

BRECHAS DE CALIDAD DEL PERFIL DEL CONTADOR AUDITOR FORMADO EN LA COMUNA DE CURICÓ, CHILE

QUALITY GAPS IN ACCOUNTANTS GRADUATE PROFILES, CURICÓ, CHILE

VALENTÍN SANTANDER RAMÍREZ

vsantand@ucm.cl

PABLO HORMAZÁBAL SAAVEDRA

phormaza@ucm.cl

Facultad de Ciencias Sociales y Económicas

Universidad Católica del Maule, Chile

RESUMEN

Este estudio exploratorio buscó identificar las brechas existentes entre la oferta de perfiles del contador auditor ofrecidos en la comuna de Curicó, Chile, y el perfil sugerido, para el mismo profesional, por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA). El método utilizado se basó en la recolección de la información de perfiles, según la estructura de la CNA, desde las casas de estudios superiores que lo ofertan en la comuna; para el caso fueron tres. Posteriormente, se realizó un análisis en el cual cada aspecto utilizado por la CNA

fue comparado con lo ofrecido por cada institución, identificando de esa forma las brechas existentes. Se pudo comprobar la hipótesis inicial, en el sentido que existen brechas importantes en los perfiles estudiados.

Palabras claves: Brechas – Calidad, Contador auditor – Perfil egreso.

ABSTRACT

This exploratory study sought to identify the gaps between the supply of auditor/accountant profiles offered in the town of Curicó, Chile, and the suggested profiles, for the same professional, by the National Accreditation Commission (CNA). The method used was based on the data collection of profiles depending on the structure of the CNA, the population of this research were the three schools that offer superior/pre-graduate education in the dis-

trict. Subsequently, an analysis which compared every feature on the CNA profiles with those offered by each local institution is done in order to identify the gaps. It was proved the initial hypothesis was correct, in the sense that there are significant gaps in the studied profiles.

Key words: Quality gaps, accountant, graduate profole.

1. INTRODUCCIÓN

El estudio exploratorio buscó dar respuesta a la pregunta: ¿Cuáles son las principales brechas identificables entre la oferta de perfiles de Contador Auditor ofrecidos en la comuna de Curicó y el perfil sugerido por la CNA?

El problema de estudio surge por el contexto globalizado que exige a las instituciones de educación superior ajustar los perfiles profesionales ofrecidos. En este proceso de cambio muchas instituciones se han quedado ancladas en los esquemas anteriores y otras, rápidamente, han adoptado las innovaciones. Así, es posible apreciar que para una misma profesión los perfiles ofrecidos son diversos, en circunstancias que el título otorgado es similar. La carrera de Contador Auditor no es exclusivamente universitaria, por ende, existen institutos públicos y privados que también ofrecen este perfil. Dichas instituciones tienen propietarios de diversa índole, tales como empresarios, la Iglesia, cajas de compensación, grupos de inversión, etc.

El modelo socioeconómico vigente otorga libertad económica de los usuarios-alumnos para elegir la casa de estudios que ellos deseen. Por ende, hoy las instituciones deben competir para captar alumnos. En ese afán es de vital importancia

el contenido y las características del perfil ofrecido. Por ello, las instituciones se enfocan en el constante mejoramiento e innovación del perfil del contador auditor. En este sentido, se pudo constatar que la oferta de perfiles para la comuna de Curicó está formada solo por tres instituciones de educación superior, estas son: Instituto Profesional La Araucana (IP), Instituto Nacional de Capacitación (IN) y Universidad Católica del Maule (UCM). Estas, fueron las consideradas en el estudio, a las cuales se les analizó la oferta del perfil ofrecido.

Una variable importante de este perfil es su transversalidad a varias disciplinas, por ejemplo: la contabilidad, la tributación, la auditoría, recursos humanos, etc., lo que hace que sea amplio e integrado, teniendo como consecuencia la conjunción de una variada gama de competencias de los más diversos tipos.

Ante la variada oferta y presencia de instituciones de educación, surge la necesidad de los organismos reguladores de garantizar un estándar de calidad mínima en los procesos de formación profesional. Es así como se crea la Ley de Acreditación,¹ la cual a la larga produjo que la CNA determinara un perfil sugerido para el contador auditor, el cual describe aspectos referidos a: definición del contador auditor, el cual explicita el campo de acción y las áreas de desempeño de este profesional; el perfil ocupacional, normas generales de la enseñanza, los principios y competencias y las competencias profesionales. También surge, en el contexto de este estudio, la necesidad de conocer la coherencia existente entre los criterios de calidad y las necesidades del mercado, materia que se pretende abarcar en una segunda fase de esta línea investigativa.

Entre las razones que justifican que se haya efectuado este estudio, está la necesidad de responder a las expectativas de perfil demandado por las empresas, lo cual permite aumentar los niveles de productividad de las mismas. Desde la perspectiva de las instituciones de educación, conviene conocer la información que será utilizada como insumos para satisfacer la necesidad de innovar en el contenido curricular de este perfil y, en el mismo contexto, este estudio también responde a la necesidad de innovar en las estrategias de aprendizaje y evaluación.

En la revisión bibliográfica se tuvo acceso a varios artículos académicos referidos directa o indirectamente con el tema central de este estudio. Cronológicamente, tenemos que los autores Llopart, X. y Redondo, R. (2000), realizaron un

¹ Ley N° 20.129, de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, *Diario Oficial* 17 de noviembre 2006.

análisis empírico sobre las competencias de los auditores que se desempeñan en empresas de auditoría.

Desde la perspectiva del auditor interno, Wolinsky, J. (2003), realizó un estudio sobre el perfil del auditor operativo que practica la auditoría integral y el trabajo interdisciplinario. Trabajo que derivó en interesantes conclusiones que, en parte, coinciden con las de las académicas de la U. de Santiago de Chile, Silvia Ferrada y Gladys Soto, que plantean que el contador auditor, en el proceso de ejecución de una auditoría, debe conocer la empresa desde varios prismas, no solo el contable financiero.

Para el caso del contador auditor nacional, sobresale el estudio de los autores Ferrada, S., Soto, G. y Valencia, V. (2004), quienes, estudiando el perfil del contador público auditor, analizaron las competencias actuales y de formación universitaria entregada que este requiere. Dos de las autoras mencionadas, Ferrada, S., y Soto, G. (2004), en ese mismo año, realizaron un estudio en el cual centraron el análisis en las competencias que requieren los auditores de estados financieros, logrando concluir que las universidades no logran instalar todas las que los contadores auditores requieren para desempeñarse en ese sector. Posteriormente, y a consecuencia de su último estudio, las autoras Soto, G. y Ferrada, S. (2005) se abocaron al estudio de las competencias profesionales que requieren los auditores de estados financieros.

Finalmente, Peralta, L. y Piña, M. (2006) realizaron un estudio derivado de la preocupación del perfil del contador auditor. Centrarón su atención en los desafíos de una formación personal y profesional para el desempeño profesional en un contexto globalizado.

El presente estudio no tiene precedentes, por ende, constituye la primera información de carácter exploratorio surgida por el análisis comparado entre oferta de perfiles de instituciones de la comuna de Curicó y el perfil sugerido por la CNA. Las publicaciones existentes están referidas a estudios y análisis del perfil del contador auditor, bajo la perspectiva de los planes de estudio o bajo la mirada de la sintonía con el perfil demandado por las grandes empresas auditoras.

La problematización de este estudio se refleja en las siguientes interrogantes: ¿cuáles son los perfiles de contador auditor ofrecidos en la comuna de Curicó?, ¿qué niveles de diferencias hay entre estos perfiles y el sugerido por la CNA?

La metodología se sustentó en una triangulación de fuentes de información, compuesta por el marco teórico conceptual, una investigación de pregrado y el juicio de los investigadores, ambos de profesión contador auditor y que se desempeñan como académicos.

