

DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y DETERMINANTES DE LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE EL CONTADOR PÚBLICO Y/O AUDITOR DE LA UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

RESUMEN

La mujer ha luchado históricamente por la igualdad de derechos en una sociedad esencialmente machista. Esta lucha la ha llevado a obtener importantes logros, sin embargo, hoy en día a aún pueden observarse situaciones de desigualdad, donde solo el hecho de ser mujer hace la posición en una situación diferente a los hombres. Asimismo, las Instituciones de Educación Superior, como entes formadoras de profesionales, deben velar porque sus titulados se enfrenten de manera exitosa al mundo del trabajo y cumplan sus expectativas laborales. En este contexto, las remuneraciones que estos profesionales perciben juegan un rol relevante, por lo cual se hace fundamental conocer las variables que la determinan. Por lo anterior, el presente artículo tiene por objetivo realizar un estudio de las remuneraciones que perciben los titulados de la carrera Contador Público y/o Auditor de la Universidad del Bío-Bío en Chile, para determinar las variables que determinan la renta de este profesional y si existe discriminación salarial por género en ellas. Las principales conclusiones, dan cuenta en primer lugar que esta carrera se encuentra en mejor posición con respecto al promedio nacional solo en los primeros tres años de titulación y que los factores determinantes de la remuneración que estos perciben son género, años de experiencia, cargo desempeñado y la empresa donde laboran. Asimismo concluye que existe discriminación salarial por género, y que los factores que la provocan en este profesional son, la relación contractual predominante, el tipo de empresa en la que se desempeñan (público, privado o mixto), el tamaño de la misma y la movilidad laboral.

PALABRAS CLAVE: Salario, Discriminación Salarial, Mercado Laboral

INTRODUCCIÓN

La globalización ha provocado cambios notables en la sociedad, lo que ha afectado también a los sistemas educativos. Nos encontramos hoy frente a una sociedad distinta, donde empresas y organizaciones avanzan gracias a la amplia difusión de conocimientos y donde la competitividad se hace cada vez más fuerte, obligando a las instituciones a competir no solo a nivel local, sino también a nivel global. En este contexto, las Instituciones de Educación Superior, como entes formadores de profesionales, tienen como misión preparar personas competentes, capaces de enfrentar estos nuevos desafíos y de insertarse en el mundo laboral de manera exitosa. En tal sentido, se hace estrictamente necesario conocer cuál es la realidad laboral que al respecto viven los titulados, específicamente este estudio se centrará en la carrera de Contador Público y Auditor que se imparte en la Universidad del Bío-Bío.

En este sentido, la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) señala explícitamente en uno de sus criterios de evaluación para las carreras de pregrado (CNA Chile; 2007), la importancia de la vinculación con los titulados. En este contexto, uno de los factores importantes a conocer es la tasa de empleabilidad, pero, ¿qué entendemos por empleabilidad? Hillage y Pollard (1998), la definieron como “la capacidad de los individuos para obtener un empleo inicial, mantener el empleo, moverse entre roles dentro de la misma organización, obtener un empleo nuevo si se requiere, e idealmente, asegurar un trabajo adecuado y suficientemente satisfactorio”. Los autores consideran que la empleabilidad de un individuo comprende, habilidades y actitudes, aunque reconocen que estar en su posesión no garantiza el hecho de poder moverse en el mercado de trabajo y desarrollar su potencial. En tanto, Yorke (2004), se refiere a la empleabilidad de los graduados universitarios como un conjunto de logros, habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan la probabilidad de encontrar un empleo y de tener éxito en sus puestos de trabajo, lo cual les beneficia a ellos mismos, a la fuerza de trabajo, a la comunidad y a la economía.

Ahora bien, la empleabilidad no debe ser confundida con la inserción profesional, ya que este última se asocia solo al hecho de encontrar empleo. Sin embargo, en Chile se define la tasa de empleabilidad se define como la probabilidad de encontrar empleo en un período de tiempo determinado, una vez titulado de la carrera (SIES, 2013), definición apoyada por Van Der Heijden (2002) quien define empleabilidad como la “capacidad de ser empleado en un trabajo”.

