

**VARIABLES QUE INCIDEN EN LAS REMUNERACIONES DE TITULADOS DE
AUDITORÍA (2013-2015). UNIVERSIDAD DE LA SERENA.**

**VARIABLES THAT AFFECT THE REMUNERATION OF AUDIT HOLDERS
(2013-2015). UNIVERSITY OF LA SERENA.**

Cristian Daniel Blanco Alfaro

Profesor Titular de la Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas de la Universidad de La Serena, Magister en Docencia para la educación Superior de la Universidad Andrés Bello. E-mail: cblanco@userena.cl

Karin Yaneth Ortloff Núñez

Profesora Titular de la Facultad de Ciencias Sociales, Empresariales y Jurídicas de la Universidad de La Serena, Magíster en Liderazgo, Dirección Estratégica y Comunicación Organizacional. E-mail: kortloff@userena.cl

Resumen

Una de las principales interrogantes que surge en el sistema educativo actual chileno, está centrada en los titulados universitarios, focalizándose en las remuneraciones de estos y los factores que inciden en su variabilidad. Autores como Castell (2013), e instituciones como la Dirección del Trabajo (2017), hacen referencia a que aspectos como la diferencia de género, la experiencia laboral y el perfeccionamiento adquirido, cobran relevancia.

De allí que la presente investigación, tenga por objetivo evidenciar qué tanto afectan las variables: Años de experiencia laboral, sexo, área de trabajo, habilidades computacionales y habilidades sociales, en las remuneraciones de los

titulados de la carrera Contador Público Auditor de una casa de estudios de Educación Superior, centrándose, en aquellos titulados entre los años 2013 al 2015. Información que hoy no se posee.

Este estudio, se enmarca dentro de un paradigma cuantitativo, un diseño no experimental, un tipo de investigación descriptiva correlacional y un alcance transversal. Donde las técnicas principales, se concentran en la encuesta y el análisis estadístico, y como técnica complementaria, una serie de entrevistas a agentes estratégicos.

Los principales resultados obtenidos dan cuenta de: a).- Las remuneraciones de los titulados de la carrera de Auditoría de la Universidad en estudio, tienen un aumento constante a través del tiempo, b).- el área de Auditoría, se encuentra a la cabeza de las remuneraciones obtenidas por los titulados en los primeros 3 años de experiencia, c).- los hombres titulados de la carrera de Auditoría de la Universidad en cuestión, perciben mayores remuneraciones que las mujeres d).- las habilidades computacionales, no tienen un efecto significativo sobre las remuneraciones de estos titulados, y e).- las habilidades sociales desarrolladas, resultan determinantes en las remuneraciones.

Palabras claves: Remuneraciones, titulados, variables de incidencia.

Abstract

One of the main questions that arise in the current Chilean educational system is centered on university graduates, focusing on the remunerations of them and the factors that affect their variability. Authors such as Castell (2013), and institutions such as the Labor Directorate (2017), make reference that aspects such as gender difference, experience and the acquired perfection become relevant.

Hence, this research, aims to show how the variables affect: Years of work experience, sex, area of work, computer skills and social skills, in the remunerations of graduates of the Public Accountant Auditor Program of a house of Higher Education studies, focusing on those graduated between 2013 and 2015. Information that is not available yet.

This study has a quantitative paradigm, a non-experimental design, a type of correlational descriptive research and a transversal scope. Where the main techniques are focused in the survey and statistical analysis, and as a complementary technique, a series of interviews with strategic agents.

The main results obtained account for: a) .- The remunerations of the graduates of the Audit Program of the University under study, have a constant increase over time, b) .- The Audit area, is at the head of the remunerations obtained by the graduates in the first 3 years of experience, c) .- the graduates of the Audit career of the University in question, receive higher salaries than women d) .- the computational skills, have no a significant effect on the remunerations of these graduates, and e) .- the social skills developed, are determining in the remunerations.

Keywords: Remunerations, graduates, incidence variables.

INTRODUCCIÓN.

