

Empleo de los profesionales contables: Un análisis descriptivo para Chile

EMPLOYMENT OF ACCOUNTING PROFESSIONALS: A DESCRIPTIVE ANALYSIS FOR CHILE

Verónica Peña-Acuña¹  

Universidad del Bío-Bío

Jairo Dote-Pardo^{2*}  

Universidad Católica de Temuco

Carolina Gutiérrez-Sandoval¹  

Universidad del Bío-Bío

Camila Betancourt-Betancourt¹  

Universidad del Bío-Bío

* Autor corresponsal.

1 Departamento de Gestión Empresarial, Universidad del Bío-Bío. Av. Andrés Bello 720, Chillán, Chile. CP 3780000.

2 Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad Católica de Temuco. Manuel Montt 056, Temuco, Chile. CP 4780000.

Resumen

Propósito: Analizar de manera descriptiva el empleo de profesionales contables provenientes de una universidad en Chile, contrastando su realidad con la media nacional.

Metodología: Para el análisis se utilizaron tablas de distribución de frecuencias, de contingencia, pruebas Chi-cuadrado y coeficientes de correlación. Los datos fueron obtenidos de una encuesta aplicada a 184 titulados de contabilidad entre los años 2012 y 2021 de una universidad en Chile.

Resultados: Los resultados muestran que la empleabilidad es superior en titulados provenientes de la universidad estudiada, sin embargo, el ingreso bruto es inferior en comparación a la media nacional.

Implicaciones: Los hallazgos son útiles para mejorar aspectos del currículum de la carrera, de manera tal de ajustarse a las tendencias actuales y futuras del mercado laboral para los profesionales contables. Además, hace un llamado hacia la exploración de los determinantes que explican la situación de empleo, con el fin de identificar potenciales líneas de desarrollo profesional.

Valor: Aunque existen estudios sobre la empleabilidad de profesionales contables, este trabajo propone el contraste de una realidad local con la media nacional, para identificar diferencias que se puedan traducir en mejoras curriculares y de la política pública de empleo para equilibrar las condiciones del mercado laboral.

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Recibido: 17 de Abril 2024

Aceptado: 5 de Junio 2024

Palabras Claves:

Empleabilidad
Región emergente
Mercado laboral
Salarios
Economía de la educación

Abstract

Purpose: The objective is to descriptively analyze the employment of accounting professionals from a university in Chile, contrasting their situation with the national average.

Methodology: The analysis employed frequency distribution tables, contingency tables, Chi-square tests, and correlation coefficients. Data were obtained from a survey administered to 184 accounting graduates between 2012 and 2021 from a university in Chile.

Results: The findings indicate that employability is higher among graduates from the studied university; however, their gross income is lower compared to the national average.

Implications: The results are useful for improving aspects of the curriculum to better align with current and future labor market trends for accounting professionals. Additionally, it calls for an exploration of the determinants that explain the employment situation, with the aim of identifying potential areas for professional development.

Value: Although there are existing studies on the employability of accounting professionals, this work contrasts a local reality with the national average to identify differences that can be translated into curricular improvements and public employment policy to balance labor market conditions.

ARTICLE INFO

Received: 17 April 2024

Accepted: 5 June 2024

Keywords:

Employability
Emerging region
Labor market
Salaries
Economics of education

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual en el mundo experimenta constantes cambios en el entorno económico y social, lo que ha repercutido en las características presentes del mercado laboral (Li, 2022). Las organizaciones enfrentan un entorno altamente competitivo que ha inducido el requerimiento de profesionales con disposición y flexibilidad al cambio, y que respondan a las crecientes exigencias del entorno (Chuks & David, 2019). Estas influencias se reflejan en el nivel de empleabilidad de una profesión, que es definida como la capacidad individual de desempeñar una variedad de funciones en un mercado determinado (Clarke, 2017; Herbert et al., 2020).

En tanto, Chile se ha preocupado por generar instancias que permitan obtener mayor cantidad de puestos de trabajo (The World Bank, 2024), y desde 1919 es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo que ha sido confirmado a lo largo de los años. En esta línea, se han logrado generar 64 convenios, de los cuales 50 se encuentran en vigor, como el Programa Nacional de trabajo Decente, el cual fue ratificado en 2008 a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) (OIT).

A nivel mundial se plantean diversas condiciones que han afectado el comportamiento del mercado laboral, especialmente en países con ingreso medio y bajo, y destaca dentro de sus principales factores la inflación y los elevados tipos de interés, junto con un riesgo creciente del endeudamiento (ILO, 2023). Y aunque las cifras de desocupación a nivel mundial disminuyeron en 2022, cayendo al 5,8% desde un máximo del 6,9% en 2020, para el 2024 se espera que la desocupación se ubique en torno al 5,2%, debido a que gran parte del impacto está siendo absorbido por la caída de los salarios reales en un entorno que aún vivencia las consecuencias de la inflación (Naciones Unidas, 2024).

Respecto a la situación en Chile en cuanto a la tasa de desocupación, existen interrogantes al momento de comenzar a estudiar una carrera universitaria. Por esta razón, el portal web www.mifuturo.cl entrega información de las carreras que imparten las instituciones de educación superior (mifuturo.cl, 2023), lo que permite tomar una decisión informada. Sin embargo, se desconocen cabalmente las condiciones que presenta el mercado laboral para el posterior desempeño profesional de carreras como Contador Público y Auditor (en adelante contador). Esta situación cobra mayor relevancia si se tiene en cuenta que hay un alto desconocimiento de las condiciones

del mercado laboral en territorios emergentes, debido a que las proyecciones globales señalan que hacia el 2050 serán los territorios emergentes, quienes sostendrán la economía mundial (Barbosa et al., 2022; International Labour Organization, 2018; PriceWaterhouseCoopers, 2017).

