



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

**“ANÁLISIS DE LOS ASPECTOS FACILITADORES Y OBSTACULIZADORES QUE
INFLUYEN EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL CONTADOR PÚBLICO
AUDITOR DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
(CASA CENTRAL) EN LOS TRES PRIMEROS AÑOS DE EGRESO, COHORTES AÑOS
2005 A 2008”**

**Tesis para optar al título de Contador Público Auditor y al grado académico de
Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión**

Tesistas: Abraham Isaac Mann Villarroel
Pamela Alejandra Pavez Figueroa

Profesora Guía: Marlene Piña Galdames

Valparaíso, 2014

AGRADECIMIENTOS

Dedico esta investigación principalmente a Dios, por haberme entregado las herramientas y poder haber salido adelante. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias. A mi amiga Pamela que me apoyo y me comprendió en cada momento.

Abraham Mann Villarroel.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quisiera agradecer a mis padres, Isabel y Gonzalo, quienes me han dado valores, cimientos como persona, y la fortaleza suficiente para superar las adversidades a pesar de la distancia que nos ha separado estos años de Universidad, lo que me han permitido llegar a este momento tan importante en mi formación profesional. También a mi hermana Paula y a mi tía Marisol que también han sido grandes pilares para mí.

A mi compañero de vida Jairo, con quien en estos dos años juntos ha sido un gran apoyo en los momentos difíciles y que con su amor y confianza me ha demostrado que es una persona incondicional para mí.

A las profesoras Marlene Piña y María Teresa Martínez, quienes con su vasto conocimiento no sólo nos han permitido culminar este proyecto, sino también nos ayudaron a formarnos como personas capaces de enfrentar las circunstancias que la vida nos pone por delante en el ámbito profesional.

A mi gran amigo y compañero de tesis, Abraham, con quien realicé este proyecto, donde a pesar de lo largo difícil que fue éste en algunos momentos, siempre has estado ahí para ayudar y ser un gran apoyo en todo y que gracias a Dios logramos culminar con éxito.

A mis amigos que he conocido a lo largo de este camino por la Universidad, con quienes he compartido bueno y malos momentos, pero que a la larga estos nos hacen crecer y aprender a valorar a las demás personas.

Por último quisiera agradecer a mis abuelos Segundo y Elsa, mis segundos padres, que desde el más allá han sido mis guías en este camino que a veces no ha sido fácil, pero a la vez ha sido el más gratificante de todos.

Pamela Pavez Figueroa

TABLA DE CONTENIDOS

	Páginas
RESUMEN	6
I. MARCO TEORICO	8
1. Antecedentes generales	8
2. Contexto Internacional	12
3. Definición de profesión	13
4. Concepto de desarrollo profesional	14
5. Modelo desarrollo profesional	16
6. Etapas profesionales	18
7. Conocimientos y competencias del Contador Auditor	20
8. Facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional del Contador Público Auditor	25
9. Contexto Nacional	31
9.1 Definiciones y competencias según criterios de evaluación	32
9.2 Posicionamiento actual de la Universidad de Valparaíso y Rediseño del perfil de egreso de la carrera de auditoría y determinación de nuevas competencias.	35
II. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	39
OBJETIVOS	40
Objetivo General	40
Objetivos específicos	40
III. METODOLOGÍA	41
Enfoque Metodológico	41
Etapa 1: Recopilación de información	41
Etapa 2: Sistematización de información	42
Etapa 3: Selección del sujeto de investigación	42
Etapa 4: Aplicación de la técnica de recogida de datos y criterios de Calidad.	44
Etapa 5: Credibilidad, Confirmabilidad, Transferencia y Fiabilidad.	45

Etapa 6: Tabulación de resultados	46
Etapa 7: Análisis de resultados	46
Etapa 8: Discusión de resultados	46
Etapa 9: Conclusiones	47
IV. ANALISIS DE LA INFORMACION RECOGIDA	50
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	98
V. CONCLUSIONES	132
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	137
ANEXOS:	
• Anexo N°1: Entrevista semiestructurada dirigida a egresados, Docentes y empleadores	142
• Anexo N°2: Entrevista semiestructurada dirigida a docentes Escuela de Auditoría	146
• Anexo N°3 Entrevista semiestructurada dirigida a empleadores De egresados de la Escuela	147
• Anexo N°4: “Muestra aleatoria determinada mediante Programa De muestreo Stats”	149
• Anexo N°5 Definiciones y competencias según criterios de evaluación del CNA.	150
• Anexo N°6: Competencias y obstaculizadores de egresados de la Escuela de Auditoría de los cohortes 2005-2008, según visión de entrevistados (egresados y/o titulados de la carrera, académicos de la Escuela de Auditoría y Empleadores de estos egresados)	156