2. REVISIÓN DE LITERATURA

En la revisión de la literatura académica acerca de la problemática central de este estudio existen variados artículos que tratan el tema en forma indirecta. Se observa que la literatura se centra en dos grandes áreas: (1) lo relacionado con la formación del contador auditor y (2) lo relativo al perfil de egreso y las competencias asociadas al mismo.

Formación personal y profesional de contador auditor

Muchos autores cuestionan y apuntan su crítica a la fase de formación del contador auditor. Ferrada, Soto y Valencia (2004) refieren su análisis al método de enseñanza y concluyen como propuesta: “Cambiar los métodos de enseñanza/aprendizaje por otros más activos, como son la resolución de casos y principalmente, a nuestro modo de ver, la simulación, empleando la tecnología existente”. Esto es una crítica al método convencional de enseñanza, el cual centra al profesor como artífice de los aprendizajes de los alumnos. Bajo el nuevo paradigma, basado en competencias, el rol central en el proceso de aprendizaje recae en el estudiante.

Peralta, L. y Piña, M. (2006), en su estudio del contador auditor de la Universidad de Valparaíso, relacionado con las conductas de entrada de los alumnos que ingresan a ellas afirman que “la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso ha venido construyendo un proyecto de mejoramiento de la docencia y del desempeño de los estudiantes atendiendo a una doble necesidad detectada en diversos procesos de diagnóstico y evaluación, realizados a partir de 2005. Por una parte, se constató que los alumnos no contaban con las suficientes competencias a nivel de aprendizaje que les permitiera rendir con éxito el primer año de la carrera (tasa de reprobación cercana al 70%), a pesar de que los puntajes de ingreso, vía PSU y notas de enseñanza media, están en rangos esperados y, por otro lado, no se encontraban prácticas pedagógicas en las distintas asignaturas que consideran a una población diversa de estudiantes que requiere ser atendida con estrategias de enseñanza múltiples.

En marzo de 2006, se creó una unidad de apoyo a la gestión curricular y pedagógica (UGCP) que tiene por misión “definir políticas, procesos y mecanismos asociados al mejoramiento de la calidad de la educación que se entrega a los alumnos de la carrera de auditoría de la Universidad de Valparaíso.

Entre una de las acciones de su plan estratégico, la UGCP impulsó el diseño y puesta en marcha de una línea de formación dedicada al desarrollo personal y profesional, cuyas acciones pedagógicas se reparten a lo largo de la carrera con la finalidad de apoyar a los estudiantes en el desarrollo de competencias en los ámbitos de la relación consigo mismo, con los demás y con el estudio, en una perspectiva de construcción de su identidad profesional. Esta línea de formación responde a las necesidades de aprendizaje y desarrollo detectados en los estudiantes que ingresan a la carrera de Auditoría” (p.23).

Desde la mirada de la ética y la moral, como aspectos formativos del contador auditor, se revela la importancia de la inclusión de estos aspectos en el currículum. Los autores señalan que “en cualquier actividad profesional, y por ende en el proceso de auditoría, existe, como señala Knechel (1998, p. 420) [citado por el autor], una restricción importante en la formulación del juicio profesional y la toma de decisiones, y esta no es otra que el código ético y moral del auditor. La ética personal no cambia la naturaleza del proceso de la auditoría, pero la sensación de hacer las cosas correctamente y no equivocarse tendrá un impacto directo a la hora de definir el problema, estudiar los criterios y valorar las distintas alternativas posibles en cada decisión (Sierra *et al.*, 2001) [citado por el autor]. En consecuencia los valores éticos personales son relevantes a la hora de entender el juicio profesional” (Sierra, G. y Santa María, M. 2002, p. 187).

Como se aprecia en el caso de la Universidad de Valparaíso, la investigación revela el interés por enfrentar la problemática de las conductas de entradas desmejoradas que presentan los alumnos de primer año de la carrera. De la misma forma, los autores destacan la importancia que tiene en el actual escenario el desarrollo personal del alumno. No obstante, Sierra, G. y Santa María, M. (2002), señalan que los aspectos éticos y morales de los auditores están repercutiendo en la formación de juicios y también en la toma de decisiones. Estas observaciones se relacionan con aspectos que tienen que ver con el perfil del futuro auditor que se está formando. Por lo demás, mientras el mundo académico investiga y discute sobre los aspectos de formación del alumno, el contexto externo y el del trabajo evoluciona y presenta cambios; he aquí entonces un aspecto que las casas de es-

tudio deben considerar, la velocidad de reacción e implementación de los cambios para actualizar los perfiles.

En lo relativo al énfasis de las metodologías de enseñanza, las autoras Ferrada, S., y Soto, G. (2004) critican la formación, debido a que, sin buscarlo, tiene un énfasis excesivamente sesgado a la enseñanza de procedimientos y técnica, lo que genera un profesional con un alto sesgo funcional. Sin embargo, ellas plantean que además se debe entregar fundamentos de conocimiento científico que le permitan al auditor, en el ejercicio de su profesión, identificar problemas y aplicar conocimiento para la resolución adecuada de los mismos.

Otros autores otorgan importancia al perfil del contador auditor, en el sentido de que este debe poseer una visión holística del mundo de las empresas y organizaciones. Ferrada, Soto y Valencia (2004) indican “que las mallas curriculares debieran ajustarse en el sentido de que los alumnos puedan compartir algunos cursos comunes con otras carreras relacionadas, con el objetivo de entender mejor las diferentes perspectivas de análisis en el mundo de los negocios” (p.5).

Para mayor abundamiento, otra investigación realizada por Enab, M. y Sherif, L. (2003)² sostienen que los cambios del entorno, principalmente la globalización, ha suscitado nuevos requerimientos en la formación del contador, y las coincidencias persisten, como se puede observar en la siguiente lista:

- Habilidades de comunicación (verbal y escrita)
- Habilidades computacionales
- Habilidades analíticas e intelectuales
- Conocimientos multi e interdisciplinarios
- Conocimiento del macroentorno
- Cualidades personales (responsabilidad ética, auto motivación, autoestima, sociabilidad, soportar presiones. Entre las habilidades interpersonales deseadas tenemos: facilidad para trabajar en equipo, entrenar a otros.)
- Pensamiento crítico

² Mohamed Enab, Lashine Sherif; “ Accounting Knowledge and Skills and the Challenges of a Global Business Environment”; *Managerial Finance*; 2003. Vol. 29, Iss. 7; 3.

Perfil de egreso y competencias del contador auditor

Competencia que requieren los auditores de estados financieros:

Ferrada, S., y Soto, G. (2004) señalan que “la educación y la experiencia práctica de los contadores profesionales deberían proporcionar fundamentos de conocimiento, capacidad y valores profesionales, además de la ética y actitudes que les permiten seguir aprendiendo y desarrollando la capacidad de adaptarse para cambiar en todos sus roles profesionales. Nuevamente, la ética surge como un elemento común tanto en el currículo como en el perfil de egreso.

Las mismas autoras, al referirse a las competencias del contador auditor, señalan que “las competencias técnicas antes requeridas, ya no son tan relevantes en comparación a la necesidad de adaptación al cambio y al conocimiento integral del negocio, que en la actualidad se le exige al contador público, lo que implica que la educación superior debe incorporar los cambios que el entorno está señalando; se requiere de ingeniería de detalle para lograr que los alumnos de la carrera de Contabilidad y Auditoría compartan cursos con otras carreras relacionadas, reprogramando los cursos dentro de una misma facultad para que así suceda” (p.12).