Hablar de los factores que inciden en las remuneraciones de los titulados de una carrera profesional, es adentrarse en un terreno que no siempre está del todo claro. Pues diversas son las variables que se manejan a la hora de hablar de la influencia de estas en las remuneraciones. La literatura por su parte, ofrece una amplia gama, entre las que es posible destacar las siguientes:

a).- Los años de experiencia laboral: Según Weller (2007), las condiciones económicas y laborales no han favorecido la inserción de los jóvenes de A.L en el mundo del trabajo. Instituciones como la CEPAL (2006), dan cuenta que el desempleo y otras deficiencias laborales, se hallan entre los problemas que más inquietan a la población latinoamericana. El mismo Weller (2007), señala que el mal aprovechamiento del capital humano generado mediante el poco apoyo a la inversión social, limita el crecimiento económico y por consiguiente, el bienestar de las sociedades en su conjunto. Imponiéndose hoy en día, una débil acumulación de experiencia laboral por parte de los jóvenes profesionales, lo cual incide

negativamente en sus ingresos, pues en una sociedad marcada por la productividad, la experiencia laboral constituye un parámetro de medición arraigado a la hora de condicionar los salarios de los profesionales.

b).- El área de desarrollo profesional: Según un estudio de la universidad de Chile, respecto a las variaciones del Salario en Función del Área de Trabajo para las Carreras de Ingeniería Comercial y Contador Público Auditor (2009), es posible precisar, que para esta última carrera, las variaciones salariales por área de trabajo, efectivamente cobran importancia, expresándose esto por medio del siguiente ranking en orden descendente: En primer lugar, es posible encontrar el área de Control de Gestión con 0,4176 retornos por áreas de trabajo, seguido por el área de Auditoría, con un retorno de 0,3856, en tercer lugar se posiciona el área de Finanzas con un 0,2876, continuando con el área de Contabilidad con 0,2201, y para terminar, el área de Administración con 0,1738 y el área de Ventas con 0,0629. Lo anterior da cuenta que mientras el área de Control de Gestión y el área de Auditoría son las mejores posicionadas, el área de Administración y el área de Ventas, son las más deficitarias.

c).- El Sexo de los profesionales: Sin duda, este es un tema que se debate tanto a nivel internacional como nacional, donde las diferencias por sexo no son un tema nuevo de considerar. Autoras como Riane Eisler (2005), señalan que la historia es la historia de los hombres, hecha por hombre y para hombres, donde la mujer ha sido invisibilizada en el transcurso de la historia, siendo siempre considerada un ciudadano de segunda categoría, solo por el hecho de ser mujer. Durante el transcurso de los años, mujeres emblemáticas como es el caso de Belén de Zarraga y Elena Caffarena, dan cuenta de la explotación a las cuales las mujeres han sido sometidas, corriendo siempre en desventaja en comparación con los hombres. Hecho que ha tratado de ser subsanado en la actualidad. Ejemplo de ello, es la promulgación de la ley orientada a mitigar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, donde de acuerdo a lo señalado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2009), en su artículo 32 bis, añade al código del trabajo lo siguiente: “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de

remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en capacidades, idoneidad, responsabilidad o productividad” (p.20). Como se puede apreciar, la noción de equidad busca hacerse presente en esta ley, pero a pesar de su implementación, la brecha entre hombres y mujeres se ha mantenido, así lo señala Perticará (2008).

d).- Habilidades Computacionales: Hacer referencia a las habilidades computacionales, es adentrarse en el camino de las competencias orientadas al manejo de las Tics. En función de esto, pionero es el trabajo de Krueger (1993), orientado este a verificar que los individuos usuarios de computadoras en el trabajo, perciben mayores remuneraciones como resultado de su habilidad computacional. Pues en una sociedad de la informática, mediada por la globalización, el desarrollo de estas habilidades no es una opción sino una obligación. El autor asegura que las computadoras contribuyen significativamente a los cambios experimentados en la estructura salarial.

e).- Las Habilidades sociales: Según Tobón (2007), las habilidades sociales constituyen todas aquellas capacidades o destrezas que las personas tienen para relacionarse con los demás y con el entorno, donde su importancia ha traspasado las barreras del mundo laboral y se ha convertido en un aspecto clave en la base del éxito de las personas y de los equipos de trabajo. Cumplir los objetivos a tiempo y responsablemente, ya no es sinónimo exclusivo de éxito profesional. En el contexto actual del mercado laboral, las empresas e instituciones requieren profesionales que además de estar calificados para el cargo, tengan la capacidad de ser proactivos, e innovadores, que generen redes de trabajo colaborativo y que se adapten a los equipos organizacionales, garantizando a los empleadores una alta productividad, y permitiéndoles a ellos mismos, ser valorizados al interior de la organización, donde un buen desempeño va concadenado con un aumento en sus remuneraciones. De hecho, el proyecto Tuning para A.L (2007), da cuenta que la adquisición de habilidades sociales promueve la movilidad social, donde el tema remunerativo cobra importancia.

