidades cotizadas por las empresas a la hora de ver el perfil de la persona según los encuestados, de igual manera pero más valorizada ya inserto en algún trabajo resalta la “**Tolerancia a la Frustración**”. En general estas habilidades son todas complementarias unas con otras y serán necesarias para la captación del titulado y el desarrollo del mismo dentro de su trabajo, lo cual deja en manifiesto que el solo conocimiento ya no es la variable fundamental para poder encontrar un empleo, el desarrollo de habilidades que distingan al trabajador como un ser más integro tendrán un peso representativo para el desarrollo de la empleabilidad de este, apreciación que se reafirma con lo estipulado por Mertens (1996) sobre su punto de vista de las competencias genéricas.

- Con relación con las Competencias Específicas, las cuales son el conocimiento obligatorio que el profesional debe poseer para ser considerado como tal, resalta de manera notoria el conocimiento **Contable**, es decir, hoy en día para poder obtener un trabajo en el ámbito profesional sin importar el área del conocimiento específico que deseen realizar, es necesario que los profesionales posean un manejo contable de calidad, luego de manera complementaria manejar de una forma detallada la competencia específica que se prefiera desempeñar, si se habla del área de tributaria manejar conceptos relacionados con este punto, si se refiere al área de Auditoría, Finanzas, entre otras, poseer esas habilidades que son de interés y necesarias para poder ejercer el puesto al cual se está postulando. Según la tendencia demostrada en la encuesta los profesionales tienen mayor preferencia por las áreas que tengan relación con la **Tributación** y la **Auditoría**, lo cual según ellos son los ámbitos de la Carrera de Auditoría más importantes y más enriquecedores dentro de la malla de oportunidades que se tiene para elegir a la hora de ingresar a una institución, la cual puede ser muy amplia si es que el ingreso es a una firma auditoría.
- EL factor social tanto de carácter interno como externo es hoy en día, un tema a considerar para la formación y desarrollo de la empleabilidad, de lo anterior y con la información obtenida se puede llegar a las siguientes conclusiones.

- El desarrollo de la empleabilidad en su mayor medida, tiene su potencialización mayor en la educación que la persona perciba desde su inserción a la sociedad, es decir que el **Factor Educativo** el cual esta presente en toda la vida de las personas, es sin lugar a dudas el factor más determinante para el desarrollo de las habilidades dela persona y la evolución de la empleabilidad. Factor que se presenta incluso ya inserto en un trabajo donde el profesional debe seguir perfeccionado sus habilidades ya sea, capacitándose, obtenido diplomados o aprendiendo nuevos idiomas, lo cual deja apreciar que el desarrollo educacional está presente durante toda la vida de las personas.
- Con relación a los Factores de carácter externos, se logra concluir que el **Mercado Laboral** sin importar las habilidades de los postulantes, definirá si es que la persona es empleable o no, la oferta y la demanda siempre serán factores en el desarrollo de la empleabilidad que no se podrán controlar, así como la **Discriminación**, la cual no esta tan presente como antes en la sociedad pero aún existe, según las opiniones recolectadas, muchas de las empresas filtran a los postulantes por su apariencia ya que el trabajador que sea integrado a la institución debe tener un perfil que concuerde con la imagen que presenta la institución en el mundo empresarial , es así como quien no presente las características físicas, sociales o personales que concuerden con la postulación anterior, por muy capaz y preparado que este para ejercer el puesto, será rechazado.
- De esta manera se aprecia como la empleabilidad dejo de ser un simple indicie el cual indicaba si la persona se encuentra trabajando o no, en la actualidad es un fenómeno social el cual está incorporado por habilidades y capacidades que el profesional debe potencian en su desarrollo como persona, los cuales serán la clave para poder obtener aquella oportunidad laboral en un ambiente competitivo y exigente.
- Se puede apreciar con el trabajo realizado que el perfil de egreso de los profesionales titulados de Contador público Auditor es el adecuado para enfrentar

los desafíos actuales que presenta el mercado, las competencias que la universidad desarrolla tanto de carácter genéricas como específicas, son las competencias que los empleadores buscan y solicitan en los profesionales, en el carácter general el trabajo en equipo, la comunicación, la planificación estratégica, el auto-aprendizaje son habilidades formadas en las aulas de la institución, que hacen más apetecible a los profesionales titulados de la carrera en la universidad. Hay que destacar que a los profesionales les gustaría más instancias donde se puedan desarrollar estas competencias, lo cual la Universidad planteo en su cambio de malla donde todo el primer semestre busca potenciar estas habilidades. Del mismo modo la corte hace referencia que la universidad debería dar más instancias a el aprendizaje del inglés, problemática que ya ha sido enfrentada por la institución ingresando a la malla de la carrera 3 paralelos de inglés de carácter obligatorio para poder egresar.