RESUMEN

Chile en la actualidad se ha enfrentado a diversos cambios en el ámbito laboral, originados por la globalización y el avance de las tecnologías de la información. Es por esto, que hoy en día las funciones de los contadores auditores son cada vez más estandarizadas a nivel internacional, por lo cual deben enfrentarse a esta nueva realidad de la mejor forma posible. Tales cambios exigen que éste cuente con un adecuado desarrollo profesional, para estar a la vanguardia con la evolución que han tenido las empresas hoy en día, lo que hace determinante una rápida inserción y un crecimiento dentro del ámbito laboral, acorde a las expectativas y competencias del estudiante.

En relación a la formación profesional del Contador Público Auditor dentro de la Universidad de Valparaíso, en ella se cuentan con investigaciones orientadas a la empleabilidad de los estudiantes egresados durante los años 2005 a 2008, pero aún existe la necesidad de complementar información en relación al desarrollo profesional de los alumnos una vez egresados.

Este proyecto de investigación es de tipo participativo con un enfoque cualitativo y cuantitativo, que se desarrollará en 9 etapas, con el propósito de identificar la ruta curricular de los egresados y titulados de la Escuela de Auditoría, describir su proceso de desarrollo profesional una vez insertos en el ámbito laboral, y también distinguir y analizar los aspectos facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional. Para esto, se aplicará un instrumento a los estudiantes egresados y titulados de la Escuela de Auditoría en la Universidad de Valparaíso y ya insertos en el ámbito laboral, como también a empleadores para una mejor evaluación de su desempeño laboral y a académicos de la escuela de Auditoría, siendo analizados además los datos recogidos a través del programa SIRA implementado dentro de la Unidad de Gestión Pedagógica Curricular de la Universidad de Valparaíso.

Los resultados obtenidos de la presente tesis luego de analizada la información es que el período de egreso de la mayoría de los egresados es de 5 años y de éstos, la mayoría se titula tras el primer año después de egresar. En cuanto al proceso de inserción laboral, actualmente todos se encuentran con trabajo relacionado a diversas áreas de la carrera, especialmente el sector terciario en donde gran parte de ellos tiene un tiempo superior a

un año dentro de la organización. En relación a la distinción y análisis de los facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional de los egresados, se tiene como resultado que las competencias específicas son la mayor fortaleza que los caracteriza, especialmente las líneas principales de la malla curricular (Contabilidad, tributación y auditoría). No obstante, las competencias genéricas son una debilidad que complica su desarrollo profesional, siendo un problema no sólo como un factor inherente a ellos, sino que también por falencias en la formación profesional dentro de la Universidad.

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes Generales

El Contador Público y/o Contador Auditor, es un profesional experto en materias de control que, con sólidos conocimientos científico 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 (Comisión Nacional de Acreditación, Chile Acreditación, 2007)

Las actividades del profesional Contador Público y/o Contador Auditor, se encuentran regidas a nivel mundial bajo las Normas Internacionales de Información Financiera, las cuales son establecidas por la Junta de Normas Internacionales de Contabilidad (International Accounting Standards Board, IASB) en el año 2011. A su vez, también se rigen por las Normas Internacionales de Auditoría, que son pronunciamientos relacionados con las funciones de auditoría emitidas por el Comité denominado IAASB (International Auditing and Assurance Standards Board o Consejo de Normas Internacionales de Auditoría y Aseguramiento) del año 2003. Estas normas representan disposiciones reconocidas y aceptadas por la profesión organizada, en torno al Colegio de Contadores de Chile A.G.

Además, existen diversas Normas emitidas en relación al desarrollo profesional y el actuar que un Contador Público Auditor tiene, tales como las Normas internacionales de Educación y Formación (2004), emitidas por la IAESB (Comité Internacional de Estándares sobre Educación Contable), que establecen un punto de calificación en el que se deberán evaluar las capacidades y competencias mínimas que debe demostrar un contador para ser considerado un profesional dentro del área, las cuales se abarcarán en la presente investigación, para analizar su importancia en la determinación de los factores relevantes que influyen en el desarrollo profesional de un contador Auditor a nivel nacional y dentro de la Universidad de Valparaíso.