A partir de lo anterior, el objetivo de este trabajo es analizar de manera descriptiva el empleo de profesionales contables provenientes de una universidad en Chile, contrastando su realidad con la media nacional, en variables de interés como el nivel de empleabilidad, distribución por sexo y promedio de ingresos brutos percibidos en un horizonte de 5 años.

REVISIÓN DE LITERATURA

Según Campos (2003), la empleabilidad surge de la palabra inglesa *employability*, que proviene de la unión de los conceptos *employ* y *ability*, por lo que se otorga el significado casi literal de habilidad para obtener y conservar un empleo, es decir, el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a una persona la posibilidad de incorporarse a un puesto de trabajo y permanecer en el mercado laboral (Campos, 2003). Asimismo, la OIT afirma que la empleabilidad se conforma de un conjunto de habilidades transferibles que alientan a las personas a participar en educación y capacitación, destinadas a encontrar y mantener buenos empleos (Romero et al., 2022).

Desde una mirada contextual, el acelerado avance de la tecnología ha puesto en duda la real capacidad de adaptación de los contadores, porque aunque es sabido que los cambios en el mercado laboral han desencadenado una transformación del conocimiento desde el periodo de formación del titulado en las instituciones académicas, las nuevas generaciones de este tipo de profesionales tienen el reto de comprender y manejar la información contable a través de las tecnologías de información empleadas por las organizaciones (Guatame & Lagos, 2017).

En coherencia con lo planteado, la investigación llevada a cabo por Didier (2014) indica que existe una crisis de inserción laboral post titulación en las carreras asociadas al área contable, la cual emerge por las diferencias en las prácticas adquiridas en la educación y los requisitos necesarios en un puesto de trabajo, estableciendo una inconsecuencia en la formación

y las exigencias del mercado laboral actual. Sin embargo, estas tendencias pueden cambiar con el transcurso del tiempo, considerando los desafíos que impone la globalización. Para Cejas et al. (2019), se debe llevar a las instituciones universitarias a formular criterios académicos competentes y de calificación personal que respondan a los retos educativos, laborales y sociales para satisfacer las demandas académicas.

Por su parte, la particularidad de la carrera de contador en Chile es que permite que el profesional se pueda desempeñar en diferentes áreas que son indispensables en el mercado laboral actual, tales como como el auditar una corporación, dar cumplimiento a la declaración de impuestos, ejecutar el registro contable según las normativas internacionales, contratar y desvincular personal de acuerdo a la legislación laboral, y permitir a las empresas productoras determinar los costos de sus productos o servicios (Rodríguez et al., 2019; Restrepo & Isaza, 2019). Del mismo modo, el Código de Ética de la International Federation of Accountants (IFAC), compromete a los profesionales del área contable al cumplimiento de sus funciones, señalando los principios fundamentales que debe cumplir un Auditor, y en la que destaca la “competencia profesional y cuidado debido, lo que debe permitir alcanzar y mantener los conocimientos y habilidades profesionales al nivel requerido para asegurar que un cliente u organización empleadora reciba un servicio profesional competente” (IFAC, 2021, p. 20)

En complemento, las tasas de desempleo en el mercado laboral han aumentado en los últimos años a nivel global, y por esta razón se exige profesionales con mayores capacidades y habilidades, que tengan mayor disponibilidad, asuman nuevos roles, modifiquen su comportamiento laboral y adquieran nuevas habilidades (Li, 2022; Naciones Unidas, 2020; Suárez, 2016).

En el caso de Chile, los últimos datos publicados por el Fondo Monetario Internacional (FMI), lo sitúan como uno de los 18 países emergentes que se caracteriza por la abundancia de recursos naturales, elevados niveles de desigualdad y altos índices de pobreza (Solimano & Zapata-Román, 2024; The World Bank, 2024). En cuanto a los territorios emergentes del país, destaca la Región de Ñuble, que ha sido situada como la más pobre de acuerdo con la última Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Minis-

terio de Desarrollo Social de Chile, 2023), pero que además tiene una alta presencia de recursos naturales (World Bank Group, 2021). Esto es relevante, porque de acuerdo con las proyecciones efectuadas por reconocidas instituciones de presencia mundial como el FMI, los territorios emergentes sostendrán la economía del futuro (International Monetary Fund, 2024), y plantea la necesidad de investigar en dichos contextos (Morris et al., 2023).

En tanto, la carrera de contador proveniente de una universidad presente en un territorio emergente (Universidad del Bío-Bío, sede Chillán), desde el año 2003 pasó de un perfil generalista a uno especialista, con la incorporación de tres menciones. En este sentido, Cheng et al. (2022) indican que las menciones en educación superior son un aporte a la empleabilidad futura de los egresados y titulados, sin embargo, el programa de Contador Público y Auditor de la universidad citada actualmente se focaliza en una formación generalista, con énfasis en competencias transversales y la vinculación con posgrados. De esta manera, en el año 2012 la carrera de contador se redujo de 10 a 8 semestres, eliminándose las menciones. Esto plantea la necesidad de comprender con mayor profundidad el mercado laboral sobre el cual se desempeñan los contadores titulados de la Universidad del Bío-Bío entre el 2012 y el 2021, teniendo en cuenta los cambios indicados por la literatura y la estadísticas nacionales e internacionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Metodología

Esta investigación es de carácter descriptiva, con un enfoque cuantitativo que utiliza datos de panel, y de carácter inductiva (Sidharth, 2023; Kumar, 2020). Para la recolección de datos primarios se aplicó un cuestionario previamente utilizado en otro estudio sobre incidencia de la formación especialista del contador en su desempeño laboral (Rodríguez et al., 2019). El instrumento estuvo conformado por un total de 29 preguntas, todas de respuesta discreta, y subdividido en los siguientes apartados: i) identificación de los titulados; ii) periodo universitario; iii) satisfacción de la preparación profesional; iv) empleabilidad; v) cambios de actividad laboral, y; vi) satisfacción.