- Con respecto a las competencias específicas, la Contabilidad, Auditoria y sobretodo la Tributaria son bien apreciadas en el campo profesional, lo cual entrega prestigio a los profesionales a la hora de competir por un puesto laboral con individuos de otras casas educacionales, sobretodo en el ámbito tributario donde se expresa que los titulados de la Universidad de Valparaíso tiene mucho mayor comprensión y manejo.

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS:

- Cejas, M. (2003). La educación basada en competencias: una metodología que se impone en la educación superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo
- Charria, V.H., Sarsosa, K., Uribe, A.N. & López, C.N. (2009). *Competencias académicas, laborales y profesionales del psicólogo javeriano de Cali*. Póster interactivo presentado en XXXII Congreso Interamericano de Psicología
- Charria, V.H. & Sarsosa, K. (2010). *Competencias académicas, laborales y profesionales del psicólogo javeriano de Cali*. Ponencia presentada en VI Congreso Internacional del Enfoque Basado en Competencias (CIEBC 2010), septiembre, Cartagena de Indias.
- Echeverría (2002) Gestión de la competencia de Acción Profesional
- Levy Leboyer (1992) Evaluación del personal: los métodos a elegir
- Mc. Clelland (1987) Motivación Humana
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos,
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- Rodríguez Cuba (2009). Índice de empleabilidad de los jóvenes.
- Rodríguez, E. (2004). Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en América Latina: El desafío de la Empleabilidad. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud. Vol 2; 7

- Rentería, E. (2004). Empleabilidad: una lectura Psicosocial. En: Seminario Los Trabajos de la Globalización. Escuela Nacional Sindical ENS, Medellín.
- Rentería E. y Andrade V. (2007). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Psicología desde el caribe*, 20, 130-155.
- Tobón, S. (2004). Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá: ECOE

### **TESIS, ARTÍCULOS, REVISTAS ESPECIALIZADAS DEL ÁREA DEL MUNDO DE LOS NEGOCIOS, PUBLICACIONES E INFORMES:**

- Criterios de evaluación para la acreditación de carreras de Contador Público Auditor y/o Contador Auditor. Santiago .CNAP. comisión de Acreditación
- Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales (2011)
- Dictamen de Evaluación N°386 Carrera de Auditoría entregada por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA)
- Informe de Autoevaluación Carrera de Auditoría ,Septiembre 2013
- Resolución Exenta N°5238, elaborada el 28 de Diciembre de 2012, Universidad de Valparaíso.
- Trabajo Levantamiento de las Competencias Genéricas y Específicas del Perfil de Egreso, en un Proyecto Educativo orientado por Competencias, de la carrera de Auditoría de una Universidad Pública, elaborado por la Unidad de Gestión Pedagógica Curricular.

### **PÁGINAS WEB:**

- Agencia Acreditadora Colegio de Ingenieros de Chile S.A (2010). Acuerdo de Acreditación N°85 Contador Auditor, Valparaíso, jornada diurna y vespertina Santiago, jornada diurna Universidad de Valparaíso (PDF). Santiago Recuperado

Noviembre 26, 2011 de <http://www.cnachile.cl/wp-content/uploads/2011/01/85-contador-auditor-UV.pdf>