De acuerdo al análisis realizado a profesionales que prestan servicios en empresas de auditoría, Llopart, X. y Redondo, R. (2000) señalan: “las tres ocupaciones reflejan diferencias en lo que se refiere a las competencias o habilidades”:

	Gerente auditoría	Senior auditoría	Asistente auditoría
Competencias o habilidades	Los gerentes necesitan, de manera global, habilidades que les permitan tener una perspectiva estratégica –la orientación hacia el logro y la orientación hacia el servicio al cliente–; es decir, competencias de resultados, influencias, relaciones y gerenciales.	Los seniors reflejan, también a nivel global, sus características de ocupación de transición –flexibilidad y aprendizaje de errores–, que corresponden al grupo de competencias de resultados y de eficiencia personal.	En los asistentes queda reflejada claramente su función operativa a través de las habilidades de trabajo en equipo y cooperación y aprendizaje de los errores; es decir, competencias del grupo de eficacia personal.

Las competencias técnicas, principales, a nivel general en firmas de auditoría y, por orden de importancia, son las siguientes:

Tabla N° 2 Competencias técnicas en firmas de auditoría

Tipo Conocimiento	Nivel
Auditoría	Alto
Contabilidad	Alto
Económico-Financieros	Medio
Fiscales-Legales	Medio
Organización	Bajo

Fuente: Llopart, X. y Redondo, R. (2000).

Los mismos autores identifican aspectos de las competencias que deben verificarse o exigirse a la hora de la contratación de contadores auditores, dependiendo del tipo de compañía auditora:

Tabla N° 3. Aspectos de competencias según tipo de empresa auditora

	Auditora Multinacional	Auditora Nacional	Independientes
Aspecto de competencia	Delegación Liderazgo Orientación de servicio al cliente	Búsqueda de información Trabajo en equipo Cooperación Autocontrol	Flexibilidad Trabajo en equipo Cooperación Interés en el orden Interés en la exactitud Interés en la calidad

Fuente: Llopart, X. y Redondo, R. (2000).

En los procesos de selección de asistentes de auditoría, el interés estará en la verificación de competencias de trabajo en equipo y cooperación, confianza en uno mismo, autocontrol y aprendizaje de los errores.” (Llopart, X. y Redondo, R., 2000).

Las autoras Ferrada *et al.* (2004) muestran su preocupación por la limitación formativa que se presenta actualmente en muchas universidades; esta es que los auditores poseen una visión restrictiva de la empresa, plantean que necesariamente los auditores, en el nuevo contexto, deben poseer una mirada más amplia que permita comprender a la empresa desde diversos puntos de vista. Para ello,

proponen no solo cambios de contenido curricular sino también cambios metodológicos de enseñanza, por ejemplo, citan el método de casos.³

“De acuerdo al estudio desarrollado por Schloemer y Schoemer (1997) [citado por el autor] revela algunos cambios en el perfil, principalmente en la escala de la extraversión-introversión (E-I), que podría ser una consecuencia de los cambios acontecidos en la profesión. En este sentido, parte de esos cambios responden a la necesidad de una ampliación en los servicios de marketing ante el aumento de competitividad en el mercado de auditoría. Este tipo de servicios requiere una mayor capacidad de relaciones externas.” (Sierra, G. y Santa María, M. 2002, p. 192) “Estos autores sugieren que un entorno de auditoría “orientado al procedimiento” proporciona una atmósfera atractiva para el individuo con una preferencia en la función perceptiva de Sensación. Asimismo, consideran que el enfoque actual de la auditoría ha cambiado.

Este nuevo enfoque atribuye un mayor énfasis a la comprensión del negocio del cliente para identificar inconsistencias significativas y problemas potenciales en las cuentas anuales. Este proceso evolutivo de la auditoría, debería corresponderse con un cambio en la preferencia individual hacia una función intuitiva, más acorde con el tratamiento de actividades menos estructuradas y de naturaleza no rutinaria”. (Sierra, G. y Santa María, M. 2002).

Una de las deducciones que se obtiene del análisis de las conclusiones de los autores Ferrada, S. *et al.* (2004), es que existe una “demanda insatisfecha” respecto de las grandes empresas de auditoría toda vez que el enfoque de enseñanza y contenido curricular no se ajusta plenamente a las competencias que requieren las empresas auditoras. Las empresas de auditoría externa reciben un producto en bruto, al cual hay que trabajarlo y perfeccionarlo para que se ajuste el perfil productivo de una auditora. Entre las causas que podemos reconocer, y que, explican esta brecha, se encuentra la formación con un perfil globalista y no específico.

El principio ético y la capacidad para relacionarse con otras personas aparecen destacados, así como la competencia profesional en el área de auditoría si esto lo relacionamos con lo señalado anteriormente, como lo que está ocurriendo en Estados Unidos, podemos establecer que la coincidencia es total”, concluyeron los autores. También, señalan al respecto que “todo parece coincidir, las apre-

³ La Universidad de Harvard es una pionera en utilizar los casos como metodología de enseñanza.

ciaciones realizadas tanto aquí como en otras latitudes presumen un salto cualitativo de la carrera, pero para dar este salto se requiere potenciar técnicas de enseñanza-aprendizaje más activas. Bonacic, Y. y Valencia, V. (2002) citado por los autores.^{4 5}

Por su parte, Wolinsky, J. (2003), al referirse al perfil de los auditores internos, centra su análisis en aspectos referidos a conocimientos, actitudes, capacidades y experiencia. Coincide con autores nacionales y con encuestas de demanda de contadores auditores, las cuales añaden el aspecto experiencia, como un elemento importante que debe estar presente en todo contador auditor. La identificación de tales rasgos del perfil los asocia directamente con los roles que debe cumplir el auditor interno en la empresa, estos son (a) un asesor de la dirección superior, (b) un auxiliar que le facilita ejercer la función de control y (c) un experto que asesora a la dirección superior.

Los autores mencionados también se refieren en sus conclusiones a los aspectos del perfil del contador auditor, del cual la institución de formación debe dar cuenta. En este caso, la parte psicológica del perfil, lo que en la práctica denominamos las “habilidades blandas”,⁶ según el rol del auditor y la posición relativa al interior de la empresa. Destaca también que las competencias técnicas de más importancia en la profesión están dadas por aquellas relacionadas con la contabilidad y la auditoría.

Ferrada *et al.* (2004) indican que “según las tendencias de desarrollo de la sociedad de la información y conocimiento, este profesional será un actor principal en el diseño de sistemas de información y control, criterios de conductas que respaldarán las transacciones y la legalidad de las operaciones”. Esta es una visión tecnocrática y específica del contador auditor, que dista de la moderna, la cual requiere visión global, valores éticos y experiencia.

La Federación Internacional de Contabilidad (IFAC) indica, respecto de las competencias del contador que: “La educación y la experiencia práctica de los contadores profesionales deberían proporcionar fundamentos de conocimiento

⁴ Bonacic, Yerko; Valencia Víctor “Desafíos del cambio: Paradigma educacional” ENEFA 2002.

⁵ Bonacic, Yerko; Marinovic Milan, Valencia Víctor “El sigem, juego de negocios a tiempo real: una vía de tránsito del pensamiento lineal al relacional” ENEFA 2005.

⁶ Incluyen liderazgo, capacidad de negociar, autoconfianza, orientación al trabajo en equipo, creatividad, tolerancia a la frustración, automotivación, manejo de conflictos, responsabilidad por otros e inteligencia emocional, entre otras.

profesional, capacidades profesionales, y valores profesionales, la ética y actitudes que les permiten seguir aprendiendo y desarrollando la capacidad de adaptarse para cambiar en todos sus roles profesionales. Estas capacidades permitirán a profesionales contables identificar problemas, sabrán aplicar el conocimiento para solucionar problemas, conocerán dónde encontrar este conocimiento y sabrán cómo aplicarlo en una forma ética para alcanzar soluciones apropiadas. El equilibrio de estos elementos puede variar, pero se requiere desarrollar la base de conocimiento y fuertes habilidades para producir profesionales contables competentes con valores apropiados, que tengan actitudes éticas” (p.4).