Población y muestra

La población está compuesta por un total de 382 egresados de la carrera de contador de la Facultad de Ciencias Empresariales (FACE) de la UBB, sede Chillán, los cuales se titularon entre los años 2012 y 2021. Se realizó un muestreo probabilístico utilizando la fórmula para calcular el tamaño de la muestra para una población finita (1). Para definir el nivel de confianza, se consideró lo expuesto por Hazra (2017), quien indica que aunque un 95% de confianza tiende a ser el más popular en ciencias sociales, la consideración de un nivel de confianza del 90% de igual manera posibilita obtener una muestra adecuada y satisfactoria. A partir de esto, se consideró un nivel de confianza del 90%, un error de estimación de 4.4%, y una probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia del 50%, lo que permitió obtener un tamaño muestral de 183 individuos, de los cuales se logró encuestar a 184.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q} = \frac{382 \cdot 1.65^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.044^2 \cdot (382 - 1) + 1.65^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = 183 \quad (1)$$

De acuerdo con la caracterización de la muestra que participó en este estudio, se pudo obtener que la mayor parte está representada por el sexo femenino (54.9%), con una edad de entre 23 y 30 años (51.1%), con un empleo en la actualidad (96.2%) y con una relación laboral dependiente (88.6%). La mayor parte de los titulados de la carrera de contador de la UBB sede Chillán desempeña sus labores profesionales en las regiones de Ñuble (62.5%), Metropolitana (20.7%) y Biobío (7.1%), en organizaciones de gran tamaño (39.1%), privadas (67.4%), con una predominancia del rubro de servicios (60.3%) y de comercio (17.9%) (Tabla 1).

Análisis de datos

Luego de recopilar las respuestas proporcionadas por los encuestados, estas se tabularon en Excel para la elaboración de los gráficos, mientras que para la construcción de tablas de contingencia y el cálculo de la matriz de correlación, fueron sistematizadas en el software IBM SPSS Statistics v29. De esta manera, para responder fielmente a la metodología empleada se utilizaron herramientas estadísticas básicas como: i) tablas de distribución de frecuencia y gráficos de barra, que permitieron comparar la distribución de las tasas de empleabilidad, in-

Tabla 1. Caracterización de la muestra.

Variables	Categorías	Carrera		Total
		Contador	Contador con mención	
Sexo	Femenino	21.7%	33.2%	54.9%
	Masculino	16.3%	28.8%	45.1%
Edad	Entre 23 y 30 años	34.8%	16.3%	51.1%
	Entre 31 y 40 años	2.2%	45.1%	47.3%
	Más de 40 años	1.1%	0.5%	1.6%
Trabaja actualmente	Sí	35.3%	60.9%	96.2%
	No	2.7%	0.5%	3.3%
	No responde	0.0%	0.5%	0.5%
Relación laboral	Dependiente	33.7%	54.9%	88.6%
	Independiente	1.6%	6.0%	7.6%
	No responde	2.7%	1.1%	3.8%
Región	Atacama	0.0%	0.5%	0.5%
	Bío-Bío	3.3%	3.8%	7.1%
	Los Lagos	0.5%	0.5%	1.0%
	Maule	0.5%	3.3%	3.8%
	Metropolitana	7.6%	13.0%	20.7%
	Ñuble	23.4%	39.1%	62.5%
	O'Higgins	0.0%	0.5%	0.5%
	No responde	2.7%	1.1%	3.8%
Sector	Público	5.4%	17.9%	23.4%
	Privado	29.9%	37.5%	67.4%
	Mixto	0.5%	5.4%	6.0%
	No responde	2.2%	1.1%	3.3%
Rubro	Agrícola	0.5%	0.5	1.1%
	Comercio	4.9%	13.0%	17.9%
	Servicios	20.7%	39.6%	60.3%
	Extractiva	2.7%	1.1%	3.8%
	Financiero	1.6%	2.2%	3.8%
	Manufactura	4.9%	4.3%	9.2%
	No responde	2.7%	1.1%	3.8%
Tamaño empresa	Pequeña	6.0%	13.0%	19.0%
	Mediana	9.8%	16.8%	26.6%
	Grande	16.3%	22.8%	39.1%
	No responde	6.0%	9.2%	15.2%

Fuente: Elaboración propia.

greso bruto y sexo; ii) tablas de contingencia, las cuales permitieron conocer la combinación de frecuencias de acuerdo a las variables aleatorias discretas relevantes del presente estudio; iii) pruebas Chi-cuadrado, para otorgar un sentido

de significancia estadística a los análisis efectuados en las tablas de contingencia; y iv) análisis de correlación, para determinar el grado de relación que existe entre variables relevantes del estudio.

RESULTADOS

Profesionales contables por sexo

La profesión contable marca una clara tendencia en cuanto al sexo de quienes la estudian y se titulan, porque tanto a nivel nacional como de una Universidad Estatal presente en el terri-

torio de la Región de Ñuble, el 61.6% y 54.9% respectivamente, corresponden a mujeres. En este sentido, la tendencia es más acentuada en la media nacional en comparación con el caso de una casa de estudios presente en una región emergente como lo es Ñuble, tal como lo muestra la Figura 1.