- Centro interuniversitario de desarrollo Cinda (2004). Competencias de egresados universitarios (PDF). Santiago. CINDA. Recuperado Diciembre 18, 2011 de [http://aula.virtual.ucv.cl/aula\\_virtual/cinda/cdlibros/30-Competencias%20de%20Egresados%20Universitarios/Competencias%20de%20Egresados%20Universitarios.pdf](http://aula.virtual.ucv.cl/aula_virtual/cinda/cdlibros/30-Competencias%20de%20Egresados%20Universitarios/Competencias%20de%20Egresados%20Universitarios.pdf)
- Educarchile (2014) Globalización en la economía <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=133360>
- Formación, cualificación y certificación de las competencias profesionales, plataforma creada por la Universidad de Cádiz , España [http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com\\_content&view=article&id=176&Itemid=172](http://csintranet.org/competenciaslaborales/index.php?option=com_content&view=article&id=176&Itemid=172)
- Martínez, J. A. (2011). Desarrollo del Espacio Europeo de Educación Superior a Través de los documentos, encuentros y declaraciones fundacionales. Cuadernos de educación y desarrollo, 3(31). Consultado el 29 de Mayo de 2014 en: <http://www.eumed.net/rev/ced/31/jamg.html>.
- El Mercurio (2014) Capital Humano “Aumenta demanda de Contadores Auditores y sus sueldos van al alza” Consultado el 10 de Septiembre de 2014: <http://impresa.elmercurio.com/Pages/NewsDetail.aspx?dt=2014-08-25&dtB=25-08-2014%200:00:00&Paginald=10&bodyid=2>
- Mifuturo.cl (2014) Buscador de Empleabilidad e ingresos. Consultado el 20 de Abril de 2014 <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera-d-institucion?tecnico=false&cmbtipos=3&cmbinstituciones=72&cmbcarreras=56>

- Perrenoud, P. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? *Red U. Revista de Docencia Universitaria*, número monográfico. Consultado el 6 de Mayo de 2014 en: [http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/construir\\_competencias\\_saberes.pdf](http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/construir_competencias_saberes.pdf)
- OIT (2014) Informe mundial sobre protección social. Consultado el 29 de Mayo de 2014 [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_245156.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245156.pdf)
- 7 características de un trabajador social, Consultado el 29 de Mayo de 2014 <http://www.trabajo-social.es/2012/07/7-caracteristicas-de-un-trabajador.html>

**Anexo N°1**

**“ENCUESTA CONFECCIONADA PARA TITULADOS DE LA CARRERA DE  
AUDITORIA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO”**

La presente encuesta forma parte principal de la Tesis de Titulación y Grado: **“ANÁLISIS DE LA EMPLEABILIDAD DEL CONTADOR PÚBLICO AUDITOR TITULADO DE LA ESCUELA DE AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO, DURANTE EL PERÍODO 2011 – 2013”** para optar al título de Contador Público - Auditor y al Grado Académico: Licenciado en Sistemas de Información y Control de Gestión

El objetivo principal es obtener información relevante y actualizada sobre la empleabilidad, visualizando puntos como niveles salariales, experiencia laboral, sectores de trabajo. En segundo lugar, lograr identificar las competencias genéricas y específicas desarrolladas y necesarias para desenvolverse en el ámbito laboral. Para terminar se pedirá identificar factores sociales que tengan influencia en la empleabilidad.

Se deja establecido que los antecedentes recopilados serán utilizados sólo para fines Educativos y la encuesta con sus resultados serán tratados confidencialmente.

<b>Antecedentes Personales</b>	
<b>Nombre del Titulado</b>	
<b>Edad</b>	
<b>Sexo</b>	
<b>Año de ingreso a la Universidad</b>	
<b>Año de Egreso de la Universidad</b>	
<b>Año de Titulación de la Carrera</b>	

<b>Antecedentes laborales</b>	
<b>Lugar donde actualmente presta servicios:</b>	
<b>Actual Cargo:</b>	
<b>Tiempo de Permanencia:</b>	
<b>Región donde se encuentra la empresa:</b>	

La presente encuesta está dividida en 3 partes que están relacionadas con: Datos directos sobre la empleabilidad, competencias generales y específicas y factores sociales que influyen en la empleabilidad, para lo cual se pide Por favor marcar con una X la alternativa seleccionada y comentar si es necesario .

### **CON RELACIÓN A LA EMPLEABILIDAD**

EL siguiente punto de selección múltiple está desarrollado para poder obtener información relevante sobre la empleabilidad visualizando distintos puntos de esta.

1.- Años de Experiencia Laboral (con relación a la carrera)

- a).- 1 mes a un 1 año
- b).- 2 años
- c).- 3 años
- d).- 4 años o más

2.- Periodo de transición desde la titulación hasta el primer empleo.

- a).- Trabajo antes de la Titulación
- b).- 1 a 4 meses
- c).- 5 a 8 meses
- d).- 9 a 12 meses
- e).- Más de 1 año

3- En que área de la empresa usted se desenvuelve:

- a).- Contabilidad
- b).- Auditoria
- c).- Finanzas
- d).- Tributaria
- e).- Gestión
- d).- Otros. Especifique:

4.-Cual es su actual rango de ingresos líquido.