En su estudio, los autores Ferrada, S. *et al.* (2004) analizaron las cuatro grandes universidades presentes en la ciudad de Santiago de Chile y las cuatro grandes empresas de auditoría. Parten del supuesto que esas universidades son las principales proveedoras de auditores para las empresas auditoras. Buscando respuestas a interrogantes tales como ¿qué están haciendo las universidades para preparar profesionales para esta nueva realidad? deducen que “se puede observar que existe una clara tendencia entre las distintas empresas analizadas, sobre lo que ellas requieren del profesional actual, en términos de principios y capacidades, como a su vez, a todo lo referido a competencias profesionales”.

La perspectiva de la Comisión Nacional de Acreditación

En esta discusión la CNA, al definir los criterios de acreditación de la carrera de Contador Auditor, introduce el siguiente concepto: “El contador público y/o contador auditor es el profesional, experto en materias de control que, con sólidos conocimientos científicos técnicos y una formación integral, está capacitado para participar activamente en el diagnóstico, diseño, evaluación, construcción, mantención y evaluación de sistemas de información y control relacionados con la gestión administrativa de organizaciones de cualquier naturaleza. De esta forma el contador público y/o contador auditor elabora e interpreta informes de gestión y es responsable de emitir opinión independiente respecto de los estados financieros de acuerdo a principios y normas profesionales vigentes, asegurando a la sociedad la confiabilidad de ellos” (p.2).

De la definición anterior se deduce que, para que el contador auditor llegue a reunir estos requisitos, nótese que se define como experto, son varios, por no decir todos, los niveles de competencias que deben estar instalados en él. Por ende, al menos, vale preguntarse cómo lo están haciendo las universidades para formar

a este experto, también preguntarse qué métodos o enfoques están utilizando para garantizar la entrega de competencias a nivel de expertos.

La propia CNA, al referirse más detalladamente a los elementos que forman la estructura formativa del contador auditor, señala los siguientes:

a) Principios y competencias

- Principios éticos
- Capacidades intelectuales
- Capacidades de relacionarse con otras personas
- Capacidades referidas a sistemas de información y procesos

b) Competencias profesionales

- Área contabilidad y costos
- Área tributaria
- Área administración
- Área métodos cuantitativos
- Área auditoría
- Área sistemas de información
- Área finanzas
- Área economía
- Área jurídica

De la misma forma, para efectos del currículum, exige que el plan de estudios garantice objetivos de aprendizajes referidos a capacidades tales como: comunicación, pensamiento crítico, solución de problemas, interacción social, formación y consistencia ética, pensamiento globalizado, formación urbana, sensibilidad estética y autoaprendizaje e iniciativa personal.

Para efectos de este estudio, estas fueron las competencias y elementos que se utilizaron como referentes de comparación. Esto, porque se parte de la base que responden a un paradigma de calidad. Para efectos del estudio no se cuestiona ni critica este concepto de calidad, sino que todo lo contrario, se utiliza como un concepto validado, entre otras razones por ser de general aplicación en el sistema universitario chileno y por ser avalado por el Ministerio de Educación.

3. CONCEPTOS

Brecha. De acuerdo a la definición de la Real Academia Española: “(Del fr. *brèche*, y este del franco *breka*, roto; cf. a. al. ant. *brēhhan*). (a) Rotura o abertura irregular, especialmente en una pared o muralla, (b) Rotura de un frente de combate y (c) Resquicio por donde algo empieza a perder su seguridad, hacer brecha en algo. De acuerdo a esto, para esta investigación la definición más representativa en nuestro tema es: **“Resquicio por donde algo empieza a perder su seguridad. Hacer brecha en algo.”**

Perfil de egreso. “La definición del perfil de egreso deberá considerar el estado de desarrollo y actualización de los fundamentos científicos, disciplinarios o tecnológicos que subyacen a la formación que se propone entregar y las orientaciones fundamentales provenientes de la declaración de misión y los propósitos y fines de la institución”. Ley 20.129. (2006).

“El perfil de egreso se concibe como una declaración formal que hace la institución frente a la sociedad y frente a sí misma, en la cual compromete la formación de una identidad profesional dada, señalando con claridad los compromisos formativos que contrae y que constituyen el carácter identitario de la profesión en el marco de la institución, a la vez que especifica los principales ámbitos de la profesión y sus competencias clave asociadas.

El perfil de egreso es una estructura descriptiva que representa la promesa y el compromiso institucional hacia la sociedad y los estudiantes, en términos de habilitar a estos en los principales dominios de la profesión. Como contenido del contrato social entre la universidad y el estudiante y la sociedad, representa aquello que la universidad respaldará y certificará en el acto de graduación.” Hawes, G. (2010).

Competencia. Ibarra, A. (2000) indica que competencia laboral es “la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser”.

Para García San Pedro (2007), existen muchas visiones para referirse a las competencias, sin embargo opta por concebirlas en conjunto, no como una competencia particular; así las define como “una actuación originaria de la persona

que integra su ser y sus saberes en la capacidad de enfrentarse a contextos de incertidumbre resolviendo con éxito sus demandas”.

Malla curricular. “El currículo es un documento que incluye un conjunto de decisiones fundamentadas, en un proyecto educacional con una conceptualización acerca de la carrera para el logro de un nuevo profesional, además de incluir el plan de estudio. Se le considera como el componente clave del proceso educativo y elemento fundamental para evaluar su calidad. También, se define como el conjunto de supuestos de partida de los objetivos y metas propuestas y las estrategias para su logro. Está definido por el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, valores, actitudes, etc., que la escuela va a proporcionar en su constante labor, que debe justificar las decisiones adoptadas en cada una de las distintas opciones”. Pérez, R. (1994).

Auditoría. “La auditoría es un proceso sistémico de investigación que obedece a una planeación estratégica y a un enfoque detallado, debiendo dicha planeación estratégica anticipar todo el conjunto de fases y actividades por realizar, al igual que los recursos a utilizar tales como personal, tiempo, implementos, espacio, entre otros que sean necesarios para realizar la auditoría”. Montilla, J. y Herrera, G. (2006).

Objetivo de la auditoría de estados financieros. “El objetivo de una auditoría de los estados financieros por parte de un auditor independiente es expresar una opinión sobre la razonabilidad con que éstos presentan, en todos los aspectos significativos, la situación financiera, los resultados de sus operaciones, y el flujo de efectivo, de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados. El examen normal de los estados financieros no tiene como objetivo expreso descubrir fraudes y no puede dependerse del mismo para ello. En tal sentido, el auditor debe asegurarse que la administración de la entidad que recibirá sus servicios, comprende la naturaleza de la auditoría, sus objetivos, alcance y el grado de responsabilidad que se asumen”. Colegio de Contadores de Chile A.G. (1999).

Contador auditor. “Se puede definir al contador como el profesional dedicado a aplicar, manejar e interpretar la contabilidad de una organización o persona, con la finalidad de producir informes para la gerencia y para terceros, que sirvan a la toma de decisiones”. Consejo de Certificación Contaduría Pública. (2000).

Perfil de egreso definición del contador público y/o contador auditor

Según la Agencia Acreditadora de Chile (2007), el contador público y/o contador auditor es el profesional experto en materias de control que, con sólidos conocimientos científicos, técnicos y una formación integral, está capacitado para participar activamente en el diagnóstico, diseño, evaluación, construcción, mantención y evaluación de sistemas de información y control relacionados con la gestión administrativa de organizaciones de cualquier naturaleza. De esta forma, el contador público y/o contador auditor elabora e interpreta informes de gestión y es responsable de emitir opinión independiente respecto de los estados financieros de acuerdo a principios y normas profesionales vigentes, asegurando a la sociedad la confiabilidad de ellos.