Relevancia de la Carrera en el Medio:

A nivel nacional e internacional las empresas de hoy se ven enfrentadas a diversas necesidades que han ido evolucionando, conforme al avance de las nuevas tecnologías y mejoramiento de las vías de comunicación. Como consecuencia de esto, existe una economía cada vez más globalizada, con una estrecha unión en el ámbito económico en gran parte de los países del mundo.

Esta adaptación que han tenido las empresas actualmente, han obligado a los contadores auditores a ser profesionales con capacidad de adecuación a la normativa internacional adoptada por gran parte del mundo, como una forma estándar de presentación de estados financieros, como también a la implementación de nuevas tecnologías de información, lo que permite un mayor flujo de datos, con beneficios en relación a los costos y el tiempo en la obtención de información.

“La estandarización la han hecho ver como una obligación más que una necesidad de globalización de mercados contables ya que como se ha expuesto en diversos escenarios los distintos países del mundo antes de los Estándares Internacionales de Contabilidad (IAS) hablaban idiomas totalmente diferentes”. (Cruz, 2008, p.07)

“Hoy día la contabilidad se ha convertido en una de las áreas más importantes en el manejo y funcionamiento de las entidades, al igual que el trabajo y papel de los contadores se ha destacado como uno de los principales dentro de la empresa, debido a esto los contadores no podemos quedarnos atrás en la era del conocimiento, la cual nos reta a un desafío constante: estar preparados para poder tomar mejores decisiones en los nuevos mercados hipercompetitivos. ¿Cómo lograrlo? Sin duda habrá que caminar del lado de la educación, que en nuestro tiempo no puede aislarse del desarrollo de las nuevas tecnologías, El capital intelectual es uno de los principales activos de las organizaciones de hoy, por esto el desarrollo de habilidades y capacitación continua de las personas resulta imprescindible para aumentar la productividad y mejorar la toma de decisiones de cada una de las personas”. (Cruz, 2008, p.07)

Para el logro de un mejoramiento de la información financiera, se buscó una forma de estandarización de ella, la cual facilitará la toma de decisiones y mejorará la presentación

de los Estados Financieros de las empresas y donde se reflejara una mayor fiabilidad de la información. Para esto, el IASC (International Accounting Standards Committee) generó un cambio en su estructura, la cual un nuevo organismo, el IASB (International Accounting Standards Board) dispuso adoptar las normas emitidas por el IASC, las cuales cambian su denominación a IFRS (Internacional Financial Reporting Standards).

En este sentido, según el portal NIC - NIIF (2008) el IASB es un organismo con una serie de objetivos, en virtud de la Constitución del IASC, las cuales son:

- Desarrollar, buscando el interés público, un único conjunto de normas contables de carácter global que sean de alta calidad, comprensibles y de cumplimiento obligado, que requieran información de alta calidad, transparente y comparable en los estados financieros y en otros tipos de información financiera, para ayudar a los participantes en los mercados de capitales de todo el mundo, y a otros usuarios, a tomar decisiones económicas.
- Promover el uso y la aplicación rigurosa de tales normas;
- Cumplir con los objetivos asociados con (a) y (b), teniendo en cuenta, cuando sea necesario, las necesidades especiales de entidades pequeñas y medianas y de economías emergentes; y
- Llevar a la convergencia entre las normas contables nacionales y las Normas Internacionales de Contabilidad y las Normas Internacionales de Información Financiera, hacia soluciones de alta calidad.

A medida que las economías del mundo se mueven hacia la globalización de economías de mercado, las inversiones y operaciones comerciales entre países son cada vez mayores, los contadores necesitan tener una perspectiva integral para comprender el contexto en el cual los negocios y las empresas funcionan (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.30).

Los rápidos cambios producidos en el último tiempo, han sido la principal característica en los entornos en los cuales los contadores se desempeñan. Las constantes presiones para adaptarse al cambio vienen de muchas fuentes tales como la tecnología de la información y de la comunicación, la expansión de los grupos de terceros interesados, incluyendo autoridades reguladoras y comités supervisores. Hoy en día, se espera que los

contadores satisfagan no sólo las necesidades de los inversionistas y acreedores, sino también las de muchos otros usuarios de información contable, tanto financiera como no financiera (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.30).