Como se puede apreciar, diversos son los estudios y autores que dan cuenta de la incidencia de las variables mencionadas en las remuneraciones de los titulados, aunque son más las incógnitas que se generan al tratar estas variables en profesiones específicas como la del Contador Público Auditor, pues no existe una abundante proliferación de información respecto a esta temática. Es a raíz de lo anterior, que nace la presente investigación, estableciendo como objetivo general determinar la incidencia de las variables de experiencia laboral, sexo, área de trabajo, habilidades computacionales y habilidades sociales, en las remuneraciones de los titulados de la carrera de Contador Público Auditor de la Universidad estudiada, considerando para esto, a aquellos titulados entre los años 2013 al 2015. Para lograr esto, se establecen también los siguientes objetivos específicos: a).- Examinar las remuneraciones actuales y la experiencia laboral de los titulados de la carrera de Auditoría entre los años 2013 al 2015, b).- Analizar la evolución de los sueldos de los titulados entre los años 2013 al 2015 de la carrera de Auditoría en relación a sus años de experiencia laboral, c).- Asociar las área de trabajo de los titulados con sus remuneraciones, d).- Contrastar las remuneraciones de los titulados en relación a su sexo, e).- Analizar la correlación de las remuneraciones de los titulados con las habilidades computaciones y f).- Analizar la incidencia que adquiere el desarrollo de habilidades sociales en las remuneraciones de los titulados. Junto con esto, se levantan además las siguientes hipótesis **H1**: Las remuneraciones de los Contadores Públicos Auditores titulados de la Universidad en estudio, tienen un incremento constante acorde a su experiencia laboral, **H2**: Los titulados que se encuentran en empresas dedicadas al área de la Auditoría, tienen mayores ingresos que en otras áreas, **H3**: Las remuneraciones de los hombres son mayores a las de las mujeres, **H4**: Las habilidades computacionales, resultan decisivas a la hora de determinar las remuneraciones, **H5**: Las habilidades sociales, resultan claves en las remuneraciones de los titulados.

Para el desarrollo de esta investigación, y una vez delimitado el Problema, se propone una estructura basada en tres apéndices: El primero de ellos, el marco

metodológico, el cual da cuenta del perfil investigativo, el segundo, focalizado en los resultados, y por último, las conclusiones.

Metodología de la Investigación.

Enfoque de investigación: El enfoque utilizado, es el enfoque cuantitativo. Pues este usa la recolección de datos numéricos por medio de diferentes procedimientos estandarizados y el análisis de estos datos mediante procedimientos estadísticos, para probar una hipótesis. Lo cual calza con la naturaleza de los datos obtenidos y con el procedimiento llevado a cabo al profundizar en ellos.

Diseño de investigación: Las investigaciones no experimentales, buscan observar fenómenos en su contexto natural, sin la manipulación deliberada que se hace en las investigaciones experimentales. En el caso de este estudio, se busca observar cómo las variables mencionadas, afectan la evolución de los sueldos en un contexto natural, optando así por este diseño.

Tipo de investigación: Se establece un tipo de investigación descriptiva correlacional, porque lo que se busca, además de medir la presencia de las variables, relacionar estas con las remuneraciones obtenidas. De allí que se utilice un análisis estadístico por frecuencia como base, y una correlación de Pearson, al establecer el grado de relación de algunas variables.

Alcance del estudio: El alcance de esta investigación es transversal, ya que se centra en estudiar los hechos en el aquí y ahora, no buscando establecer comparaciones entre cohortes de titulación.

Técnicas de investigación: Las principales herramientas utilizadas en este trabajo, apuntan a la encuesta (muestra de 47 titulados trabajando de una población de 47) y al análisis estadístico, esto es debido a la propia naturaleza de la información. Sin embargo, con la finalidad de profundizar en los datos, se utiliza igualmente la entrevista a agentes estratégicos (3 académicos).

Resultados.

A continuación, se presentan los principales resultados obtenidos, ordenados estos acorde a los objetivos específicos establecidos en el estudio:

a).- Objetivo específico N°1: Examinar las remuneraciones actuales y la experiencia laboral de los titulados de la carrera de Auditoría entre los años 2013 al 2015.

Para dar respuesta a este objetivo, se procedió a preguntar a los 47 titulados que se encuentran trabajando, tanto por sus sueldos brutos como por sus años de experiencia laboral. Es así, que como resultado de esta información, puede señalarse, que en el caso de las remuneraciones brutas, un 23,20% de los titulados, ganan entre \$602.000 a \$702.000 pesos, seguido de un 12,50%, que reciben entre \$ 400.000 y \$500.000 pesos, un 10,70%, que ganan entre \$501.000 y \$601.000 pesos, un 8,90%, que perciben entre \$1.006.000 y \$1.106.000 pesos, un 7,10%, que reciben entre \$703.000 y \$803.000 pesos, un mismo porcentaje, que ganan entre \$804.000 y \$904.000 pesos, un 5,40%, que perciben entre \$905.000 y \$1.005.000 pesos, un mismo porcentaje, que ganan entre \$1.107.000 y \$1.207.000 pesos y un 3,6%, que ganan entre \$1.208.000 y \$1.308.000 pesos.