Instituciones de educación superior. De acuerdo al Ministerio de Educación (2011), las instituciones de educación superior son organismos de educación posterior a la enseñanza media, en los cuales se puede optar a títulos profesionales de nivel superior. En Chile, la educación superior se rige a partir de la Reforma de Educación Superior de 1981; esta crea tres instituciones de formación de estudios avanzados después de la enseñanza media. En la actualidad las instituciones de educación superior son cuatro:

1. **Universidades:** imparten carreras profesionales, grados académicos de licenciados, magister y doctorados. También imparten carreras técnicas de nivel superior.
2. **Institutos profesionales:** imparten carreras profesionales que no requieren una licenciatura previa y carreras técnicas de nivel superior.
3. **Centros de formación técnica:** imparten carreras técnicas de nivel superior, de duración de 2 años la carrera.
4. **Establecimientos de Educación Superior de las Fuerzas Armadas y de Orden:** Imparten carreras profesionales con grados académicos y carreras técnicas de nivel superior.

CNA. De acuerdo a Conycit (2007), la Comisión Nacional de Acreditación (CNA-Chile) es un organismo público, autónomo, cuya función es verificar y promover la calidad de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica autónomos, y de las carreras y programas que ellos ofrecen. La CNA se

enmarca dentro de la Ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior N°20.129, promulgada por la Presidenta de la República en octubre de 2006 y publicada en el Diario Oficial el 17 de noviembre del mismo año.

Las funciones que a la CNA-Chile le corresponden desempeñar son las siguientes:

1. Acreditación institucional: pronunciarse sobre la acreditación institucional de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica autónomos.
2. Autorización de agencias acreditadoras: es labor de la Comisión pronunciarse acerca de las solicitudes de autorización que le presenten las agencias encargadas de acreditación de carreras y programas de pregrado, programas de magíster y programas de especialidades en el área de la salud y supervigilar su funcionamiento.
3. Acreditación de carreras de pregrado y programas de postgrado: pronunciarse sobre la acreditación de los programas de pregrado de las instituciones autónomas, en el caso que no exista ninguna agencia autorizada para acreditar carreras profesionales o técnicas o programas de pregrado en una determinada área del conocimiento. Esto a solicitud de una institución educación superior.

Historia de la profesión de contador en Chile

La historia de la profesión en Chile se remonta al siglo XIX cuando, en 1825, debido a necesidades de control interno del gobierno de la época, se creó un curso vespertino de contabilidad de un año de duración destinado a empleados públicos. Posteriormente, en el año 1897, la Sociedad de Fomento Fabril, creó el Instituto Superior de Comercio.

Durante el siglo XX se asienta el desarrollo de la profesión cuando, en 1928, la Universidad Católica de Valparaíso da inicio a la formación universitaria de los contadores.

En 1938, se crea en la Universidad de Chile la Facultad de Economía y Comercio, cuyo objetivo fundamental era el de formar contadores a nivel superior para el desarrollo económico del país. Durante los años 1938 y 1981 la carrera universi-

taria de contador siguió desarrollándose en las diferentes universidades chilenas, que alcanzaron a ocho en aquella época, hasta las nuevas disposiciones que modificaron la educación en Chile durante el gobierno militar. Dichas disposiciones legales permitieron la creación de universidades privadas, institutos profesionales y centros de formación técnica. Esta situación incidió en un cambio cualitativo y cuantitativo en la enseñanza de la contabilidad, al extremo que hoy coexisten 57 programas universitarios que ofrecen la carrera a través del país, con diferentes denominaciones.

Se agregó a ello los institutos profesionales que ofrecen 69 programas y los centros de formación técnica que ofrecen 91. Dichas instituciones acogen a 16.295 alumnos a lo largo y ancho de Chile.

A esto, hay que agregar los institutos comerciales, que forman asistentes contables a nivel de enseñanza media.

Colegio de Contadores de Chile A.G.

Los orígenes remotos de este órgano gremial se encuentran en una disposición legal del año 1932, que da origen al registro nacional de contadores, cuyo objetivo fue hacer un catastro de las personas dedicadas a la contabilidad y ordenar el ejercicio profesional.

Este registro cumplió ampliamente los objetivos para el cual fue originado y en 1958, por medio de otra disposición legal, se transformó en el Colegio de Contadores de Chile, una de cuyas principales misiones es la de emitir la normativa contable y de auditoría aplicable en el país.

Aspectos evolutivos de la auditoría

De acuerdo a estudio realizado por Montilla, J. y Herrera, G. (2006), respecto de los aspectos evolutivos de la auditoría menciona que se empieza a utilizar el término auditor en Inglaterra, durante el reinado de Eduardo I, refiriéndose a quien practicaba de modo independiente la verificación de los registros patrimoniales de las haciendas para observar su exactitud.

Etimológicamente proviene del latín *audīto - ōris*. En inglés el verbo *to audit* significa verificar, inspeccionar y también posee la acepción de intervención y ajuste de cuentas, mientras en español su significado se refiere a quien tiene la virtud de oír.

Respecto a la explicación del surgimiento de esta palabra, se hace relación al hecho histórico de que los registros de hacienda pública que brindaba la contabilidad de los gobiernos, en las formaciones sociales primitivas, eran aprobados después de su lectura y escucha pública; dicha lectura era ejecutada por parte de quien efectuara la revisión de tales registros, garantizando a quienes lo oían que estos se encontraban verificados y, por ende, eran ciertos, con lo que se llegaba a un acuerdo general de aceptación respecto a las cifras (fe pública).

El progreso de la contabilidad se ve ligado a las normas (investigación normativa) desarrolladas en diferentes países; en este sentido se aumentaron los conocimientos teóricos y técnicos de la ciencia contable, mientras le daban un cimiento jurídico fuerte por su gran importancia en la economía de las naciones.

Antes de 1900, la auditoría se desarrolló de manera intensiva en Europa, principalmente en Inglaterra, Francia e Italia. Se tiene como dato que durante la Edad Media aparecieron las primeras asociaciones profesionales que se encargaban de ejecutar funciones de auditoría, destacándose los Consejos Londinenses en Inglaterra, por los años de 1310, y el Colegio de Contadores de Venecia, en Italia, en los años de 1580.

Luego de 1900 la auditoría fue llevada a los Estados Unidos de Norteamérica para prestar asesoría a los accionistas británicos, y es en esta nación donde mayores avances ha adquirido la auditoría hasta la época actual.

Los rastros de la historia de la auditoría se evidencian mediante diferentes hechos. Debemos reconocer la influencia de los siguientes sucesos históricos en la transformación de la auditoría:

- Formación de la sociedad, el poder soberano o gobierno y prácticas comerciales.
- Formación del pensamiento capitalista.
- La revolución industrial.
- El surgimiento y adopción del modelo de sociedad comercial de capital anónimo.

- La revolución francesa y la aparición del derecho al trabajo.
- La crisis económica de 1930.
- El desarrollo de la tecnología informática.
- La globalización como transformación social, económica y cultural.

Paralelamente al crecimiento de la auditoría independiente en los Estados Unidos, se desarrollaban la auditoría interna y la auditoría gubernamental, las que entran a formar parte de la auditoría como rama de profesión contable.

Es así como, después de la Segunda Guerra Mundial, se empieza hacer mención de la auditoría de gestión, la que es consecuencia de la auditoría financiero-contable, puesto que la información utilizada para verificar la gestión es producida por la contabilidad.

4. HIPÓTESIS O PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN O PROPOSICIONES

La hipótesis indica que existen brechas importantes entre los diversos perfiles de contador auditor ofrecidos en la comuna de Curicó, respecto al sugerido por la CNA. Lo más probable es que entre las muchas variables que explican el fenómeno la globalización sea el detonante principal, pues a partir de ello cada casa de estudios ha orientado sus productos para satisfacer las demandas por servicios de educación superior. Por otro lado, está el sello y visión propia de la casa de estudio, elemento que también afecta el diseño de un perfil de egreso; incluso la metodología utilizada lo condiciona, por esto la hipótesis de esta investigación parte del supuesto de la existencia de brechas.