- a).- \$300.000 a \$499.999
- b).- \$500.000 a \$699.999
- c).- \$700.000 a \$899.999
- d).- \$900.000 a \$1.099.999
- e).- \$1.100.000 o superior

5,1.-Indique si ha percibido algún tipo de aumento en sus ingresos

- a).- SI
- b).- NO

5,2.-Si la respuesta es "SI" señale el rango del aumento

- a).- \$50.000 a \$99.999
- b).- \$100.00 a \$149.999
- c).- \$150.000 a \$ 199.999
- d).- \$200.000 o más

6,1.- En el sector de trabajo ha nacido la necesidad de dominar otro idioma.

- a).- SI
- b).- NO

6,2.- Si la respuesta es "SI" seleccione el o los idiomas considerados como necesarios

- a).- Ingles
- b).- Francés
- c).- Chino Mandarín
- d).- Italiano
- e).- Otros. Especifique:

### **COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS**

El siguiente punto tiene como objetivo obtener información relevante con relación a las Competencias Genéricas y Específicas. A continuación se pide marcar con una X todas aquellas competencias que resulten para el encuestado de suma importancia poseer para desarrollarse con éxito en el ámbito profesional

#### **A.-Competencias genéricas**

Son aquellas que se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación y planificación, entre otras.

Competencias Genéricas	Elección	Comentarios
<b>Trabajo en Equipo:</b> Capacidad de la persona para establecer relaciones con sus compañeros con la finalidad que cada cual pueda desempeñar las actividades de su cargo articulando metas.		
<b>Resolución de problemas:</b> La capacidad de resolver problemas es la eficacia y agilidad para dar soluciones a problemas detectados, emprendiendo las acciones correctoras necesarias con sentido común, sentido del coste e iniciativa.		
<b>Planificar u organizar:</b> Capacidad de fijar metas y prioridades a la hora de realizar una tarea, desarrollar un área o un proyecto conviniendo la acción, los plazos y los recursos que se deben utilizar.		
<b>Compromiso:</b> Capacidad del individuo para tomar conciencia de la importancia que tiene, el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del plazo que se le ha estipulado.		
<b>Auto-Aprendizaje:</b> Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de problemas.		
<b>Pro Actividad :</b> Es la actitud en la que la persona asume el pleno control de su conducta vital de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras)		

Competencias Genéricas	Elección	Comentarios
<b>Tolerancia a la frustración:</b> Capacidad para poder aceptar los fracasos y poder seguir adelante con la misma energía y empatía.		
<b>Principios Éticos:</b> Capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante.		
<b>Pensamiento estratégico:</b> Es la habilidad de poder asimilar en forma rápida los cambios que suceden en el entorno, oportunidades y amenazas e identificar las debilidades y fortalezas propias de la organización.		
<b>Comunicación:</b> Es el conjunto de habilidades que posibilita la participación apropiada en situaciones comunicativas específicas.		

En el caso de considerar otra capacidad genérica importante, la cual no se encuentre en la lista anteriormente mencionada, se solicita mencionarla y dar el fundamento correspondiente.

Como opinión personal cual según su criterio cree que es la o las capacidades genéricas más importantes a la hora de desenvolverse en el trabajo (que este o no en la lista anteriormente definida) y la razón por la cual es tan importante:

### **B.- Competencias específicas**

Son las que se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales.

Competencias Específicas	Elección	Comentarios
<b>Contabilidad:</b> Elaborar estados financieros en diferentes tipos de sociedades manejando aplicaciones utilitarias ,aplicando normativa internacional de contabilidad vigente en forma ética, oportuna y responsable		
<b>Administración:</b> Aplicar conocimientos de gestión en las distintas funciones de la empresa, principalmente en sistemas de información y sistemas de control de gestión.		
<b>Auditoria:</b> Evaluar el riesgo de control interno de una entidad, considerando políticas y procedimientos según las Normas de Auditoria Generalmente Aceptadas		
<b>Tributaria y otros Aspectos legales de la Empresa:</b> Aplicación de leyes tributarias concernientes a las ventas y servicios e impuestos de carácter especial de transferencia y de renta.		
<b>Finanzas:</b> Supervisión estratégica financiera en la forma de proyectos de inversión, en condiciones de certeza y presencia de riesgo, determinado fuentes de financiamiento apropiadas.		
<b>Costos:</b> Elección de sistemas de costeo más apropiados en casos basados en información empresarial, determinado motivos y beneficios de estos.		
<b>Ciencias Aplicadas:</b> Aplicación de herramientas matemáticas, estadísticas e informáticas necesarias para el desarrollo profesional del individuo en las distintas asignaturas.		