Respecto a los años de experiencia laboral, de los 47 titulados, un 40,43% de ellos, señalan tener 3 años de experiencia, seguido de aquellos que indican tener solo 1 año, con un 27,64%, lo suceden aquellos que declaran tener 2 años, con un 19,15% y por último, con un 4,26%, aquellos que declaran tener 4 años y con un mismo porcentaje, los que señalan tener 5 años de experiencia. Se aprecia también, que existe un 4,26% de alumnos titulados, que no alcanzan el año de experiencia.

b).- Objetivo específico N°2: Analizar la evolución de los sueldos de los titulados entre los años 2013 al 2015 de la carrera de Auditoría de la Universidad estudiada en relación a sus años de experiencia laboral.

Para lograr este objetivo, se procedió a establecer el grado de correlación entre remuneración y años de experiencia laboral. Para esto, se realizó en primer lugar

el cruce de ambas variables, para después realizar la prueba de correlación de Pearson. A continuación, ambos procedimientos:

Tabla I: Cruce de las remuneraciones brutas de titulados y años de experiencia laboral.

Tramo de ingreso bruto	0 año	1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	Total
\$400.000 a \$500.000	1	3	1	2	0	0	7
\$501.000 a \$601.000	0	3	2	1	0	0	6
\$602.000 a \$702.000	1	5	4	3	0	0	13
\$703.000 a \$803.000	0	1	0	3	0	0	4
\$804.000 a \$904.000	0	0	0	3	1	0	4
\$905.000 a \$1.005.000	0	0	0	2	0	1	3
\$1.006.000 a \$1.106.000	0	1	2	2	0	0	5
\$1.107.000 a \$1.207.000	0	0	0	2	1	0	3
\$1.208.000 a \$1.308.000	0	0	0	1	0	1	2
Total	2	13	9	19	2	2	47

Fuente: Elaboración propia.

Tabla II: Correlación remuneraciones brutas y años de experiencia laboral.

Correlación		Tramo de ingreso bruto	Años de experiencia
Tramo de ingreso bruto	Correlación de Pearson	1	.554**
	Sig (bilateral)		.000
	N	47	47
Años de experiencia	Correlación de Pearson	.554**	1
	Sig (bilateral)	.000	
	N	47	47
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)			

Fuente: Elaboración propia.

En base a lo exhibido en la tabla I y II, se puede concluir, que existe correlación entre los años de experiencia laboral y el tramo de remuneración bruta, es decir, a

mayor cantidad de años de experiencia laboral, mayor es el tramo de ingresos. Como se puede apreciar en la tabla N°2, existe una correlación positiva media de 0,55 entre los años de experiencia laboral y el tramo de ingreso de los titulados, lo cual da cuenta de una vinculación entre estas. Es así, que tal como queda expuesto en las tablas mencionadas, existe una correlación positiva media, es decir, los titulados con menos años de experiencia, tienden a acumularse en los tramos de ingreso inferiores (considerando excepciones), mientras que los titulados con mayor cantidad de años experiencia laboral, generalmente pertenecen a tramos medios o superiores de ingreso, visualizándose también una mayor dispersión en sus datos. Teniendo como base el índice de correlación de Pearson, es posible establecer un coeficiente de determinación de 30,69%, es decir un 30,69% del aumento de las remuneraciones, puede deberse al aumento en los años de experiencia o viceversa. La información obtenida anteriormente, puede ser complementada con lo enunciado por medio de la entrevista realizada a uno de los académicos, autor (2018), quien señala: “A medida que los nuevos profesionales van demostrando sus conocimientos y habilidades en sus puestos de trabajo, van adquiriendo nuevas responsabilidades, van accediendo a mejores puestos y van mejorando sus ingresos, aunque obviamente existen excepciones” (Entrevista N°2).

c).- Objetivo específico N°3: Asociar las áreas de desarrollo profesional de los titulados con sus remuneraciones.