5. METODOLOGÍA

Este estudio es de carácter exploratorio y es el primero de una serie que busca analizar las brechas existentes entre la oferta y demanda de perfiles, tomando como referente, en primer lugar, los criterios de evaluación de la carrera fijados por la CNA y, posteriormente, confrontando la oferta y demanda de perfiles, para identificar brechas.

La oferta de perfiles estuvo compuesta por la del Instituto Profesional La Araucana, Instituto Nacional de Capacitación y Universidad Católica del Maule.

Para la realización de esta investigación se analizó un marco teórico y conceptual. Principalmente, fueron consultadas las fuentes del tipo académicas. Posteriormente, se empleó un estudio, de pregrado, de los perfiles del contador público ofrecidos en la comuna de Curicó, en el año 2011.

A la vez, se han utilizado los criterios de evaluación para la acreditación de la carrera de contador público y/o contador auditor, sugeridos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), los cuales se refieren en forma pormenorizada al perfil de este profesional.

Con esta triangulación de la información, más el punto de vista de los autores, ambos contadores auditores, se logró identificar las brechas de la oferta de perfiles y los criterios de la CNA.

Tabla N° 4. Resumen metodología utilizada

Proceso Análisis Marco Teórico y Conceptual	Entidades Oferentes Contador Auditor en Curicó	Proceso Levantamiento de la Información	Proceso de Comparación	Brechas Existentes	Proceso Análisis Investigadores	Brechas Finales Identificadas
Fuentes de consulta académicas	INACAP LA ARAUCANA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE	Aplicación: a) Cuestionario b) Entrevista	Patrón Referente Criterios CNA	B1 B2 B4 B6 B8 B3 B5 B7	Opinión y Juicio Investigadores	B3 B5 B7

Fuente: Elaboración propia

6. RESULTADOS

En la definición del contador auditor, la CNA contempla los siguientes aspectos: experto en control, con conocimientos científicos y técnicos, con formación integral, capaz de participar en diagnóstico, diseño, evaluación, construcción, mantención y evaluación del sistema de información y control de gestión administrativa de cualquier empresa, elaborar e interpretar informes de gestión, emitir opinión independiente sobre estados financieros. La brecha identificada indica que una institución (UCM) solo cumple, en su definición del contador auditor, en un 75% de los contenidos conceptuales sugeridos por la definición de la CNA.

El perfil ocupacional del contador auditor, contempla participar en el diagnóstico, diseño, desarrollo, implementación y evaluación de sistemas integrados de información y control para la gestión global interna y externa de la globalización; desarrollar auditorías externas, lo que significa planificar y ejecutar auditorías financieras, tributarias, de gestión y emitir opinión independiente sobre la materia auditada; desarrollar auditorías internas, como una actividad de evaluación permanente e independiente dentro de una organización, destinada a validar operaciones contables, financiera y la gestión misma. Esto último evaluará el uso eficiente de los recursos de la organización y contribuirá con la dirección como parte de un proceso efectivo de calidad; participar en la dirección de unidades estratégicas de gestión, tales como contabilidad financiera y de costos, planificación y control financiero, contraloría, tributación, y otras áreas de la administración; asesorar a las personas y a las organizaciones en materias propias de su especialidad. La brecha identificada indica que una institución (UCM) solo cumple, en su definición de acciones de la profesión, con un 70% de los contenidos sugeridos por la CNA.

En cuanto a **las normas generales**, consideradas por la CNA, el título que debe otorgarse, y por el cual se reconoce a este profesional, es el de contador público y/o contador auditor. Cuando la carrera conducente al título profesional considere, además, el otorgamiento de un grado académico, este deberá encontrarse recogido en competencias del perfil de egreso y respaldado por contenidos teóricos y metodológicos en el plan de estudios; el perfil profesional debe responder a la definición y perfil ocupacional propuestos. La formación que recibe el profesional debe permitirle desarrollar las competencias necesarias para una educación permanente y continua, incluyendo estudios de postítulo y posgrado. Para este caso, se identifican dos brechas, una de ellas dice relación con que una institución (IN) no otorga grado académico en el perfil ofrecido. Por otra parte, una institución (UCM) solo se asemeja a las normas generales de la CNA en un 81%.

En los **principios éticos** contemplados por la CNA están: compromiso de actuar con integridad, objetividad, independencia en la aplicación de las normas profesionales; observación de las normas profesionales de las organizaciones en las cuales se desempeñe; comprensión y sensibilidad frente a la responsabilidad social que implica el desarrollo de su trabajo; actitud positiva hacia el aprendizaje continuo para mantener su competencia e idoneidad profesional. La brecha identificada indica que una institución (UCM) solo cumple, en su definición de principios éticos, con un 75% de los contenidos de dichos principios sugeridos por la CNA.

Las **capacidades intelectuales** sugeridas en el perfil por la CNA, se refieren a las de análisis, investigación, reflexión lógica abstracta, razonamiento inductivo y análisis crítico; capacidad para identificar, plantear y resolver problemas en situaciones complejas; capacidad para organizar el trabajo, seleccionar y asignar prioridades con los recursos disponibles; capacidad de reaccionar frente a situaciones nuevas, adaptarse a los cambios y prever las necesidades inherentes a ellos; capacidad de aplicar su criterio profesional frente a problemas no previstos por los conocimientos teóricos. La brecha identificada indica que una institución (IN) solo se asemeja en un 80% a las capacidades sugeridas por la CNA. En cambio, otra institución (UCM), solo se asemeja en un 65%.

Acercas de **capacidad para relacionarse con otras personas**, la CNA sugiere: trabajar en equipos, en procesos de consulta, para organizar y delegar tareas, para motivar y formar otras personas; capacidad para relacionarse con personas de diversa formación cultural e intelectual; capacidad para negociar soluciones y acuerdos; capacidad para trabajar en un contexto multicultural; capacidad para transmitir y compartir experiencias. La brecha identificada indica que una institución (UCM), solo se asemeja en un 65% a las capacidades sugeridas por la CNA.

En cuanto a las **capacidades referidas a sistemas de información y procesos**, entre las cuales la CNA sugiere la de describir, analizar, sintetizar, representar y diseñar procesos de negocios y sistemas asociados; capacidad para conocer y aplicar las herramientas de tecnología de la información y del procesamiento de datos en el ejercicio profesional; capacidad para evaluar el grado de incorporación de tecnología a los procesos de información de los negocios, su efecto, riesgos inherentes, su control, el nivel de servicio y la dependencia de los negocios ante el uso de tecnología. Las brechas identificadas dicen relación con que una institución (UCM) solo identifica el 50% de las capacidades sugeridas por la CNA.

Para las **competencias en contabilidad y costos**, la CNA sugiere: diseñar sistemas de información donde se apliquen adecuadamente la teoría contable a los hechos económicos, el registro de operaciones y se respeten las normas de control interno y legales vigentes; elaborar, analizar e interpretar estados financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones; aplicar los principios de contabilidad y las normas, tanto a nivel local como internacional, y participar en los procesos de generación de las mismas; diseñar sistemas de costos y analizar variaciones usando, entre otras, herramientas estadísticas y computacionales; participar en el diseño e implantación de sistemas de información estratégicos; traducir estados financieros locales para reportar al exterior. Las brechas identificadas son

que una institución (IN) solo identifica hasta un 91% de las competencias en esta área, conforme a lo sugerido por la CNA. En cambio, otra institución (UCM) solo identifica hasta el 68% de las competencias.