En este aspecto, las estadísticas señalan que la carrera de Contador Público y/o Auditor en Chile, muestra una tasa de empleabilidad promedio, al primer año de titulación, de un 91.7%, en tanto que al segundo año de titulación esta tasa aumenta a un 93.9%, tomando como base las cohortes 2000, 2001, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, en ambos casos, esto según la publicación del Servicio de Información de Educación Superior, (SIES, 2013).

Por su parte, la Universidad del Bío-Bío tiene una tasa de empleabilidad promedio al primer año de titulación del 90.6% (SIES, 2013). Si bien es cierto, las tasas de empleabilidad mostradas anteriormente son relativamente altas, éstas no alcanzan para posicionar a la carrera dentro de aquellas con más opciones de encontrar trabajo al egresar.

En base a lo anterior, se podría decir que los egresados de la carrera de Contador Público y Auditor, tienen una alta probabilidad de encontrar empleo, tanto al primer año de titulación como al segundo año, sin embargo, una de las interrogantes que se podría plantear sería ¿Cuál es el ingreso promedio que perciben los titulados de la carrera de Contador Público y/o Auditor de la Universidad del Bío-Bío? ¿Cuál es la brecha salarial existente entre los ingresos que éstos perciben respecto del promedio nacional?, ¿Es el género un factor determinante en la remuneración que este profesional percibe?, por lo cual, el objetivo de este artículo será “Realizar un estudio de las remuneraciones que perciben los titulados de la carrera Contador Público y/o Auditor de la Universidad del Bío-Bío en Chile, para determinar el impacto del género sobre éstas”.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La Universidad del Bío-Bío ofrece la carrera de Contador Público y Auditor desde el año 1971, con diversas versiones y jornadas tanto diurnas como vespertinas, titulando a la fecha más de 1.800 profesionales, de los cuales más 65% son de género femenino, siendo una tendencia para la carrera, (Unidad Títulos y Grados, Universidad del Bío-Bío, 2013).

Ahora bien, respecto a las remuneraciones que percibe el Contador Público y/o Auditor en Chile, Ramos et. at., (2009) señala que las áreas donde este profesional recibe remuneraciones más altas son principalmente control de gestión y auditoría con un valor agregado del 40%, seguidos por finanzas, administración y contabilidad, con un plus del 24% mientras que las demás áreas, realmente no tan ligadas a la especialidad, tienen un plus del orden de 13% .

Siendo esta una carrera mayoritariamente femenina, la discriminación salarial resulta fundamental al momento de evaluar la satisfacción de los titulados. En este contexto, y a pesar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declara el derecho a la igualdad salarial desde el año 1919 como principio básico establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la OIT (Oelz et. al., 2013), donde se reconoce que es un elemento clave para la justicia social, esto en la práctica no se cumple, existiendo históricamente una fuerte diferenciación en el trato laboral con la mujer. En este sentido, donde más se evidencia esta desigualdad es en la discriminación salarial, al respecto han aparecido diversos estudios que han mostrado evidencia de ello, como es el caso de Blau y Kahn (1992) quien muestra evidencia empírica de este fenómeno a nivel internacional.

Según Cabo y Garzón (2007) la discriminación salarial atribuible al sexo se da estrictamente en el mercado laboral, cuando hombres y mujeres reciben un salario distinto en un mismo puesto de trabajo sino también cuando se observan discrepancias en la remuneración por realizar un trabajo que exige la misma dotación de características como son capacidades, esfuerzo, responsabilidad, y condiciones laborales. La Organización Internacional del Trabajo

(OIT), señala que la desigualdad en el trato involucra una multiplicidad de aspectos del empleo como la cobertura provisional, las condiciones en que se desarrolla el trabajo, el horario, las posibilidades de ascenso, entre otros, sin embargo las diferencias salariales tienen una particular relevancia. En este sentido, la existencia de un pago diferente para trabajadores que tienen capacidades equivalentes y que desempeñan trabajos de iguales características es considerada una discriminación salarial cuando esta disparidad está basada exclusivamente en el sexo y con el trabajo desempeñado (Mideplan, 2008).