Para cumplir este objetivo, fueron consideradas cinco áreas de desarrollo profesional en las cuales se desenvuelve el Contador Público Auditor. Las áreas consideradas son: Contabilidad y Costos, Tributación, Auditoría, Finanzas, Administración y Sistemas de información. De allí, que con la finalidad de precisar las remuneraciones por área profesional, se procede a dividir en primer lugar, a los titulados por áreas de desempeño. Pudiendo obtenerse a raíz de esto, que de los 47 titulados, un 34,04% de ellos, se desempeña en el área de Contabilidad y Costos, un 14,89%, se desempeña en las áreas de Tributación, un mismo porcentaje lo hace en el área de Finanzas, un 12,77% en el área de Auditoría, un

mismo porcentaje el área de Administración y solo un 10,64%, en otras áreas. Una vez realizado esto, se procedió a calcular el promedio de las remuneraciones por área, la desviación estándar, y rangos. Pudiendo obtenerse el siguiente cuadro:

Tabla III: Remuneraciones brutas en función del área de desempeño actual.

Área	Sueldo promedio	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Rango
Auditoría	\$866.667	\$194.079	\$620.000	\$1.200.000	\$580.000
Tributación	\$864.286	\$267.261	\$430.000	\$1.300.000	\$870.000
Otras áreas	\$850.001	\$316.228	\$415.000	\$1.300.000	\$885.000
Contabilidad y Costos	\$731.251	\$231.571	\$400.000	\$1.200.000	\$800.000
Administración	\$650.001	\$209.762	\$420.000	\$1.100.000	\$680.000
Finanzas	\$607.143	\$139.728	\$460.000	\$900.000	\$440.000

Fuente: Elaboración propia.

En función de la tabla anterior, es posible señalar, que se le debe prestar especial atención a la desviación estándar, es decir que tanto varían las remuneraciones percibidas en cada área respecto de su sueldo promedio. En este aspecto, resalta especialmente la Carrera de Auditoría. Esta área lidera los ingresos, y a la vez cuenta con una de las menores desviaciones estándar, por lo tanto, los sueldos del sector, parecen estar dentro de un rango estable y con pocas diferencias. En relación con la desviación estándar de Auditoría, esta solo es superada por el área de finanzas, la cual cierra la lista con el ingreso bruto promedio más bajo y la desviación estándar más baja, de esta manera, los titulados que trabajan en Finanzas, tienen sueldos relativamente estables, aunque más deficitarios que los demás. Es posible señalar también, en función de los rangos establecidos, que es justamente el área de finanzas en primer lugar, seguido del área de Auditoría, donde se puede apreciar las distancias más cortas entre las remuneraciones mínimas y máximas percibidas, dando cuenta así, de una diferencia de \$440.000 pesos en el área de las Finanzas, y de \$580.000

pesos en el área de Auditoría. Por otra parte, entre aquellas áreas que presentan una mayor variación, se encuentra la de tributación, con un rango de \$870.000 pesos. Donde si bien su promedio de ingreso es el segundo más alto, su desviación standard, y rango, dan cuenta de cierta inestabilidad en los sueldos

d).- Objetivo N°4: Contrastar las remuneraciones de los titulados en relación a su sexo.

Para poder satisfacer el objetivo específico individualizado, se procede a evidenciar en primer término, la cantidad de hombres y mujeres que se encuentran titulados y trabajando, llegando a la siguiente conclusión: de los 47 profesionales, un 64,30% son mujeres y un 35,70% son hombres. Posteriormente a esto, se procede a calcular el promedio de las remuneraciones brutas en hombres y mujeres, la desviación estándar y los rangos, focalizándose para este caso, en profesionales que llevan entre 2 y 3 años trabajando y en cargos similares (10 hombres y 10 mujeres), lo anterior dada la importancia de homogeneizar la muestra bajo condiciones parecidas, para evitar la incidencia de otras variables que pudiesen afectar los resultados. De esta manera se obtiene la siguiente tabla:

Tabla IV: Remuneraciones brutas en función del sexo.

Sexo	Sueldo promedio bruto	Diferencia % sobre promedio	Desviación estándar	Mínimo	Máximo	Rango
Hombre	\$831.000	10,93%	\$152.454	\$620000	\$1.060.000	\$440.000
Mujer	\$667273	-10,93%	\$62943	\$520.000	\$750.000	\$230.000
Promedio general	\$749.137					