En las **competencias del área tributaria**, la CNA sugiere: conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación; optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación; conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre Chile y sus principales socios comerciales; conocer el funcionamiento y actuación de los organismos fiscalizadores en materia tributaria, como también los principales trámites y obligaciones generales que debe cumplir todo contribuyente. Las brechas identificadas dicen relación con que una institución (UCM) solo identifica hasta un 68% de las competencias que sugiere la CNA.

En las **competencias del área administración**, la CNA sugiere: participar en la formulación, desarrollo y evaluación del plan estratégico de las organizaciones; diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización; evaluar las estructuras organizacionales con el objeto de proponer las alternativas más adecuadas para el diseño de los sistemas de información y control; participar en la gestión de recursos humanos, de comercialización, y de producción, entregando la información necesaria para la toma de decisiones en estas funciones; concebir, diseñar, implementar y evaluar sistemas eficientes de control y de evaluación de desempeño para las organizaciones. Las brechas identificadas dicen relación con que una institución (IN) solo incluye hasta un 85% de las competencias sugeridas por la CNA y otra institución (UCM) incluye solo un 60% de las competencias.

En el área de **competencias de métodos cuantitativos**, la CNA sugiere: aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el área de auditoría, costos y finanzas. La brecha identificada en esta área dice que una institución (UCM) solo identifica un 25% de las competencias que sugiere la CNA.

En las **competencias del área auditoría** la CNA sugiere: conocer y aplicar las normas de auditoría generalmente aceptadas; planificar procesos de auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución; auditar las áreas funcionales de la empresa, evaluar los sistemas de control interno y determinar el riesgo; aplicar la tecnología de información en el proceso de auditoría; identificar los riesgos inherentes a los negocios y sus efectos sobre

la organización. La brecha dice relación con que una institución (UCM) identifica hasta un 75% de las competencias que sugiere la CNA.

En **competencias del área de sistemas de información**, la CNA sugiere: participar activamente en el diagnóstico, diseño, desarrollo, evaluación, construcción y mantención de sistemas de información; evaluar el uso y riesgo de la tecnología de información, analizar el impacto sobre los procesos y recursos humanos, identificar medidas para minimizarlos, y estar capacitado para proponer alternativas viables de solución. Al respecto, las brechas identificadas dicen que una institución (IN) identifica hasta 88% de las competencias que sugiere CNA y otra institución (UCM) solo identifica hasta 50% de las competencias de esta área.

En **competencias del área de finanzas**, la CNA sugiere: participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes; conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y su importancia en las decisiones financieras; evaluar alternativas de inversión y financiamiento. Las brechas identificadas dicen que una institución (UCM) solo identifica al 87% de las competencias de la CNA para esta área.

Con respecto a las **competencias del área economía**, la CNA sugiere: comprender el entorno económico nacional e internacional y evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones; entender las estructuras de mercado. Las brechas indican que una institución (UCM) solo identifica en su perfil el 38% de las competencias de esta área.

En las **competencias del área jurídica**, la CNA sugiere conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral; evaluar la aplicación de las normas comerciales y laborales; participar en los procesos de negociación colectiva, cuando corresponda. Las brechas dicen relación con que una institución (UCM) identifica hasta el 67% de las competencias que la CNA sugiere para esta área del perfil.

Tabla N° 5. Resumen conclusiones de % de brechas

Tópico	Institución	% Brecha	% No Brecha
Definición del contador auditor	UCM	25%	75%
Perfil ocupacional del contador auditor	UCM	30%	70%
Las normas generales	INACAP	No otorga grado Académico	81%
	ARAUCANA	No otorga grado Académico	
	UCM	19%	
Principios éticos	UCM	25%	75%
Capacidades intelectuales	INACAP	20%	80%
	UCM	35%	65%
Capacidad para relacionarse con otras personas	UCM	35%	65%
Capacidades referidas a sistemas de información y procesos	UCM	50%	50%
Competencias en contabilidad y costos	INACAP	9%	91%
	UCM	32%	68%
Competencias del área tributaria	UCM	32%	68%
Competencias del área administración	INACAP	15%	85%
	UCM	40%	60%
Competencias de métodos cuantitativos	UCM	75%	25%
Competencias del área auditoría	UCM	25%	75%
Competencias del área de sistemas de información	INACAP	12%	88%
	UCM	50%	50%
Competencias del área de finanzas	UCM	13%	87%
Competencias del área economía	UCM	62%	38%
Competencias del área jurídica	UCM	33%	67%

Fuente: Elaboración propia.

La investigación incluyó un breve análisis de importancia de las áreas temáticas del currículum, que forma parte del perfil del contador auditor, para las tres instituciones que ofertan en la comuna de Curicó. Al respecto, se consideró y ordenó por importancia, según el criterio cantidad de semestres, las tres principales. El resultado fue:

Tabla N° 6. Importancia en semestre por área temática

Área de competencia	La Araucana	INACAP	U. C. del Maule
Contabilidad y costos	19%	20%	17%
Auditoría	13%	12%	14%
Formación general	6%	20%	20%

Fuente: Elaboración propia.

7. DISCUSIÓN

El paradigma de la universidad, como instancia que define las características de los perfiles de las carreras profesionales que ofrece, se ha roto desde finales del siglo XX. Debido al cambio iniciado en Europa, los países que forman el G8 presionaron socialmente para reclamar que el trabajo desarrollado por las universidades, en la formación de un profesional, es incompleto. Argumentan que un profesional recién egresado de una universidad no es productivo al ingresar al mundo laboral, sino hasta el segundo año de trabajo. Así, han sido las empresas las que asumen el costo de terminar la formación de un profesional.

El centro neurálgico de esta inconformidad de las empresas radica en que las universidades, por siglos, han enseñado lo que ellas creen que es pertinente para el mundo laboral y, por otro lado, el enfoque de la enseñanza estuvo y está centrado en el profesor, quien en su rol se remite a transmitir conocimientos teóricos en contraste con las empresas que, además de la teoría, requieren que el profesional adquiera habilidades, capacidades y destrezas.

Este escenario ha ido girando y las universidades e instituciones formadoras se han preocupado de considerar lo que la empresa requiere en términos de competencias, o sea, se han preocupado no solo de la dimensión de conocimientos que debe poseer un profesional, sino que también importan otros aspectos que son necesarios para su desempeño. Como consecuencia de lo anterior, al prospectar los perfiles profesionales que ofrecen las casas de estudios, se encuentra una amplia variedad en la oferta. Algunos se quedaron anclados en el antiguo paradigma, otros, tratando de responder a la demanda de competencias actuales. Debido a esta variedad, los estados, en su afán regulador, han debido implementar sistemas medidores de un nivel de calidad mínimo en la formación de profesionales.

En este contexto, este estudio inicial de carácter exploratorio buscó identificar las brechas existentes entre los perfiles de contador auditor, ofrecidos en la comuna de Curicó, Chile, en comparación con el perfil sugerido por la CNA. Se pretendió obtener una base de información para el desarrollo de nuevos estudios a partir de este.

La oferta estudiada en la comuna de Curicó estaba compuesta por Instituto La Araucana, Instituto Nacional de Capacitación y Universidad Católica del Maule. Entre los resultados relevantes se encontró: (a) Que ninguna de las ofertas estudiadas está acreditada. (b) Que la UCM fue la institución que, de acuerdo a su perfil, presenta el mayor grado de brechas respecto al perfil sugerido por la CNA; se aproxima al 35%. Las brechas se presentan en todos los aspectos considerados para el perfil del contador auditor. (c) Instituto La Araucana e Inacap solo presentan brechas en sus respectivos perfiles inferiores al 5%. (d) Una relación importante que subyace de la conclusión (c) anterior, es que ambas instituciones pertenecen a conglomerados empresariales, por ende, poseen una visión y un enfoque de trabajo más próximo a la formación por competencias, que es lo que reclama la empresa hoy. (e) Los únicos dos aspectos en que las tres instituciones no presentan brechas son: en el **perfil ocupacional**, desarrollar auditorías internas, como una actividad de evaluación permanente e independiente dentro de una organización, destinada a validar operaciones contables, financieras y la gestión misma. Esto último evaluará el uso eficiente de los recursos de la organización y contribuirá con la dirección como parte de un proceso efectivo de calidad. En las **normas generales**, el título que debe otorgarse, y por el cual se reconoce a este profesional, es el de contador público y/o contador auditor. (f) Una brecha importante se identificó a nivel de **normas generales**, esta es que Instituto La Araucana no otorga grado académico a sus estudiantes. (g) En el análisis de las mallas curriculares se constató que las áreas temáticas, para las cuales se destina una mayor cantidad de semestres lectivos fueron: contabilidad y costos, auditoría y la formación general complementaria.