Estos cambios y tendencias conllevan una mayor responsabilidad y, como resultado, en todas las sociedades se exige más de la profesión y las expectativas continúan creciendo. La capacidad de la profesión de satisfacer estas exigencias determina el valor que la misma tiene para la sociedad. (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.30).

En relación a la carrera de Contador Público Auditor dentro de la Universidad de Valparaíso, se cuenta con un perfil profesional que garantiza un adecuado desarrollo de capacidades que le permiten desenvolverse en diversos sectores del mercado. Según el informe de Autoevaluación de la carrera de Auditoría emitido por la Universidad de Valparaíso (2013), señala:

“El Contador Auditor egresado de esta institución es responsable de apoyar y participar activamente en los procesos de toma de decisiones a nivel organizacional, colaborando con iniciativa y compromiso en la resolución de problemas relativos al diseño y desarrollo de los procesos de control de información y gestión organizacional de entidades de diversa naturaleza”.

“En particular este profesional estará en condiciones de participar activa, puntual y responsablemente en la elaboración e interpretación de informes y dar una opinión independiente sobre los estados financieros-económicos y de gestión. Junto con lo anterior sabrá apoyar el manejo de los recursos financieros a corto y largo plazo, la planificación de proyectos de inversión y la optimización de la carga tributaria, todo lo anterior ajustándose a principios y normas nacionales e internacionales vigentes, exigidas por la profesión y organismos reguladores. Además la formación en las áreas de Administración, Formulación, Gestión y Dirección de Proyectos, constituirá una instancia de emprendimiento e innovación en el sector empresarial favoreciendo la incorporación exitosa al campo laboral.

2. Contexto Internacional

Dentro del marco Internacional, la carrera de Contador Público Auditor tiene una gran importancia en cuanto a la participación que ésta tiene en los actores tanto públicos como privados, de carácter financiero, económico, social, por mencionar algunas.

“Universalmente, se conoce como Contador Público, aquel profesional dedicado a aplicar, analizar e interpretar la información contable y financiera de una organización, con la finalidad de diseñar e implementar instrumentos y mecanismos de apoyo a las directivas de la organización en el proceso de toma de decisiones”. (Ramos, 2009, p.4).

Debido a los constantes cambios que han ocurrido con el paso del tiempo, en relación a la competitividad en el mundo laboral y al dinamismo de la sociedad, la definición de Contador Público Auditor ha sufrido una serie de modificaciones o de adecuaciones. Lo anterior, es así en virtud de que el Contador Público de la actualidad a diferencia al de antaño, no sólo se limita a actividades meramente numéricas, sino que a sus aptitudes matemáticas se le han sumado habilidades administrativas, de negociación, planeación, liderazgo, supervisión, entre otras. (Ramos, 2009, p.4).

El contador es un profesional muy completo, en cuanto a la información que puede presentar para la toma de decisiones y conseguir el logro de objetivos. Vinagran (2000) señaló:

“Nadie es mejor preparado para impulsar el orden, la transparencia, la veracidad y la institucionalización de las empresas que el Contador Público, ya que no sólo brinda y sustenta los sistemas de información base para la toma de decisiones, sino que participa en éstas con una interpretación bien cimentada y analizada, pues probablemente no exista carrera profesional cuyo contenido se enfoque más al conocimiento profundo de los negocios”. (Citado por Ramos, 2010, p.07)

Debido a la innovación y a la buena adecuación a las nuevas necesidades que ha tenido en el tiempo esta carrera, cuenta con un alto nivel de inserción laboral a nivel nacional. La empleabilidad que tiene actualmente el Contador Auditor en Chile, en base a los estudios generados por la página web Mi Futuro durante el año 2013, fluctúa entre 94,1% a 95,4% entre el primer y segundo año, a pesar de este alto porcentaje, se ha incrementado

progresivamente el número de egresados de esta carrera, he ahí la importancia de mantener un adecuado desarrollo profesional y perfeccionamiento a lo largo del tiempo, para cumplir cabalmente con las necesidades y nuevas exigencias que presenta el mercado.

En algunos países sudamericanos, la realidad que presentan no es diferente en comparación a Chile. En países como Colombia, según datos de la Universidad EAFIT, Escuela de Administración, Finanzas y Tecnología (2011), la empleabilidad de los contadores públicos es de un 93% en promedio. A su vez, en México la tasa de ocupación durante el tercer trimestre de 2013 de estos profesionales alcanza un 62% según Portal del empleo México, durante el cuarto trimestre de 2013.