La brecha que se da entre la remuneración de un hombre y una mujer considera todos los tipos de ingresos como la remuneración en efectivo o especies, los ingresos netos por cuenta propia y los ingresos totales del empleo por cuenta propia o ajena. A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22,9% lo que significa que las mujeres ganan un 77,1% de lo que ganan los hombres. Sin embargo, el alcance de la brecha salarial entre hombres y mujeres varía según el sector, la ocupación, el grupo de trabajadores, el país y el tiempo. Normalmente es inferior en el sector público en comparación con el sector privado y es mayor en los trabajadores de más edad (Oelz et. al., 2013)

Existen diversos factores que explicarían esta brecha salarial, Oelz et. al., (2013) señalan que esta diferencia se da principalmente por diferencias en la educación y la formación por motivo de género, experiencia laboral, segregación laboral, jornada de trabajo (tiempo parcial o completo), tamaño de la empresa e índice de sindicación, discriminación salarial por sexo. En cuanto a la segregación, estudios a nivel internacional muestran que las diferencias salariales entre sexos se dan principalmente por la segregación de la mujer en determinadas estructuras laborales, la evidencia muestra que una proporción significativa de la diferencia salarial se explica por la desigual distribución ocupacional de hombres y mujeres en al menos un 20% a un 25% de la brecha salarial (Hakim, 1992; Macpherson and Hirsch, 1995; Preston, 1999). Esta segregación se aprecia claramente ya que existen empleos que se relacionan con las mujeres,

como niñera, asesora del hogar, secretarias, etc. que tienen salarios más bajo que los empleos que se asocian a los hombres como mineros, maquinistas, camioneros, etc. esto se denomina segregación profesional horizontal (Oelz et. al., 2013). Por su parte, Schurch (2013) se refiere a que existen diferencias salariales entre carreras feminizadas y masculinizadas.

En Chile, se han realizado una serie de estudios que demuestran que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres que no se explica por diferencias de productividad, sino más bien, se explicarían por una discriminación en cuanto al género. Peticara y Bueno (2009) señalan que los hombres y mujeres son retribuidos de manera diferencial por sus años de experiencia y por su parte, en este sentido Informe del Foro Económico Mundial del 2013 posicionó a Chile como uno de los países en que la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres para un mismo puesto en Chile es de las mayores del mundo (WEF, 2013).

En este sentido, el último informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2010) señala que en los años 60 las chilenas ganaban, en promedio, la mitad de lo que obtenían los hombres, en Chile el Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2005), en su reporte señala que al año 2003 existía un brecha salarial promedio entre hombres y mujeres asalariados del 5%, por su parte, Paredes y Riveros (1994) utilizando la información proveniente de la Encuesta de Empleo y Desempleo de la Universidad de Chile para el período 1958 – 1990 encuentran que la discriminación salarial por género para el Gran Santiago en 1958, corrigiendo por sesgo de selección, era de un 91%, mientras que para el año 1990 alcanzó el 74%, por su parte, Montenegro (2001) concluye que la brecha ha tendido a reducirse en la década del 90 pasando de 18% en el año 1990 al 5% en el año 1998, en tanto, Fuentes et. al. (2005), muestran un análisis de la evolución de la discriminación laboral por género desde los años 1990 al 2003 utilizando las Encuestas CASEN, en dicho estudio, se concluye que la tendencia de la brecha salarial en Chile es decreciente, pero aún es positivo, situándose al año 2003 en un 27,5% y determina un subpago promedio para las mujeres, estimado en 14,3%,

mientras que los hombres percibirían un pago adicional de 13,2%. Por último, el Ministerio de Planificación en Chile (Mideplan, 2009) utilizando los datos de la Encuesta Casen señala que la brecha de género en cuanto al ingreso promedio por hora de asalariados era de 20,1%, en 1990 y había bajado a 15,8% en 2009. Por su parte, la Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE) mostró que en el trimestre octubre-diciembre de 2009, la brecha de los salarios entre hombres y mujeres, calculada según los ingresos promedio mensuales, era de 12,7%. Así, entre asalariados y asalariadas con educación universitaria y de postgrado es del 35,4%, mientras que en el segmento con educación básica o primaria, solo alcanza al 13,9%. En coherencia con lo anterior, la diferencia de ingresos de los trabajadores más calificados, profesionales, científicos e intelectuales alcanza un 63,6%, empleados de oficina un 73%, técnicos y profesionales de nivel medio un 69,5% (Mideplan, 2009). Peticara y Bueno (2009) encuentra que existe una fuerte evidencia de un efecto techo para las mujeres en Chile: en ciertas combinaciones de ocupación, años de experiencia, edad, educación y estado marital no es posible comparar hombre y mujeres, ya que simplemente no existen mujeres que tengan más de 40 años de edad y más de 10 años de experiencia.