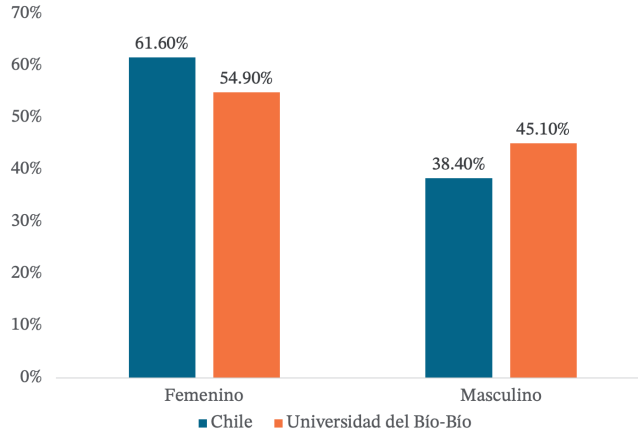


Figura 1. Distribución comparativa por sexo de los titulados de la carrera de contador. Fuente: Elaboración propia con datos del portal mifuturo.cl

Empleabilidad de la profesión contable

Los resultados en cuanto a la empleabilidad al 1er año de titulación de la carrera de contador, son superiores para el caso de un territorio emergente, y aunque en periodo de pandemia (año 2020) la tasa de empleabilidad disminuyó un 16.7%, pasando de un 100% a un 83.3%, el re-

sultado siguió siendo superior a la media nacional. Para el año 2021, la tasa de empleabilidad de esta carrera se recuperó en términos nacionales como de los titulados provenientes de un territorio emergente, reafirmando la tendencia de empleabilidad superior para este último caso (Figura 2).

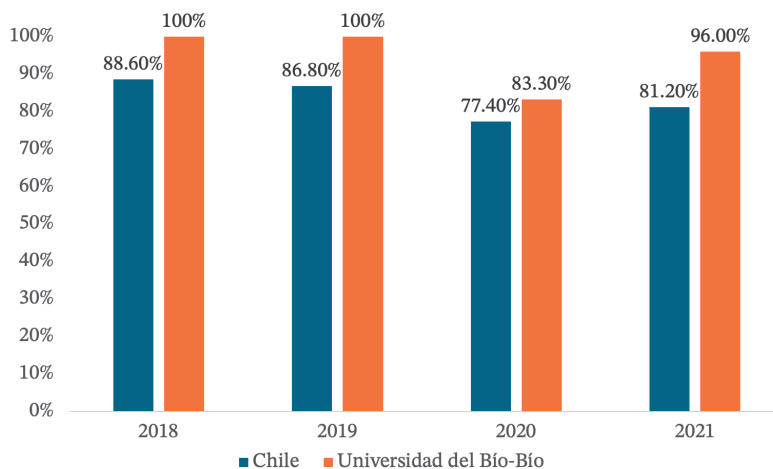


Figura 2. Comparación de la tasa de empleabilidad al 1er año de titulación. Fuente: Elaboración propia con datos del portal mifuturo.cl

Ingreso bruto promedio de la profesión contable

Con relación al ingreso bruto mensual promedio, se consideraron los años para los cuales había datos disponibles en el portal mifuturo.cl. A partir de esto, se aprecia una clara tendencia

al alza del salario para los profesionales que se desempeñan en esta carrera, sin embargo, en los cinco años hay una superioridad de la media nacional en contraste con la realidad de un territorio emergente (Figura 3).

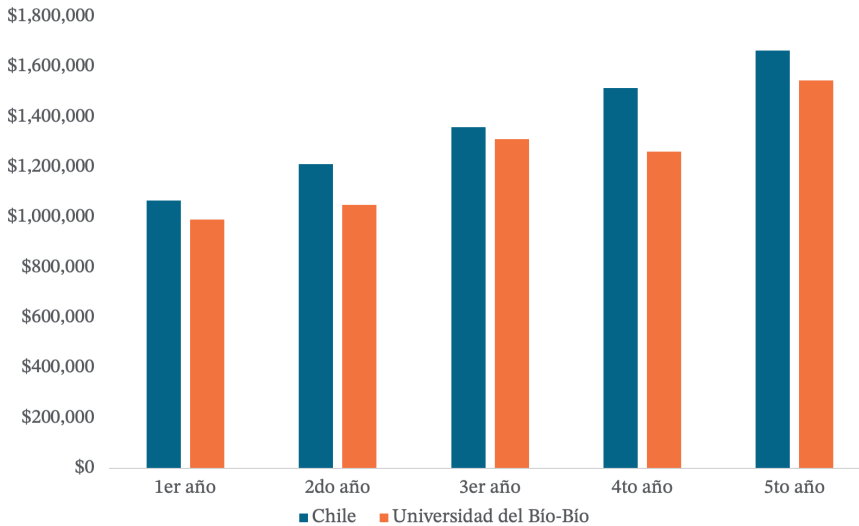


Figura 3. Comparación del ingreso bruto promedio entre el 1er y el 5to año posterior a la titulación. Fuente: Elaboración propia con datos del portal mifuturo.cl.

Para profundizar en este análisis, en la Tabla 2 se recoge una caracterización de 4 tramos de ingreso para esta profesión de acuerdo con el contexto de un territorio emergente. Se puede apreciar que los individuos de sexo femenino lideran la mayor proporción de los niveles salariales inferiores, similar a lo que ocurre con la edad, es decir, a mayor edad, la categorización de salario tiende a ser más beneficiosa, siendo significativa solo para este último caso.

A pesar de que hay una parte de los titulados que trabaja y que no optó por alguna de las menciones ofrecidas por la carrera, los mayores ingresos son percibidos por quienes poseen una mención en Gestión Tributaria (12.5%) y Control de Gestión (8.7%). Esto proporciona un valor adicional a la mención, porque existe una percepción positiva por encima de la media en contraste con aquellos profesionales de esta área de formación que no la obtuvieron. De esta manera, se puede inferir que existe una valoración por la especialización en el mercado laboral del área contable, y es mayoritariamente por líneas de formación más tradicionales (tri-

butaria y control de gestión), que relacionadas con la tecnología.