En relación a la duración formal de la carrera en Chile, según datos de la página Mi Futuro (2012) es de un período aproximado de 9,2 semestres, considerando tanto universidades del Consejo de Rectores como privadas.

Dentro de países sudamericanos, tales como Colombia, México y Argentina, el período de estudios fluctúa entre 8 a 10 semestres en promedio.

Antes de revisar el concepto de Desarrollo Profesional, es importante definir qué se entiende por Profesión, de manera de poder comprender de mejor manera el contexto en que se desenvuelve el contador público auditor.

3. Definición de profesión

La profesión es una actividad especializada que realiza una persona que ha tenido previamente estudios de postgrado o licenciatura sobre una rama determinada, donde se obtienen los conocimientos especializados respectivos.

Según Hall y Castaño (2006), Se define una profesión combinando las siguientes características:

- 1. Una profesión está basada en un cuerpo de conocimiento técnico. Este cuerpo de conocimiento, sea científico, religioso, legal o secreto.*

- 2. Esto implica y necesita una formación especial: educación de muchos años y un periodo de aprendizaje, porque no es cuestión solamente de conocimiento sino de habilidades. Normalmente, son necesarios grados universitarios y exámenes de admisión por parte de la profesión.*
- 3. El control por la profesión queda en manos de los profesionistas. La materia de formación o capacitación específica y los exámenes y la acreditación de los programas universitarios están bajo control de la profesión o de sus miembros.*
- 4. Se requieren licencias otorgados por el estado para ejercer la profesión. A veces son licencias generales y a veces son específicas. Normalmente, igual como educación, la licenciatura legal está bajo control de grupos profesionales.*
- 5. También la profesión, por medio de varios grupos, asociaciones o sociedades profesionales establece sus propias normas publicadas en códigos de la ética.*
- 6. Colectivamente, la profesión hace servicio público para la provisión de servicios a individuos que las necesitan.*
- 7. Una de las características más importantes de una profesión es la actitud o la motivación de los profesionistas. Puesto que los clientes no tienen capacidad para evaluar los servicios que piden, es necesario que los profesionistas actúen teniendo en cuenta los intereses de los clientes y no sus propios beneficios financieros.*
- 8. Tradicionalmente, había un compromiso o juramento por parte de los profesionistas para no usar su conocimiento especial o sus privilegios sociales para propósitos incorrectos moral o éticamente hablando.*

4. Concepto de Desarrollo Profesional

Esta expresión suele tener una serie de significados, ya que es difícil de generalizar o aplicar a todos los tipos de personas. Imbemón (1989) señala:

“Desarrollo profesional es sinónimo tanto de perfeccionamiento, como de formación permanente, reciclaje o entrenamiento, a pesar de que cada una de estas voces responde a significados diferentes, ya que se enmarcan en enfoques teóricos diversos que han ido surgiendo y evolucionando desde la segunda mitad de este siglo). Para otros, desarrollo profesional es un término que sólo cobra sentido en una determinada concepción teórica, que se vincula con un enfoque práctico o crítico del currículum, con una concepción interpretativa de la investigación educativa, con un perfil del docente como agente curricular y con una acepción de la escuela como el centro y la unidad de cambio”. (Citado por García, 1999, p.175).

Este concepto tiene gran relevancia en el ámbito educativo, donde las competencias permiten tener capacidades que serán útiles para hacer frente a determinadas situaciones.

“...El concepto de competencia está apareciendo en la actualidad, en ámbitos muy diversos, entre ellos en el de la formación y perfeccionamiento de profesionales. En este sentido, posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer la profesión, para poder resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en la mejora de su entorno profesional y en la organización del trabajo en la que se ubica”. (Figuerola, 2014, p.03).

Dentro de este concepto existe una importante área, que es el desarrollo profesional docente. Éste se basa principalmente en el desarrollo de las capacidades de una persona en su ámbito profesional. Sobre los profesores, en 1995 Glatthorn señaló:

“Desarrollo profesional se refiere al crecimiento profesional que alcanza un profesor como resultado de su experiencia y el examen sistemático de su quehacer docente. Incluye entre sus componentes experiencias formales, como la asistencia a actividades de formación específicamente preparadas, congresos, reuniones profesionales, etc. e informales como lecturas de publicaciones profesionales, aprendizajes no planificados, experiencias y vivencias. Debe tenerse en cuenta el contenido de estas experiencias, el contexto en que se producen, así como los elementos facilitadores y entorpecedores del mismo. (Citado por Eirín, García y Montero, 2009, p.07).