Por otra parte, la Encuesta Suplementaria de Ingresos del año 2009 mostraba que la renta promedio en Chile de profesionales universitarios es de \$ 571.483 en la mujer y de \$ 872.125 en hombres, lo que genera una brecha del 34,5%. Esta brecha cambia si lo separamos por regiones siendo en la Región Metropolitana del 42,5% con rentas de \$ 612.992 y \$ 1.066.829 respectivamente, en el caso de la Región del Bío-Bío la brecha es de 32,1% con rentas bastante inferiores de \$ 494.105 y \$ 727.704 respectivamente, donde se puede apreciar claramente la diferencia salarial que existe en la capital y en regiones. Ahora bien, si segregamos esta información de acuerdo al grupo ocupacional se observa que cuanto más alta es el cargo ocupado mayor es la brecha, y que ante un mismo grupo ocupacional también existen diferencias según la zona geográfica donde se desempeñe mostrando claramente renta

superiores la Región Metropolitana que las otras regiones y específicamente la Región del Bío-Bío que es donde se ubica la Universidad sujeto de estudio. En este sentido, en Chile la renta promedio para las ocupaciones de Empleados de Oficina es de \$ 291.579 para el género femenino y \$ 376.085 para el género masculino, con un brecha del 22,5%, en la Región Metropolitana la brecha es de un 15,9% con rentas de \$ 310.393 y \$ 369.486 respectivamente y en la Región del Bío-Bío de un 39,9% con rentas promedio de \$ 264.607 y \$ 440.348. En el caso de las ocupaciones de Profesionales Técnicos y Afines la renta promedio a nivel nacional es de \$ 569.814 en el caso de la mujer y \$ 885.988 en el caso de los hombres, generando una brecha del 35,7%, en tanto, en la Región Metropolitana la brecha es de 35,5% con rentas de \$ 607.669 y \$ 942.233 respectivamente y para la región del Bío-Bío de un 25,3% con rentas de \$ 507.772 y \$ 679.839 respectivamente. Por último, en las ocupaciones de Gerentes, Administradores y Directivos la renta promedio en Chile es de \$ 832.014 en el caso de la mujer y \$ 1.556.668 en el caso del hombre con una brecha del 46,6%, pasando a un 43,9% en la Región Metropolitana con rentas de \$ 612.992 y \$ 1.066.829 respectivamente y en la Región del Bío-Bío de un 48,5% con rentas significativamente más bajas de \$ 491.866 en el caso de las mujeres y \$ 956.373 en el caso de los hombres. (INE, 2009)

Ahora bien, la desigualdad de género en las remuneraciones no es un aspecto menor, más aún si se considera que en los últimos años ha crecido fuertemente la participación laboral de las mujeres, pasando de un 44,3% a un 48,7% entre comienzos desde el año 2010 al 2014, lo que representa un alza de 4,4 puntos porcentuales, casi un 60% más que en el cuatrienio anterior. Asimismo no sólo se ha visto aumentada la participación laboral de las mujeres, sino también la tasa de ocupación femenina, indicador de particular importancia ya que expresa la proporción de mujeres que efectivamente cuentan con un trabajo, cifra que pasó de 39,5% a 45,3% durante el periodo 2010 – 2014, (Gobierno de Chile, 2014).

METODOLOGÍA

El estudio se realizó desde la perspectiva de investigación cuantitativa, a través de encuestas a los titulados de Contador Público y/o Auditor de la Universidad del Bío-Bío, validada a través, “Juicio de Expertos” y “Prueba piloto”. La muestra utilizada fue de 166 sujetos, con un error del 6,8% de una población total de 834 titulados desde el año 2002 al 2011.