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior, se aprecia en el caso de las mujeres, una diferencia porcentual negativa de -10,93%, por debajo de la remuneración bruta promedio del total, mientras que en el caso de los hombres, es posible observar, una diferencia porcentual positiva, de un 10,93%, por sobre este mismo promedio. Por

otra parte, es factible señalar, que a pesar de ser el sueldo promedio bruto de los hombres superior al de las mujeres, estos cuentan con una desviación estándar más alta. Es decir, se aprecia una menor estabilidad en los sueldos percibidos por estos, reflejándose esta situación, por medio de una mayor dispersión de datos por sobre su promedio. Corolario a esto, se observa que existen variaciones considerables y se ven reflejadas en los rangos obtenidos en hombres y mujeres, siendo de \$440.000 pesos en el caso de los varones, y de solo \$230.000 pesos en el caso de las mujeres. Lo anterior da cuenta de una menor brecha entre estas últimas. Complementario a esto, se procede a estudiar la distribución por sexo de todos los encuestados, acorde a los tramos de remuneraciones percibidas. Obteniéndose que el 54,28% de las mujeres tituladas de la Carrera de Auditoría, ganan menos de \$703.000 pesos brutos, mientras que solo el 35% de los hombres, se encuentran en este rango. Respecto al fundamento cualitativo que avala dichos resultados, este responde según las entrevistas realizadas a los agentes estratégicos, no a un tema de menor capacidad o menor experiencia de las mujeres, sino más bien, a factores culturales, producto esto de un sistema patriarcalista presente en esta sociedad. Tal como lo señala una de las académicas de esta casa de estudios, autora (2018): “La así llamada sociedad de la equidad, no es más que una falacia que sigue escondiendo tintes discriminatorios hacia la mujer, donde esta se sigue viendo como un recurso humano no rentable para las empresas, y al momento de contratarlas, se busca compensar supuestas pérdidas con remuneraciones más bajas” (Entrevista N°3).

e).- Objetivo N°5: Analizar la correlación entre remuneraciones y habilidades computacionales.

Con la finalidad de establecer si existe o no una relación entre las habilidades computacionales y las remuneraciones, se da a conocer en primer lugar, el nivel en que estas habilidades se presentan en los titulados. Pudiéndose visualizarse producto de esto, que un 51,80% de los encuestados, se considera un usuario avanzado, un 17%, solo usuario, y un 14,30%, profesional. Posterior a esto, se

realiza el cruce de variables y su correlación, tal como se presenta en las siguientes tablas:

Tabla V: Cruce de las remuneraciones brutas y manejo computacional.

Tramo de ingreso bruto	Usuario	Usuario avanzado	Profesional	Total
\$400.000 a \$500.000	0	6	1	7
\$501.000 a \$601.000	0	4	2	6
\$602.000 a \$702.000	5	6	2	13
\$703.000 a \$803.000	0	4	0	4
\$804.000 a \$904.000	1	3	0	4
\$905.000 a \$1.005.000	1	2	0	3
\$1.006.000 a \$1.106.000	0	2	3	5
\$1.107.000 a \$1207.000	2	1	0	3
\$1.208.000 a \$1.308.000	1	1	0	2
Total	10	29	8	47

Fuente. Elaboración propia.

Tabla VI: Índice de correlación entre las habilidades computacionales y el ingreso bruto.

Correlación	Tramo de ingreso bruto	Años de experiencia
Habilidades computacionales		
Correlación de Pearson	1	-.161
Sig (bilateral)		.280
N	47	47
Tamo de ingreso bruto		
Correlación de pearson	-.161	1
Sig (bilateral)	.280	
N	47	47

Fuente: Elaboración propia.

En relación con las habilidades computacionales, se pudo observar sobre la base de las tablas V y VI, una correlación casi nula, pues la significancia refleja muy poca fiabilidad en estos resultados (-0,161). Se puede concluir a raíz de esto, que las habilidades computacionales tienen poco o nulo efecto sobre las remuneraciones. Ante esto, surge la interrogante: ¿Acaso estas habilidades no

son valoradas? La respuesta ante esto es negativa, pues esta es una competencia relevante en el Contador Público Auditor, y el hecho de que se arroje una casi nula correlación, se debe a que esta competencia está implícita en su labor, más que asociada con las remuneraciones.

f).- Objetivo específico N°6: Analizar la incidencia que adquiere el desarrollo de habilidades sociales en las remuneraciones de los titulados.

Con la finalidad de establecer esta incidencia, se procedió a evidenciar el promedio de las remuneraciones, su desviación estándar y rango. Obteniéndose la siguiente tabla:

Tabla VII: Influencia de las habilidades sociales en las remuneraciones.

habilidades sociales/ remuneraciones	Remuneraciones promedio brutas	Diferencia % sobre promedio	Desviación Standard	Mínimo	Máximo	Rango
No	\$610.000	-13,36%	\$113.431	\$450.000	\$700.000	\$250.000
Sí	\$798.182	13,36%	\$236.272	\$470.000	\$1.300.000	\$830.000