Respecto al lugar donde desempeñan sus labores profesionales, los mayores ingresos son obtenidos mayoritariamente por profesionales que se desempeñan de manera dependiente (21.2%), en el sector privado (19.0%), en empresas de servicios (14.7%) y de comercio (4.3%), en organizaciones de tamaño grande (12.0%) y pequeño (7.1%). Desde la satisfacción que poseen los profesionales del área contable provenientes de una casa de formación inserta en una región emergente, quienes se encuentran más satisfechos con sus funciones son las mismas personas que perciben un mayor salario (13.0%). Sin embargo, la satisfacción con el nivel de ingreso percibido obtiene una valoración alta en su mayoría (37.0%).

Con respecto a los salarios percibidos, una mayor cantidad de años en el mercado laboral favorece la obtención de mayores ingresos, siendo quienes poseen entre 5 y 8 años de experiencia laboral profesional, los que representan en su mayoría el mayor salario.

Tabla 2. Caracterización de los niveles de salario de profesionales del área contable.

Variables	Categorías	Salario bruto mensual				Total
		Hasta \$900 000 ⁺	Entre \$900 001 y \$1 200 000 ⁺	Entre \$1 200 001 y \$1 600 000 ⁺	Más de \$1 600 000 ⁺	
Sexo	Femenino	15.2%	16.3%	12.5%	10.9%	54.9%
	Masculino	10.3%	10.3%	10.3%	14.1%	45.1%
Edad^{***}	Hasta 30 años	20.7%	12.5%	10.9%	7.1%	51.1%
	Entre 31 y 40 años	4.9%	13.0%	12.0%	17.4%	47.3%
	Más de 40 años	0.0%	1.1%	0.0%	0.5%	1.6%
Mención^{***}	Sin mención	19.0%	11.4%	4.9%	3.3%	38.6%
	Control de Gestión	3.3%	7.1%	6.0%	8.7%	25.0%
	Gestión Tributaria	2.7%	7.6%	9.8%	12.5%	32.6%
	Tecnologías de la Información	0.5%	0.5%	2.2%	0.5%	3.8%
Relación laboral^{***}	Dependiente	19.6%	25.5%	22.3%	21.2%	88.6%
	Independiente	2.2%	1.1%	0.5%	3.8%	7.6%
	No responde	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%
Sector^{***}	Público	2.7%	9.2%	7.6%	3.8%	23.4%
	Privado	17.9%	16.3%	14.1%	19.0%	67.4%
	Mixto	1.6%	1.1%	1.1%	2.2%	6.0%
	No responde	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	3.3%
Rubro^{***}	Agrícola	0.5%	0.5%	0.0%	0.0%	1.1%
	Comercio	2.7%	6.5%	4.3%	4.3%	17.9%
	Servicios	11.9%	17.4%	16.3%	14.7%	60.3%
	Extractiva	0.5%	0.5%	1.1%	1.6%	3.8%
	Financiero	1.6%	0.0%	0.5%	1.6%	3.8%
	Manufactura	4.3%	1.6%	0.5%	2.7%	9.2%
	No responde	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%
Tamaño empresa[*]	Pequeña	6.0%	3.3%	2.7%	7.1%	19.0%
	Mediana	6.5%	8.7%	7.6%	3.8%	26.6%
	Grande	8.2%	10.3%	8.7%	12.0%	39.1%
	No responde	4.9%	4.3%	3.8%	2.2%	15.2%
Satisfacción con sus funciones^{***}	Muy baja	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%
	Baja	1.1%	0.0%	0.0%	0.5%	1.6%
	Media	6.0%	2.2%	2.2%	1.1%	11.4%
	Alta	10.3%	8.7%	7.6%	10.3%	37.0%
	Muy alta	4.3%	15.8%	13.0%	13.0%	46.2%

Tabla 2. Caracterización de los niveles de salario de profesionales del área contable (*Continuación*).

Conformidad con su ingreso***	Muy baja	2.2%	1.1%	0.0%	0.0%	3.3%
	Baja	2.2%	2.7%	2.2%	0.5%	7.6%
	Media	13.0%	8.2%	6.5%	6.5%	34.2%
	Alta	3.8%	10.3%	11.4%	11.4%	37.0%
	Muy alta	0.5%	4.3%	2.7%	6.5%	14.1%
	No responde	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	3.8%
Satisfacción con su formación universitaria	Baja	1.1%	0.5%	0.0%	1.6%	3.3%
	Media	4.9%	3.3%	3.8%	3.8%	15.8%
	Alta	13.6%	10.3%	10.3%	9.8%	44.0%
	Muy alta	6.0%	12.5%	8.7%	9.8%	37.0%
Años en el mercado***	Hasta 2 años	13.6%	6.5%	2.2%	1.1%	23.4%
	Entre 3 y 5 años	8.2%	7.6%	6.5%	3.3%	25.5%
	Entre 5 y 8 años	2.7%	7.1%	10.9%	13.6%	34.2%
	Más de 8 años	1.1%	5.4%	3.3%	7.1%	16.8%

Nota: *significativa al 10%, **significativa al 5%, ***significativa al 1%, de acuerdo con la prueba Chi-cuadrado. †Valores en pesos chilenos. Fuente: Elaboración propia.

Caracterización de la valoración hacia la carrera de contador

Aunque las estadísticas históricas y la evidencia levantada en este estudio indica que la carrera de contador se encuentra bien posicionada, hay titulados que no recomiendan formarse a nivel profesional en esta área. Sin embargo, existe un alto porcentaje que sugiere que, al momento de estudiar una carrera del área contable, se opte por alguna mención de especialización. Quienes manifiestan preferencia por una carrera con mención son en su mayoría del sexo femenino (31.5%), con una edad de entre 31 y 40 años (28.8%), que actualmente se encuentran empleadas en el mercado (55.4%), que se desempeñan de manera dependiente (50.5%), que no les llevó más allá de 3 meses encontrar su primer empleo profesional en el área contable (40.8%), que trabajan en el sector privado (37.5%), que se desempeñan en los rubros de servicios (36.4%) y comercio (10.3%), y que laboran en organizaciones de gran tamaño (22.3%). Estos resultados pueden ser visualizados con mayor detalle en la Tabla 3.