Por otro lado, se recurrió a la base de datos del Ministerio de Educación publicada en el sitio Mi Futuro.cl para establecer la brecha entre los resultados de los titulados de la Universidad del Bío-Bío versus el promedio nacional. La información disponible corresponde a los egresados de la Educación Superior titulados los años 2000, 2001, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009, las cuales se agruparon como; 5° año de titulación cohorte de titulados 2005 y 2006; 4° año cohorte de titulados 2005, 2006 y 2007, al 3° año cohortes 2006, 2007 y 2008; al 2° año cohortes de titulados 2007, 2008 y 2009 y 1° año cohortes 2008, 2009 y 2010. Este mismo criterio se utilizó para determinar el promedio de ingresos de los titulados de la Universidad del Bío-Bío, los cuales fueron calculados separados por género. El promedio de ingresos a nivel nacional para la carrera de, al 1° año \$ 696.093; al 2° año \$ 778.817; al 3° año \$ 871.972; al 4° año \$ 982.070 y al 5° año de titulación \$ 1.081.399 (SIES; 2013).

Para comprobar la incidencia del género sobre la renta de este profesional, se realizó un análisis estadístico de 12 variables independientes: edad, título, mención, años de experiencia laboral, relación contractual predominante, tipo de empresa, sector industrial al que pertenece, tamaño de la empresa, cargo desempeñado, movilidad laboral, grado de conformidad con la renta percibida y la brecha existente con el promedio nacional. Se realizaron gráficos de dos y tres variables y se aplicaron Test LSD Fisher y Test Tukey para comprobar el grado de significancia. Finalmente se realizaron pruebas de hipótesis para las medias con el fin de determinar el nivel de significancia de la brecha salarial de la Universidad del Bío-Bío y el promedio nacional, separados según género.

RESULTADOS

Una vez analizados los datos obtenidos se observan, de un total de 166 encuestados, 59% son de género femenino, quienes perciben una renta promedio de \$ 870.811 y 41% de género masculino cuya renta promedio es de \$ 1.063.076, mostrando un brecha entre ambos del 18%, aunque esta diferencia se encuentra por debajo de la brecha mostrada a nivel nacional para Universitarios de un 34,5%, y de la Región del Bío-Bío de un 32,1%, y mostrando incluso rentas promedios superiores al promedio nacional y de la región. Esta diferencia de renta según género resulta estadísticamente significativa, con un valor $p = 0,0153$. Ahora bien, al analizar la renta perciba por grupo etáreo se observa que la renta de los titulados que se encuentra entre los 36 y 40 años de edad resulta significativamente mayor a la renta percibida por los que tienen menos de 26 años de edad, con un nivel de significación del 5%. Sin embargo, al realizar este mismo análisis por género, no existe diferencia significativa según grupo etáreo.

En tanto, al analizar la renta percibida por título, se observa que los titulados de Contador Auditor perciben una renta promedio de \$ 1.070.035 mientras que los Contadores Públicos y Auditores \$ 742.213. Esta diferencia resulta estadísticamente significativa con un nivel de significación del 5%, situación que no ocurre cuando se analiza esta variable por género.

Asimismo, si se realiza el análisis de las rentas promedios que obtienen los titulados según mención, se observa que entre menciones no existen diferencias significativas, pero si lo hay entre los que no tienen una mención y los que sí cuentan con ésta. Al analizar por género, no se encontraron diferencias significativas en las rentas de los titulados en cada mención.

Con respecto a la renta percibida de acuerdo a los años de experiencia, se observa que ante una mayor cantidad de años en el mercado laboral, mayor es la renta percibida, sin embargo, esta brecha se hace significativa, solo al comparar la renta de los titulados con más de 12 y menos de dos años de experiencia, considerando un nivel de significación del 5%. Al analizar por género, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre ambos.

Por otra parte, al realizar el análisis según el tipo de relación laboral predominante, no se observan diferencias estadísticamente significativas entre la renta promedio que obtienen los que trabajan de manera dependiente y los que trabajan de manera independiente, sin embargo, al analizar por género, se observa que los titulados de género masculino, generan diferencias significativas con respecto a los sujetos de género femenino al desempeñarse de manera independiente, considerando un nivel de significación del 5%.

En tanto, si se analiza el tipo de empresa en la que se desempeñan los titulados y la renta que estos perciben, se aprecia una diferencia significativa entre el sector público y privado. Al analizar por género, se observa que no existen diferencias significativas entre las rentas percibidas en el sector público, esto podría explicarse por la existencia de una escala única de sueldos para este tipo de empresas. Sin embargo, es en las empresas privadas, en donde se hace más evidente la diferencia de remuneración que perciben según género, siendo la renta de los de género masculino en promedio un 35% superior a las de los titulados de género femenino, siendo significativa al 5% esta diferencia de renta percibida en el sector privado por los titulados.