En el caso de considerar otra capacidad específica importante, la cual no se encuentre en la lista anteriormente mencionada, se solicita mencionarla y dar el motivo de su importancia:

Con respecto a las Competencias Genéricas y Específicas, ha necesitado algún tipo de estudio adicional para mejorar o mantener su trabajo:

- a).-SI
- b).-No

De la respuesta ser "SI" Identifique que tipo de estudio ha efectuado:

- a).- Curso de Inglés
- b).- Cursos de Capacitación:
  - b.1 IFRS
  - b.2 SAP
  - b.3 Otros (especifique):

c).- Curso de Perfeccionamiento:

c.1 Diplomados (especifique nombre e institución)

c.2 Magister (especifique nombre e institución)

c.3 Doctorados (especifique nombre e institución)

La actual entidad donde usted presta servicios posee dentro de su sistema, capacitaciones o módulos de mejoras que ayuden a perfeccionar sus conocimientos y habilidades.

- a).-SI
- b).-No

En caso que la respuesta sea positiva, en el siguiente cuadro mencione cuales son estas alternativas entregadas para mejorar sus conocimientos y habilidades:

--

### **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESARROLLO DE LA EMPLEABILIDAD**

Cuando se trata de entender la empleabilidad, es necesario saber que hay factores de carácter interno y externo a tener presente que aumentarán o disminuirán las oportunidades de encontrar empleo, entre las cuales se encuentran. El siguiente punto tiene como objetivo identificar los factores más importantes según la opinión del encuestado.

A continuación se pide marcar con una **X** todos aquellos factores que resulten para el encuestado importantes para el desarrollo de la empleabilidad.

#### **A.- Factores de Carácter Interno**

El factor de carácter interno es aquel que afecta al individuo de manera directa, está presente en distintos ámbitos del desarrollo humano, en cada parte de la vida del individuo y será de carácter relevante para la formación de habilidades blandas que el individuo poseerá y utilizara en el transcurso de su vida, entre los factores internos se encuentran:

<b>FACTORES SOCIALES</b>	<b>ELECCIÓN</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<b>Factores económicos:</b> Factor que indica el índice económico que posee la familia, familias de bajo estatus social no pueden optar a educación de calidad.		
<b>Factores Socio- Laborales:</b> Factor que tiene relevancia con la incorporación del individuo en su lugar de trabajo, son las capacidades que tiene que adquirir o desarrollar para adaptarse a su ambiente laboral		
<b>Factor educativo:</b> Instancia inicial en la		

FACTORES SOCIALES	ELECCIÓN	COMENTARIOS
<p>cual al individuo se le inculcaran sus primeras habilidades básicas (comprensión lectora, entendimiento de los números entre otras) y se desarrollara sus capacidades personales.</p>		
<p><b>Acceso a servicios sociales:</b> La protección social permite el acceso a la educación, salud, nutrición, y desempeña un papel fundamental en la lucha contra el trabajo infantil</p>		
<p><b>Salud y discapacidad:</b> La promoción y la protección de la salud son esenciales para el bienestar de la humanidad y para un desarrollo social y económico sostenido</p>		

### ***B.-Factores de Carácter Externo***

Factores inherentes al mercado laboral, que se alejan de las habilidades que posee el individuo, de los cuales se destacan:

- **Mercado de trabajo:** Este factor tiene directa correlación con la situación actual del mercado laboral, dependerá de la oferta y la demanda y de las posibilidades de cada persona de acceder a la información, ya sea conocer los puestos de trabajo, cupos y perfiles laborales, la situación laboral de los titulados de una determinada carrera.
  
- **Discriminación:** Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por diversos motivos, puede afectar a hombres o mujeres por motivo de sexo, o porque su raza o color de piel, extracción nacional u origen social, religión, u opiniones políticas difieren de las de los demás.

Con relación a los conceptos mencionados anteriormente se solicita en el siguiente cuadro mencionar si considera importante los factores antes descritos en el desarrollo de la empleabilidad y el motivo por el cual considera que son relevantes.

--

POR LA DISPOSICIÓN Y VOLUNTAD DE RESPONDER ESTA ENCUESTA QUE  
ES FUNDAMENTAL PARA EL TRABAJO DE TESIS,