Correlación entre variables de caracterización relevantes en la empleabilidad de la carrera

Por último, para comprender qué tipo de relación existe entre algunas variables que son relevantes desde la caracterización del mercado laboral en el que se encuentran insertos los profesionales del área contable provenientes de un territorio emergente, se llevó a cabo un análisis de correlación, teniendo en cuenta variables continuas (Tabla 4). En tanto, la edad parece no estar alejada de lo que hipotéticamente se podría pensar, porque a mayor edad el ingreso que se percibe tiende a aumentar, no de manera perfecta, pero es un factor relevante a la hora de generar un mayor salario, al menos en esta área de desempeño profesional.

En cuanto al año de titulación, este presenta una relación negativa con respecto al ingreso, es decir, que mientras más reciente es el año en el que se tituló el o la profesional, contrario a los años de experiencia laboral en el mercado, menor es el ingreso percibido, lo que tiene bastante sentido y es coincidente con los resultados descritos en los análisis anteriores.

Tabla 3. Caracterización de la valoración hacia la carrera en el mercado laboral.

Variables	Categorías	Recomienda la carrera			Total
		No	Sí, con mención	Sí, sin mención	
Sexo	Femenino	12.0%	31.5%	11.4%	54.9%
	Masculino	9.2%	25.0%	10.9%	45.1%
Edad	Hasta 30 años	9.2%	26.6%	15.2%	51.1%
	Entre 31 y 40 años	11.4%	28.8%	7.1%	47.3%
	Más de 40 años	0.5%	1,1%	0,0%	1,6%
Trabaja actualmente***	Sí	19.6%	55.4%	21.7%	96.7%
	No	1.6%	1.1%	0.5%	3.3%
Relación laboral***	Dependiente	17.9%	50.5%	20.7%	89.1%
	Independiente	1.6%	4.9%	1.1%	7.6%
	No responde	1.6%	1.1%	0.5%	3.3%
Tiempo para encontrar empleo***	Menos de 3 meses	14.1%	40.8%	16.3%	71.2%
	Entre 3 meses y 1 año	7.1%	11.4%	4.3%	22.8%
	Entre 1 y 2 años	0.0%	3.3%	1.6%	4.9%
	Más de 2 años	0.0%	1.1%	0.0%	1.1%
Sector***	Público	6.0%	15.2%	2.7%	23.9%
	Privado	11.4%	37.5%	18.5%	67.4%
	Mixto	2.2%	2.7%	1.1%	6.0%
	No responde	1.6%	1.1%	0.0%	2.7%
Rubro**	Agrícola	0.0%	0.5%	0.5%	1.1%
	Comercio	3.3%	10.3%	4.3%	17.9%
	Servicios	11.4%	36.4%	12.5%	60.3%
	Extractiva	1.1%	1.6%	1.1%	3.8%
	Financiero	0.5%	2.2%	1.1%	3.8%
	Manufactura	2.7%	4.3%	2.2%	9.2%
	No responde	2.2%	1.1%	0.5%	3.8%
Tamaño empresa*	Pequeña	4.3%	12.0%	2.7%	19.0%
	Mediana	4.9%	15.8%	6.0%	26.6%
	Grande	5.4%	22.3%	11.4%	39.1%
	No responde	6.5%	6.5%	2.2%	15.2%

Nota: * significativa al 10%, ** significativa al 5%, *** significativa al 1%, de acuerdo con la prueba Chi-cuadrado.
Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4. Matriz de correlación entre variables de caracterización relevantes.

	Edad	Año titulación	Salario
Edad	1	-0.70***	0.31***
Año titulación	-0.70***	1	-0.39***
Salario	0.31***	-0.39***	1

Nota: * significativa al 10%, ** significativa al 5%, *** significativa al 1% de acuerdo con la significancia bilateral.
Fuente: Elaboración propia.

DISCUSIÓN

Considerando los constantes cambios del mercado laboral, las instituciones de educación superior se deben adecuar a dichos escenarios y la preparación de profesionales más competentes es una tarea prioritaria (Goulart et al., 2021). Asimismo, la actualización de sus programas de estudios es un desafío trascendental (Nurius et al., 2017). Al respecto, es coincidente para el caso chileno la necesidad de avanzar en la precisión de perfiles profesionales generalistas y especialistas, para responder de manera más efectiva a los desafíos del mercado laboral actual (La Paz & Armijos, 2020; Herrera & Rodríguez, 2018). Referente a la distribución por sexo, la profesión contable en Chile como en territorios emergentes se encuentra liderada por una mayor participación de la mujer, lo que ha sido evidenciado de manera similar en contextos con características análogas como Colombia (Suárez-Pineda et al., 2022).

Con relación a la valoración de los profesionales hacia la carrera de origen, esta es relativamente alta, porque aunque un 21,1% menciona que no la recomendaría, el restante casi 80% sí se inclina por esta área de formación profesional, lo que es coincidente con los resultados obtenidos en países de mayor tamaño como México (Simón, 2020). Respecto al ingreso promedio de estos profesionales, la diferencia entre lo reportado por *mifuturo.cl* y lo expuesto en este trabajo, no es diferente a lo que ocurre en el norte de Chile, precisamente en la ciudad de La Serena, donde los ingresos son menores al promedio nacional (González & Alfaro, 2015), por lo que se plantea la necesidad de conocer cuál es la situación de los ingresos generados por profesionales del área contable en territorios más desarrollados.