Bell y Gilbert (1994) señalan, como se muestra en la **Cuadro 1**, existen tres tipos de desarrollo del docente universitario: profesional, social y personal. El primero está referido al conocimiento y el desarrollo de la acción; el segundo permite incrementar la colaboración y las relaciones con otros docentes; y el tercero hace referencia a los sentimientos de los docentes universitarios. Estos autores interrelacionan entre sí estos tres desarrollos.

Cuadro N°1: “Interrelación de desarrollos”

DESARROLLO SOCIAL	DESARROLLO PROFESIONAL	DESARROLLO PERSONAL
Ver el aislamiento como problemática.	Intentando nuevas actividades	Aceptando unos aspectos de la enseñanza como problemática.
Valorando la colaboración como una vía de trabajo.	Desarrollo de ideas y prácticas de clase	Tratar con las limitaciones
Iniciando la colaboración como vía de trabajo.	Iniciación en el desarrollo de actividades	Sentirse autorizado.

Fuente: Bell y Gilbert (2004), citado por Marín (2006).

Según Benedito (2000) señaló además que:

“Estos tres desarrollos implican crecimiento, cambio y mejora del conocimiento, de las actitudes y de las aptitudes sobre el trabajo y en el mismo trabajo” (Citado por Marín, 2006, p.32).

También se indica que es un proceso complejo que posee varias fases y es además idiosincrásico, vale decir, rasgos y carácter propios de un individuo. Es, en definitiva, un intento de mejora de la labor profesional, de la práctica docente y de la práctica de investigación. Todo ello implicará la realización de investigaciones de carácter continuo, el crecimiento, desarrollo, cambio y mejora de la labor y de una variedad de dominios (teórico-prácticos) por parte del profesional. (Marín, 2006, p.32)

5. Modelos de Desarrollo Profesional

En el año 2002, Fernández señaló que el desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas

tareas de desarrollo, actividades y relaciones. Es importante señalar que existen diferentes modelos de desarrollo profesional y que la literatura de investigación no se pone de acuerdo sobre cuál es el mejor. Existen tres clases de modelos:

a) Modelos de ciclo de vida.

Según Blake (1997) Indican que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión; pasan por distintas etapas personales o profesionales (Citado por Fernández, 2002, p.67).

b) Modelos basados en la organización.

Según Pineda (1995) estos modelos también sostienen que las profesiones pasan por varias fases, sin embargo, afirman que el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar tareas definitivas. Cada etapa supone cambios en las actividades y en las relaciones con compañeros y jefes (Citado por Fernández, 2002, p.67).

c) Modelo del patrón de dirección.

Según Driver (1992) este modelo describe cómo contemplan las personas su profesión; cómo deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto desean regresar a una fase anterior. Por ejemplo, algunos trabajadores planifican permanecer en un determinado puesto o empleo durante toda su vida y no entra en sus planes cambiar de trabajo; tiene un concepto lineal de sus profesiones. (Citado por Fernández, 2002, p.67).

6. Etapas profesionales.

En la **Cuadro 2**, se presenta un modelo integrado de desarrollo profesional que incorpora las contribuciones más importantes de cada uno de estos modelos a la comprensión de las carreras profesionales. La investigación apunta que la etapa profesional, según lo describe la Cuadro 2, en que se encuentran los trabajadores influye en sus necesidades, actitudes y conductas laborales.

Cuadro N°2: “Etapas Profesionales”

Criterios	Etapas Profesionales			
	Incorporación	Crecimiento	Madurez	Maestría
Temas de Desarrollo	Identificar intereses y habilidades, encajar en el trabajo.	Ascenso, crecimiento, seguridad, desarrollo de un estilo de vida.	Mantener los logros y actualizar las habilidades.	Planificar la jubilación y cambiar el equilibrio entre lo laboral y lo no laboral.
Actividad	Ayudar, aprender, seguir instrucciones.	Contribuidor independiente.	Formación, Apoyo, elaboración de políticas.	Retiro gradual del trabajo.
Relaciones con otros trabajadores.	Aprendiz.	Compañero.	Tutor.	Consejero.
Edad.	Menos de 30	Entre 30 y 45	Entre 45 y 60.	Más de 60.
Antigüedad	Menos de 2 años.	Entre 2 y 10 años.	Más de 10 años.	Más de 10 años.