Por otra parte, si comparamos la renta obtenida según el sector industrial al que pertenecen las empresas en las que se desempeñan los titulados, no se observan diferencias significativas entre éstas, lo cual se mantiene al realizar este mismo análisis por género.

El tamaño de la empresa es un factor relevante a la hora de relacionarlo con el nivel de remuneraciones alcanzadas, puesto que se observa claramente una relación directa entre el tamaño y la renta percibida por los encuestados, para ambos géneros. Del mismo modo se observa que en las grandes empresas la brecha salarial entre géneros se acorta pasando de un 47% en las empresas pequeñas a un 10% en las grandes empresas, se observa que existen diferencias significativas entre los sueldos pagados por las grandes y medianas empresas. Luego, al analizar por género, se aprecia que la renta obtenida por los encuestados de género masculino que se desempeñan en pequeñas empresas es significativamente mayor que los

sujetos de género femenino que trabajan en este mismo tipo de empresas. Sin embargo, si se compara la renta obtenida entre todos los que trabajan en grandes empresas no se perciben diferencias significativas de acuerdo al género, lo que muestra claramente que son las pequeñas empresas las que hacen esta diferenciación al momento de determinar la renta.

Para el análisis de los cargos que desempeñan, se procedió a agrupar en 4 categorías principales; Administrativo, Auditor, Directivos, Docente y Otros; para los que declararon encontrarse sin trabajo. Por su parte, al analizar la renta percibida de acuerdo al cargo, se observa que existen diferencias significativas entre los que se desempeñan en cargos Directivos y los que trabajan en cargos Administrativos o Docentes, siendo estos los que perciben las remuneraciones más altas, con rentas promedio superiores al \$1.000.000 en ambos casos y para ambos géneros. Con respecto a la brecha entre géneros, para todos los cargos es siempre superior pasando de un 8% a un 16% superior los varones respecto a las damas, sin embargo, estas brechas no resultan significativas. Si se compara ese resultado con la brecha mostrada nivel nacional en cargo similares, se observa que la mostrada por los Contadores Públicos y/o Auditor de la Universidad del Bío-Bío es inferior que el promedio nacional y que el promedio mostrado en la Región del Bío-Bío y la Región Metropolitana en todos los grupos ocupacionales, donde para los Empleados de Oficina llega al 39,9%, Profesionales al 35,7% y Directivos al 48,5%. Sin embargo, las rentas promedio obtenidas por los Profesionales de esta Institución son siempre superiores, independiente del grupo ocupacional, en ambos género, tanto al Promedio Nacional como al promedio de la Región y Región Metropolitana.

En cuanto a la movilidad laboral y su impacto en la remuneración de los titulados, se observa una mayor remuneración a medida que se cambian más veces de trabajo, sin embargo, esto no resulta significativo. Sin embargo, al analizar por género, se observan diferencias significativas entre las rentas percibidas por los sujetos de género masculino que se han cambiado más de 5 veces y los sujetos de género femenino con la misma movilidad laboral.

Por otra parte, se observa que el grado de conformidad con la renta cambia a medida que ésta aumenta, sin embargo, esto resulta significativo cuando se pasa desde medianamente conforme a conforme o muy conforme. Ahora bien, al analizar este efecto según género, no existen diferencias significativas en cuanto a su grado de conformidad con la renta que perciben.

En tanto, se puede apreciar que los titulados de Contador Público y Auditor de la Universidad del Bío-Bío, se encuentran en mejor posición que el promedio nacional al 1°, 2° y 3° año de titulados, sin embargo, esta situación cambia en el 4° y 5° año, donde la renta es relativamente inferior, aunque en todos los casos las brechas son estrechas. Sin embargo, esta brecha resulta significativa solo al 1° año con un nivel de significancia del 5% de manera positiva, y al quinto año con un 10%, pero en este caso, es desfavorable para los titulados UBB.

Con respecto a la brecha en los primeros tres años, que es donde la Universidad del Bío-Bío se encuentra sobre el promedio nacional, es al primer año de un 13%, segundo año 10% y tercer año 5%. En tanto, al cuarto y quinto año, que es donde la Universidad del Bío-Bío se encuentra bajo el promedio nacional, la brecha es de -2% y -10% respectivamente.