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar en la tabla anterior, el promedio de las remuneraciones de aquellos que señalaron que las habilidades sociales no influían en los salarios, fue de \$610.000 pesos brutos, mientras que en aquellos que, si valoraron el desarrollo de estas habilidades en función de las remuneraciones, el promedio asciende a \$798.182 pesos brutos. Sumado a lo anterior, se puede señalar, además, que en el caso de aquellos profesionales que consideraron que las habilidades sociales efectivamente influían en sus remuneraciones, se observa una diferencia porcentual positiva de sus ingresos en un 13,36%, por sobre el promedio general, mientras que en el caso de aquellos que indicaron que estas habilidades no influían, se evidencia una diferencia porcentual negativa de sus ingresos en un -13,36% por debajo de este promedio. Por otra parte, respecto a la desviación estándar, es posible señalar, que en aquellos profesionales que consideran que las habilidades sociales si tienen influencia en las remuneraciones,

esta alcanzó los \$236.272 pesos brutos en función de los salarios, mientras que en aquellos que consideran que estas habilidades no tienen injerencia, la desviación estándar fue menor, y alcanzó los \$113.431 pesos brutos, dando cuenta en este caso, de una menor dispersión de los datos. Para finalizar, se evidenció, que el rango entre ingresos, es mayor en aquellos que consideran las habilidades sociales como un factor relevante en las remuneraciones, esto con una brecha de \$830.000 pesos brutos, a diferencia de aquellos que consideran que estas no tienen injerencia, con un rango de \$250.000 pesos brutos.

CONCLUSIÓN.

Una vez realizado este estudio, es posible entregar las conclusiones del mismo.

1.- Frente al punto que guarda relación con el incremento de las remuneraciones acorde a la experiencia laboral, puede señalarse en este caso, que la hipótesis de Trabajo (H1) es validada. Ya que es efectivo que las remuneraciones de los Contadores Auditores titulados de la universidad en estudio, tienen un incremento permanente acorde a su experiencia laboral, arrojando mediante la prueba de Pearson aplicada, una correlación positiva media de 0,55, lo cual se encuentra en sintonía con los estudios realizados por autores como Weller (2007), quien señala la importancia que adquiere para el mercado laboral los años de experiencia, lo que conlleva generalmente a un aumento en las remuneraciones, debido a la creencia de que estos años potencian en el profesional el desarrollo de conocimientos y habilidades que solo pueden ser adquiridas en la práctica constante, llevando esto a una valoración de la experiencia del capital humano, lo cual se vería reflejado en los sueldos. Sobre la base de esto, la pregunta que surge es: ¿Estos años de experiencia laboral, garantizan un profesional más apto y por ende acreedor de remuneraciones más elevadas?

2.- Respecto al segundo aspecto estudiado, que está focalizado en los sueldos de los titulados de la carrera de Auditoría en función de sus áreas de desempeño

profesional, es posible aseverar, que la hipótesis de trabajo (H2) ha sido igualmente aprobada. Pues se constata, que los titulados que trabajan en el área de Auditoría, reciben una remuneración promedio de \$866.667 pesos bruto, liderando los ingresos en comparación con las otras áreas. A esto se le suma, además, que esta área, cuenta con una de las menores desviaciones estándar, haciendo alusión con esto, a que los sueldos del sector parecen estar dentro de un rango estable y con pocas diferencias, y donde los rangos mínimos y máximo de ingreso, entregan una de las brechas más bajas en comparación con las otras áreas. Sobre la base de esto y al comparar el estudio realizado con la investigación llevada a cabo por la universidad de Chile (2009), respecto a las variaciones de las remuneraciones para la carrera de Contador Público Auditor, se puede señalar, que el ranking elaborado por esa casa de estudios, concuerda en gran medida con los resultados obtenidos en este estudio, pues el área de Auditoría, se encuentra en los primeros lugares, al igual que el área de tributación. Entre las razones que llevan a fundamentar esta afirmación, autores como Robert Alf (2018), dan cuenta que el área de Auditoría al ser altamente demandada en el ejercicio profesional, dadas la labor a desempeñar, tienden a ofrecer mayores ingresos a sus trabajadores, reflejándose esto también en una estabilidad remunerativa.