A la luz de los resultados, fue posible corroborar la hipótesis que presumió la existencia de brechas entre los perfiles estudiados y el perfil sugerido por la CNA. Así quedó demostrado en el caso de la Universidad Católica del Maule.

Este estudio contribuye con información de carácter descriptiva acerca de las brechas observadas, en términos del perfil del contador auditor, y permite a las instituciones conocer su posición comparativa como actor en la oferta educativa de nivel superior.

Algunos cuestionamientos que surgen a partir de este estudio dicen relación con conocer si influye quién sea el propietario de la casa de estudios para ofrecer un perfil más cercano a lo que la empresa requiere. Reflexionando acerca de la institución que no se ve favorecida por este estudio, ¿qué factores explican que una institución universitaria aparezca desmejorada en términos de calidad frente a instituciones no universitarias? Si existen brechas, ¿deben necesariamente alinearse todas las instituciones a un sistema que solo obedezca a formar profesionales para las empresas? Analizando el parámetro de comparación que se utilizó en este estudio, ¿qué garantiza que el perfil sugerido por la CNA sea uno que responde a las necesidades actuales en formación de un contador auditor? Mirando a los demandantes de los profesionales contadores auditores ¿qué brechas existen entre los perfiles ofertados y los demandados por las empresas y organizaciones de la comuna de Curicó? En este sentido sería importante estudiar las brechas entre oferta y demanda de contadores auditores en la región del Maule; para de esa forma apreciar cómo las instituciones de educación superior responden al medio en un contexto globalizado. De la misma manera, es relevante estudiar críticamente la vigencia del perfil de contador auditor sugerido por la CNA.

BIBLIOGRAFÍA

AGENCIA ACREDITADORA DE CHILE. (2007). Extraído el 19 de Abril de 2011 desde http://www.acreditadoradechile.cl/pdf/08_criterios_evaluacion_acreditacion_carreras_obtetricia_puericultura.pdf

COLEGIO DE CONTADORES DE CHILE AG. (1999). *Normas de auditoría generalmente aceptadas*, Sección III (5ª Edición), Santiago.

COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN. *Criterios nacional de evaluación para carrera contador público y/o contador auditor*.

COMISIÓN NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA. (2007). Extraído el 21 de Abril de 2011 desde <http://www.conicyt.cl/573/article-4168.html>

CONSEJO DE CERTIFICACIÓN CONTADURÍA PÚBLICA. (2000). *Reglamento para la certificación profesional de los contadores públicos*. Extraído el 07 de Abril de 2011 desde <http://www.imcp.org.mx/spip.php?article199>

DEPARTAMENTO UNIVERSITARIO OBRERO CAMPESINO (DUOC). <http://www.duoc.cl/perfil-egreso/administracion/auditoria.html>

FERRADA, S.; SOTO, G. y VALENCIA, V. (2004). *Contador público auditor; competencias actuales y formación entregada*. Chile: Universidad de Santiago de Chile.

FERRADA, S. Y SOTO, G. (2004). *Competencia que requieren los Auditores de Estados Financieros*. Chile: Universidad de Santiago de Chile.

GARCÍA, M. (2007). *Realidad y perspectivas de la formación por competencias en la universidad*. Trabajo de investigación. Departamento de Pedagogía Aplicada, Universitat Autònoma de Barcelona. Disponible en: <http://hdl.handle.net/2072/8999> (Último acceso 04-05-2010)

HAWES B., G. (2010). *Perfil de Egreso*. Chile: Universidad de Chile, Depto. de Educación en Ciencias de Salud, Facultad de Medicina.

IBARRA, A. (2000). Formación de recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Cinterfor/OIT* N° 149. Montevideo.

LLOPART, X. y REDONDO, R. (2000). *Análisis empírico sobre las competencias de las personas en firmas de Auditoría*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.

MALLA CURRICULAR INSTITUTO PROFESIONAL DE CAPACITACIÓN INACAP (2011). Extraído el 21 de abril <http://www.inacap.cl/tportalvp/?t=217&i=2&c=13081&tm=2>

MALLA CURRICULAR INSTITUTO PROFESIONAL AIEP (2011). Extraído el 21 de abril <http://www.aiep.cl/mallasPDF/Auditoria.pdf>

MALLA CURRICULAR INSTITUTO PROFESIONAL LA ARAUCANA (2011). Extraído 21 de abril http://www.iplaraucana.cl/curico/curico_autoridades.html#carreras

MALLA CURRICULAR INSTITUTO PROFESIONAL SANTO TOMÁS (2011). Extraído 21 de abril <http://www.santotomas.cl/sede/detalleCarrera/ip/talca/124/contador-auditor-vespertino-semipresencial>

MALLA CURRICULAR INSTITUTO PROFESIONAL VALLE CENTRAL (2011). Extraído el 10 de junio http://www.vallecentral.cl/Web2.0/mallas/semi/adm_y_negocios/Contador_General.pdf

MALLA CURRICULAR UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL MAULE (2011). Extraído el 13 de junio http://www.vallecentral.cl/Web2.0/mallas/semi/adm_y_negocios/Contador_General.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2006). *Ley 20.129*. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, *Ayuda Mineduc atención ciudadana*. (n.d.). Extraído el 16 de abril de 2011 desde: http://600.mineduc.cl/informacion/info_nivel/nive_supe/index.php

MONTILLA, O.J. y HERRERA, L.G. (2006). El deber ser de la auditoría. *Estudios Gerenciales*, N° 98. Colombia: Universidad Icesi.

NAGA N° 62, Sección 110, *Responsabilidades y Funciones del Auditor Independiente*. Chile: Colegio de Contadores de Chile

PERALTA, L. y PIÑA, M. (2006). *El contador auditor: Desafíos de una formación personal y profesional en un mundo globalizado*. Valparaíso, Chile: Universidad de Valparaíso, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

PÉREZ, P.R. (1994). *El currículo y sus componentes*. Barcelona: OIKOS-TAU.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. (2001) extraído 07/04/2011 desde http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=brecha

SIERRA, G. y SANTA MARÍA, M. (2002). La formación del juicio profesional: Las diferencias individuales del auditor. *Revista de Contabilidad*. V. 5, N° 10, p. 179 a 203.

SOTO, G. y FERRADA, (2005). Competencias profesionales que requieren los auditores de estados financieros. Publicado en CAPIC Review. Versión on line. Vol. 3.

WERNER, L. (2007). *Proyecto chileno de convergencia hacia las normas internacionales de información financiera*. Iquique, Chile: Universidad Arturo Prat.

WOLINSKY, J. (2003). Perfil del auditor operativo que practica la auditoría integral y el trabajo interdisciplinario. *Manual de auditoría para la gestión de negocios*. Editorial Osmar Buyatti, Argentina.

OTRAS FUENTES DE CONSULTA

Comisión Nacional de Acreditación.

Normas Internacionales de Educación Contable, IFAC.

Copyright of UCMaule - Revista Académica de la Universidad Católica del Maule is the property of Ediciones Universidad Católica del Maule and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.