En tanto, si se realiza este análisis comparando la renta que obtienen los sujetos según el género con el promedio nacional, se observa que en el caso de los sujetos de género femenino se encuentran en mejor posición en los primeros dos años, con una brecha de un 9.5% y 6% sobre el promedio nacional, a partir del tercer año comienza a descender llegando a una brecha del -8.5%, sin embargo, estas diferencias no resultan estadísticamente significativas. Continuando el análisis con los sujetos de género masculino, se observa una situación similar a la presentada por la Universidad del Bío-Bío en su conjunto, donde claramente se puede ver que se encuentran en los primeros tres años de titulación por sobre el promedio nacional con brechas del 22%, 16% y 14% respectivamente, pasando a descender a partir del cuarto año, llegando a brechas del -6% y -13%, las cuales resultan significativas al 1° año con un nivel del 5%, 2° y 3° año con un 10%. En el 4° y 5° año de titulación, esta brecha no resulta significativa.

CONCLUSIONES

Se puede concluir que las variables que inciden en la remuneración percibida por el Contador Público y/o Auditor de la Universidad del Bío-Bío son, género, años de experiencia en el mercado laboral, tipo de empresa en la cual se desempeñan (público, privado o mixto), tamaño de la misma y cargo desempeñado. Por otra parte, se puede señalar que la discriminación salarial por género sigue siendo una realidad en Chile, y en este profesional persiste esta tendencia, puesto que los hombres perciben en promedio rentas superiores a las mujeres.

Ahora bien, cuando se realiza un análisis más detallado para investigar donde es que se presenta la discriminación salarial por género para este profesional, se concluye que principalmente existen diferencias significativas en los salarios de las mujeres, cuando se analiza la relación contractual predominante de los titulados, el tipo de empresa en la que se desempeñan (público, privado o mixto), el tamaño de la misma y la movilidad laboral, variables que son coherentes con los estudios previos y con lo señalado OIT en su guía introductoria a la igualdad salarial.

En cuanto a la relación contractual se concluye que a los hombres les resulta más conveniente el trabajo de manera independiente desde el punto de vista remunerativo, en cambio a los sujetos de género femenino, les es más conveniente depender de un empleador.

Respecto al tipo de empresa existe discriminación en las empresas privadas, donde los hombres llegan a percibir rentas un 35% superior a la que perciben las mujeres, situación que no ocurre en las empresas públicas, dado que éstas poseen una escala única de sueldo. Del mismo modo, se repite el patrón de que las empresas de mayor tamaño son las que presentan una menor brecha salarial con respecto a las pequeñas empresas, a medida que disminuye el tamaño de la empresa aumenta la brecha en favor de los hombres, pasando de un 10% a un 47% en este último caso. La razón que explicaría esto es fundamental en el nivel de sindicación que existe en las grandes empresas, ya que generalmente este es menor en las empresas de menor tamaño, lo que llevaría a mayores desigualdades laborales.

Ahora bien, en cuanto a la movilidad laboral resulta una variable favorable para los hombres, la que podría deberse a que son éstos quienes buscan permanentemente mejorar sus condiciones laborales, sin embargo, las mujeres buscan una estabilidad laboral, por lo cual, quienes presentan una mayor movilidad son quienes no han podido encontrar un trabajo adecuado.

Por otra parte, si se considera que los entrevistados no sobrepasan los 12 años de experiencia laboral, se muestran conformes o muy conformes cuando su renta supera el \$ 1.000.000, en ambos géneros, sin embargo, en el caso de las mujeres se muestran muy desconforme con una renta inferior a los \$ 500.000, en tanto, los hombres cuando ésta baja de los \$ 820.000.