3.- En función del ítem que comparaba las remuneraciones de los hombres y de las mujeres tomando en cuenta para esto condiciones similares respecto a los años de experiencia laboral y cargo o rol desempeñado, es posible evidenciar, que la hipótesis de trabajo (H3) es aceptada. Pues se visualiza claramente un mayor ingreso de los sueldos de los hombres por sobre el de las mujeres. Apreciándose esta situación, en el hecho de que las mujeres estudiadas respecto a sus remuneraciones, muestran un media negativa de -10,93% por debajo del promedio general establecido, a diferencia de los hombres, que muestran una media positiva de 10,93% por sobre el promedio general. Lo anterior, se complementa, además, con la distribución de mujeres en intervalos de menores ingresos, donde el 54,28% de ellas, se encuentra en los tramos que reciben menos de \$703.000

pesos brutos, a diferencia de los hombres que alcanzan solo un 35% en estos tramos. Llama la atención, que tanto la desviación estándar como el rango de variación en el caso de los hombres, es más alta que el de las mujeres, llevando a cuestionarse la homogeneidad de las remuneraciones. Al abordar este tema desde una óptica cualitativa, sin duda, los estereotipos, los prejuicios, el paradigma patriarcalista imperante, y una errada concepción de productividad, cobran sentido a la hora de fundamentar el porqué de estos resultados, donde autoras como Riane Eisler (2005) y sus predecesoras, han sido enfáticas en señalar que a pesar de las políticas, leyes y decretos orientados a igualar las condiciones salariales entre hombres y mujeres, en la medida que los modelos impuestos sigan cobrando fuerza, la discriminación seguirá estando presente, haciendo ver a la mujer que sale al ámbito público de acción, como un individuo ajeno a su campo natural, proyectando la imagen de esta, como una carga laboral para el ámbito productivo.

4.- Respecto de las habilidades computacionales y a su relación con las remuneraciones, puede evidenciarse que la hipótesis de trabajo en esta ocasión es rechazada (H4), dando cuenta así, que estas habilidades no resultan decisivas en la determinación de los salarios. Esto puede constatarse, por medio de la correlación de Pearson realizada, la cual arroja una casi nula relación entre variables y en donde la significancia refleja muy poca fiabilidad en estos resultados (-0,161). Si bien es complejo buscar una respuesta a esta falta de correlación, aparecen argumentos orientados al hecho de que esta competencia al estar está implícita en el desempeño del profesional Contador Público Auditor, no es asociada directamente con las remuneraciones.

5.- Por último, al adentrarse en el tema de las habilidades sociales y las remuneraciones, es posible señalar, que la hipótesis de trabajo (H5) es aprobada. Pudiendo constatarse de esta manera, que el desarrollo de habilidades sociales adquiridas influyen en un incremento de los salarios. Ejemplo de esto, es el hecho de que el 91,49% de los titulados que valoran estas habilidades positivamente, promediaron una remuneración bruta de \$ 798.182 pesos, en cambio aquellos que

no lo hacen, su promedio fue de \$610.000 pesos, donde se puede apreciar también, que el salario promedio de aquellos que valoran efectivamente estas habilidades en función de las remuneraciones, arroja una diferencia porcentual positiva de 13,36% sobre el promedio general, en desmedro de quienes no la valoran con un -13,36% por debajo del promedio. Por otra parte, es importante mencionar también, que la desviación estándar calculada, da cuenta de una mayor dispersión de los salarios entre aquellos que afirman la influencia de estas habilidades sociales en las remuneraciones, en comparación de quienes la rechazan. Para terminar, solo mencionar, que la valoración que se le otorga a las habilidades sociales en las remuneraciones, está en plena sintonía con lo que hoy el mercado laboral exige, pues tal como lo enuncia Tobón (2007), actualmente no basta con solo adquirir las competencias profesionales requeridas, deben desarrollarse habilidades sociales, pues solo así se le podrá ser frente a una sociedad globalizada, donde esta exigencia va de la mano con mejores condiciones laborales y remunerativas.

BIBLIOGRAFÍA

- .- Dirección del trabajo. (29 de mayo de 2017). El sueldo de una mujer es en promedio un tercio más bajo que el de un hombre. Obtenido de DTGOB: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-printer-98691>.
- .- Eisler R. (2005). El Cáliz y la Espada. México DF, México: Cuatro Vientos Ediciones.
- .- González M & Rubio M. (2009). Variaciones del Salario en Función del Área de Trabajo para las Carreras de Ingeniería Comercial y Contador Auditor. Seminario para optar al Título de Ingeniero Comercial, Facultad de Economía y Negocios, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- .- Hernández R. Fernández C & Baptista L. (2014). Metodología de la investigación científica- México DF, México: McGraw-Hill Ediciones.

- Servicio de impuestos internos. (01 de Abril de 2004). SII internet. Obtenido de ¿Que son los honorarios?: http://www.sii.cl/portales/mipyme/fichas/abril/noticias_10.pdf
- Tobón S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. Revista de Acción Pedagógica, Vol. N°16, pp. 1-15.
- Weller Jurgen (2007). La inserción laboral de los jóvenes: Características, tensiones y Desafíos. Revista de la CEPAL, Vol. N°92, pp.61-82.