Por su parte, los resultados del análisis de correlación son coincidentes con la literatura publicada, pues, de manera similar a lo expuesto por Ali et al. (2021) y Wang et al. (2017), los años de experiencia laboral se correlacionan positivamente con el salario percibido por los trabajadores. Este fenómeno también ha sido estudiado en economías más avanzadas como la de Estados Unidos y España, con resultados que favorecen la relación positiva entre la edad, los años de experiencia y el ingreso percibido (Ozhamaratli et al., 2022), inclusive, propicia una reducción de las desigualdades salariales (Elvira et al., 2023). No obstante, de acuerdo

con los hallazgos de Castagnetti et al. (2020), en el contexto de un país más desarrollado como Italia, los resultados indican que a pesar de que existe la percepción de diferencias salariales por edad, esta no es real.

Por último, la empleabilidad es mayor en regiones respecto a la media nacional. Lo que coincide con los resultados de países como México, donde la empleabilidad difiere de la media nacional (Damián, 2020). Esto plantea la necesidad de profundizar en este tipo de análisis, de manera tal de proporcionar información por los distintos territorios de un país, porque las características de cada región son diferentes, lo que implica que las del empleo también lo sean (Rodríguez-Pose, 2020).

CONCLUSIONES

Este estudio presenta una primera aportación sobre la situación de profesionales del área contable titulados de una Universidad Estatal presente en un territorio emergente de Chile. Y aunque los resultados obtenidos pueden ser coincidentes en algunos puntos con la realidad nacional, hay aspectos que representan brechas sobre las cuales se requiere seguir avanzando, a modo de fortalecer y seguir desarrollando el área profesional contable de manera transversal en el país. De esta manera, la proporción de profesionales de sexo femenino tituladas de la carrera de contador es superior a su contraparte masculina, pero es una cifra que se acentúa aún más en el contexto nacional. Similar situación de diferencia ocurre con el ingreso bruto promedio, donde el resultado es menos favorable para el caso de los estudiantes titulados de la Universidad del Bío-Bío. Lo contrario ocurre con la tasa de empleabilidad al primer año de titulación, cuyo resultado es mayor en los cuatro años considerados para los titulados de la Universidad del Bío-Bío, en comparación con la media nacional.

Los resultados muestran una implicancia práctica importante en el ámbito del mercado laboral de la profesión contable en contextos de menor desarrollo, sin embargo, plantean algunas limitaciones que pueden ser abordadas en futuras investigaciones. Primero, en lo que respecta a la temporalidad del estudio se considerarán datos hasta el año 2021, por lo que no está cubierto el periodo postpandemia, es decir, 2022

y 2023. Aquí se entrega una sugerencia para los trabajos futuros, a modo que estos puedan contemplar la situación del mercado laboral en el periodo de tiempo no cubierto o, inclusive, realizar comparaciones entre el antes y el después al Covid-19. Segundo, porque este trabajo representa un primer aporte en materia de las características del mercado laboral de profesionales del área contable de una Universidad Estatal presente en un territorio emergente en Chile, y requiere que en investigaciones futuras se puedan incorporar algunas variables relevantes en materia de empleo, a modo de confirmar o no las bases teóricas de esta área del conocimiento.

REFERENCIAS

- Ali, D., Tanwari, A., Arsalan, Al., Ahmed, M., & Ali, S. (2021). *Impact of Age and Experience on the Salary Expectation and Recognition of Employees* [Conference session]. Conference: Professional Trends in Industrial and Systems Engineering (PTISE), Peshawar, Pakistán.
- Barbosa, C. E., Oliveira de Lima, Y., Coimbra, L. F., Salazar dos Santos, H., Lyra, A., Argôlo, M., Augusto da Silva, J., & Moreira de Souza, J. (2022). Future of work in 2050: thinking beyond the COVID-19 pandemic. *European Journal of Future Research*, 10(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s40309-022-00210-w>
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. *Revista Facultad de Economía-BUAP*, 8(23), 101-111.
- Castagnetti, C., Rosti, L., & Töpfer, M. (2020). *The Age Pay Gap between Young and Older Employees in Italy: Perceived or Real Discrimination against the Young?* Emerald Publishing Limited.
- Cejas, M., Rueda, M., Cayo, L., & Villa, L. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 25(1), 94-101. <https://doi.org/10.31876/racs.v25i1.27298>
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2022). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16-31. <https://doi.org/10.1108/HEED-03-2021-0025>
- Chuks, U., & David, I. (2019). Challenges of HRM in a global business environment: a review and research agenda (international approach). *International Journal of New Economics and Social Sciences*, (19), 181-194. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0013.3042>
- Clarke, M. (2017). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923-1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Didier, N. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19-27.
- Elvira, M. M., Quintana-García, C., & Villamor, I. (2023). Aging the gap: the compensation among men and women executives. *Journal of Management & Organization*, 1-18. <https://doi.org/10.1017/jmo.2023.27>
- González, E., & Alfaro, M. (2015). Competencias profesionales y la empleabilidad, para egresados y titulados de la carrera de auditoría. *CAPIC REVIEW*, 13, 126-134. <https://doi.org/10.35928/cr.vol13.2015.50>
- Goulart, V. G., Liboni, L. B., & Cezarino, L. O. (2022). Balancing skills in the digital transformation era: The future of jobs and the role of higher education. *Industry and Higher Education*, 36(2), 118-127. <https://doi.org/10.1177/09504222211029796>
- Guatame, B., & Lagos, L. (2017). Retos del contador público frente a los cambios en la era digital en Colombia. *Revista Criterios*, 7(1), 49-57.
- Hazra, A. (2017). Using the confidence interval confidently. *Journal of Thoracic Disease*, 9(10), 4125-4130. <https://doi.org/10.21037/jtd.2017.09.14>
- Herbert, I. P., Rothwell, A. T., Glover, J. L., & Lambert, S. A. (2020). Graduate employability, employment prospects and work-readiness in the changing field of professional work. *The International Journal of Management Education*, 18(2). <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2020.100378>