Al comparar el nivel de remuneraciones de los titulados con el promedio nacional se tiene que en general la Universidad está en mejor posición en los primeros tres años de titulación, sin embargo, esta posición cae al 4° y 5° año de titulación. Ahora bien, no es menor el hecho de que este programa se encuentre sobre el promedio nacional, más aún si se considera que gran parte de los egresados de esta institución se quedan trabajando fuera de la Región, y de acuerdo a lo ya mencionado, existen diferencias de salarios entre Regiones, donde se pudo observar que en todos los casos, los profesionales universitarios y de distintos grupos ocupacionales siempre eran mejor remuneraciones en la Región Metropolitana, esta misma razón explicaría lo sucedido en los años posteriores, donde ya se observa cómo esta brecha positiva comienza a descender hasta llegar a cifras negativas, esto se debería a que en regiones hay menos opciones de hacer carrera profesional y generalmente los sueldos se estancan en algún momento, sin embargo, el promedio nacional muestra claramente como a raíz de una mayor experiencia laboral los sueldos también aumentan. Por último, es necesario destacar que los profesionales varones se encuentran generando rentas significativamente mayores a las del promedio nacional, durante los tres primeros años de egreso y que si bien es cierto, se observa que esta situación decae al 4° y 5° año de egreso, esta brecha no resultar ser significativa, lo cual podría explicarse por la ubicación geográfica donde se desempeñan los titulados sujetos a estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Blau, F.D.; Kahn, L.M. (1992). *The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons*. American Economic Review, vol. 82, pp. 533-38.
2. Cabo G. y Garzón M. (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. [En línea]<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/diferenciaYDiscriminacion.pdf>.
3. Comisión Nacional de Acreditación, CNA (2007). Criterios de Evaluación para carreras de Contador Público y/o Contador Auditor de fecha 7 de marzo de 2007.
4. Fuentes, J., Palma, A, Montero, R. (2005). *Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global*. Estudios de Economía, Vol. 32 N° 2, Diciembre 2005.
5. Hakim, C. (1992). *Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour*. Eur. Sociol. Rev. N° 8.
6. Hillage, J. y Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research Brief 85, Department for Education and Employment, London.
7. Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2009). Encuesta Suplementaria de Ingresos.
8. Macpherson, D.A. y B.T. Hirsch. (1995). *Wages and Gender Composition - Why Do Womens Jobs Pay Less*. Journal of Labor Economics N° 13, pp. 426-471.
9. Ministerio del Trabajo y Previsión Social (2005). *Discriminación salarial contra la mujer: ¿un problema de segregación ocupacional y sectorial?* Observatorio Laboral Ministerio del Trabajo y Previsión Social, No 16 abr. 2005, Santiago, Chile., p. 11-15.
10. Ministerio de Planificación Social, MIDEPLAN (2009). *Discriminación salarial y segregación en el mercado laboral: un análisis de género, 2000-2006*.
11. Montenegro, C. (2001). *Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach*. The World Bank,
12. Oelz, M; Olney, S; Tomei M. (2013). *Igualdad salarial*. Organización Nacional del Trabajo, [En línea] en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf.
13. Paredes, R. y Riveros, L. (1994). *Gender Wage Gaps in Chile. A Long Term View: 1958-1990*. Estudios de Economía, Vol. 21.
14. Peticara, M. y Bueno I. (2009). *Brechas salariales por género en Chile: un nuevo enfoque*. Revista Cepal N° 99, Chile.
15. PNUD (2010). *Desarrollo Humano e Chile. Género: Los Desafíos de la Igualdad*. Santiago, [En línea] en [http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTY3NDAYNA===Informe de Desarrollo Humano. Genero: Los desafios de la igualdad](http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMTY3NDAYNA===Informe_de_Developmento_Humano_Genero_Los_desafios_de_la_igualdad).
16. Portal Web Mi Futuro.cl (2012). Sitio Web dependiente del Ministerio de Educación en Chile, estadísticas por carrera.
17. Preston, J.A. (1999). *Occupational gender segregation Trends and explanations*. The Quarterly Review of Economics and Finance N° 39, pp. 611-624.
18. Ramos J., Rubio C., González M., Coble D. (2009). *Determinantes de los salarios en las carreras de Ingeniería Comercial y Contador Auditor*. Serie Documentos de Trabajo, Departamento de Economía, Universidad de Chile.
19. Schurch Santana, R. (2013). *El retorno de las carreras: un estudio de los factores que inciden en las remuneraciones de universitarios recién titulados*. Calidad en la Educación, N° 38, Chi.
20. Unidad Títulos y Grados (2012). Informe titulados Contador Público y/o Auditor
21. VanDer Heijden, B. (2002). *Prerequisites to guarantee life-long employability*. Review, 31.
22. World Economic Forum, WEF (2013). *The Global Gender Gap Report 2013*, [En línea] en http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf.
23. Yorke Mantz (2004). *Employability in higher education: what it is – what it is not*. Learning & Employability. Series One.