- Herrera, N. A., & Rodríguez, C. E. (2018). Análisis comparativo del mercado laboral en Bogotá, para los programas de Contaduría Pública y Administración de Empresas en relación con la oferta académica de la Universidad de La Salle [Tesis de Pregrado]. https://ciencia.lasalle.edu.co/contaduria_publica/597
- International Federation of Accountants [IFAC]. (2021). Manual del Código Internacional de Ética para Contadores Profesionales. IFAC. https://www.ifac.org/_flysystem/azure-private/publications/files/2021-IES-BA-Handbook_ESP_Secure.pdf
- International Labour Organization [ILO]. (2023). ILO Monitor on the world of work. Eleventh edition. A global employment divide: low-income countries will be left further behind without action on jobs and social protection. ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_883341.pdf
- International Labour Organization [ILO]. (2023). Skills and the Future of Work. Strategies for Inclusive growth in Asia and Pacific. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@sro-bangkok/documents/publication/wcms_650239.pdf
- International Labour Organization [ILO]. (2024). Global unemployment rate set to increase in 2024 while growing social inequalities raise concerns, says ILO report. ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_908068/lang-en/index.htm
- International Monetary Fund [FMI]. (2024). Emerging Markets Are Exercising Greater Global Sway. FMI. <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/04/09/emerging-markets-are-exercising-greater-global-sway>
- La Paz, A., & Armijos, J. (2020). Características de la construcción curricular de las carreras universitarias de Contabilidad en Chile. *CA-PIC Review, Journal of Accounting, Auditing and Business Management*, 18, 1-17. <https://doi.org/10.35928/cr.vol18.2020.106>
- Li, L. (2022). Reskilling and Upskilling the Future-ready Workforce for Industry 4.0 and Beyond. *Information Systems Frontiers*. <https://doi.org/10.1007/s10796-022-10308-y>
- Ministerio de Desarrollo Social. (2023). Resumen de resultados: Pobreza por Ingresos, Pobreza Multidimensional y Distribución de los Ingresos. https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Presentaci%C3%B3n_Resultados_Casen_2022%20_v20oct23.pdf
- Morris, S., Aguilera, R. V., Fisher, G., & Thatcher, S. M. B. (2023). Theorizing From Emerging Markets: Challenges, Opportunities, and Publishing Advice. *Academy of Management Review*, 48(1), 1-10. <https://doi.org/10.5465/amr.2022.0527>
- Naciones Unidas. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/26a2069d-f658-4727-89f4-02e4646750d2/content>
- Naciones Unidas. (2024). El desempleo mundial aumentará a 5,2% en 2024. <https://news.un.org/es/story/2024/01/1526947>
- Nurius, P. S., Coffey, D. S., Fong, R., Korr, W. S., & McRoy, R. (2017). Preparing professional degree students to tackle grand challenges: A framework for aligning social work curricula. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 8(1), 99-118. <https://doi.org/10.1086/690562>
- Ozhamaratli, F., Kitov, O., & Barucca, P. (2022). A generative model for age and income distribution. *EPJ Data Science*, 11(4), 1-26. <https://doi.org/10.1140/epjds/s13688-022-00317-x>
- PriceWaterhouseCoopers. (2017). The Long View. How will the global economic order change by 2050? <https://www.pwc.com/gx/en/world-2050/assets/pwc-the-world-in-2050-full-report-feb-2017.pdf>
- Restrepo, K., & Isaza, J. (2019). ¿De lo masculino a lo femenino? Reflexiones sobre el mercado laboral de la contaduría pública. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(27), 527-553. <https://doi.org/10.21830/19006586.385>

- Rodríguez, E., Gallegos, C., Paredes, I., & Rubilar, A. (2019). Competencias técnicas de costos en el perfil profesional del Contador Auditor Chileno. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 507-521. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i86.23777>
- Rodríguez-Pose, A. (2020). Institutions and the fortunes of territories. *Regional Science Policy & Practice*, 12(3), 371-386. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12277>
- Romero, V. L., Bedón, Y. T., & Franco, J. L. (2022). Meta-análisis de competencias transversales en la empleabilidad de los universitarios. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 15(43), 20-42. <https://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i43.5464>
- Simón, J. D. (2020). Empleabilidad y situación laboral de los egresados de Contaduría en México: Periodo 2005-2018. *Diálogos sobre Educación*, 11(21), 1-30. <https://doi.org/10.32870/dse.vi21.640>
- Solimano, A., & Zapata-Román, G. (2024). *Chilean Economic Development under Neoliberalism. Structural Transformation, High Inequality and Environmental Fragility*. Cambridge University Press.
- Suárez Pineda, J., González, E., & González González, J. (2022). Contabilidad y mujer: Dos miradas desde la ecocontabilidad. *Revista Colombiana de Ciencias Administrativas*, 4(1), 52-65. <https://doi.org/10.52948/rcca.v4i1.557>
- Suárez, B. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84.
- The World Bank. (2024). The World Bank In Chile. <https://www.worldbank.org/en/country/chile/overview>
- Wang, C., Wan, G., Luo, Z., & Zhang, X. (2017). *Aging and Inequality: The Perspective of Labor Income Share* (Working Paper No. 764). Tokyo: Asian Development Bank Institute. <https://www.adb.org/publications/aging-and-inequality-perspective-labor-income-share>
- World Bank Group. (2021). Ñuble's connection to the world – An analysis of the region's exports and main value chains. <https://www.goredenable.cl/sites/default/files/documentos/%C3%91uble%E2%80%99s%20connection%20to%20the%20world%20%E2%80%93%20An%20analysis%20of%20the%20region%E2%80%99s%20exports%20and%20main%20value%20chains.pdf>