Fuente: Adaptado de Noe, Hollenbeck, Gerhart y Wright (1994).

a) Etapa de Incorporación

Según Ernest & Young (1998) *“cuando una persona ingresa al mundo laboral, intentan visualizar qué tipo de trabajo es de su interés, ayudándose con información basada en experiencias profesionales vividas por otras personas, en las que posteriormente les ayudará para su formación y desarrollo. Esta etapa abarca aproximadamente entre los dieciséis y treinta años”.*

Cuando las personas comienzan en un determinado trabajo, por lo general no están aptos para desarrollar determinadas tareas que les encomiendan sin ayuda de otros colegas que los guíen. Esta ayuda de sus pares, más algunas actividades de integración entre ellos, ayuda a que el nuevo empleado pueda cumplir los objetivos de la entidad de forma satisfactoria.

b) Etapa de Crecimiento

Según Puchol (1997), los empleados logran posicionarse dentro de la organización y desarrollar cierta independencia de sus labores, lograr tener mayores responsabilidades y mejorar sus condiciones económicas y calidad de vida en general. Comienzan a verse a sí mismos como personas que contribuyen eficientemente en los objetivos de la organización. Es importante que los empleadores consideren que estas personas necesitan de una proyección de su carrera profesional, por lo cual es beneficioso equilibrar actividades relacionadas con el trabajo y extraprogramáticas. (Citado por Fernández, 2002, p.5)

c) Etapa de Madurez

Según Gil, Ruiz y Ruiz (1997) los empleados mantienen actualizados sus conocimientos para seguir siendo vistos dentro de la organización como elementos que aportan de forma importante para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Esta base profesional, formada por su experiencia y el conocimiento del funcionamiento de la compañía en diversas áreas, los hace personas idóneas para la formación de nuevos trabajadores que se integran a ella. Tienen conocimiento sobre las metas de la compañía y los lineamientos para conseguirlas (Citado por Fernández, 2002, p.5).

d) Etapa de Maestría

Esta etapa la conforman personas que están prontas a la jubilación, aunque algunas de ellas pueden seguir prestando servicios a la empresa de forma parcial, como asesores de ésta, o bien dedicarse por tiempo completo a actividades no laborales. A cualquier edad pueden dejar la empresa para un cambio laboral o bien se ven obligados a ello por reducción de personal. En tales casos vuelven a la etapa de incorporación, necesitando la ayuda de otros para adquirir los nuevos conocimientos, como también analizar sus nuevos intereses profesionales. Esta etapa está centrada en la planificación de la jubilación. (Fernández, 2002, p.06).

Las empresas deben visualizar primeramente en qué etapa profesional se encuentran sus empleados, luego de esto se deben ejercer mecanismos que los ayuden a desarrollarse

profesionalmente, con la finalidad de aumentar sus capacidades en el trabajo y por ende su motivación personal. Para esto se puede usar mecanismos tales como la planificación de carreras, que tienen la finalidad de analizar qué deficiencias tienen los trabajadores en relación a su desarrollo profesional dentro de la organización. (Fernández, 2002, p.06).

7. Conocimientos y competencias del Contador Auditor.

Al Profesional de la contabilidad es indispensable atribuirle una serie de elementos que se manifiestan en capacidades y competencias las cuales se relacionan entre sí y que las NIIF pronuncian respecto de ellos: “son los conocimientos profesionales, habilidades profesionales y los valores, ética y actitud profesionales requeridos para demostrar competencia”. Las capacidades son los atributos adquiridos por los individuos que les permiten desempeñar sus papeles como tales. (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.23). Al analizar la composición de la definición “capacidades” este organismo la subdivide en una serie de definiciones relacionadas:

- **Conocimientos Personales:** Son temas que abarcan el área contable como también otras relacionadas con los negocios, que juntas conforman un conjunto de competencias para ser un profesional calificado.
- **Habilidades Profesionales:** Son competencias para aplicar los conocimientos profesional y a nivel conductual y ético, de manera adecuada para el ejercicio de la profesión.

“Se puede indicar que los contadores profesionales están obligados a poseer una gama de habilidades, incluyendo habilidades técnicas y funcionales, gerenciales, de organización y de gestión de negocios, personales, interpersonales y de comunicación y una de negocios, personales, interpersonales y de comunicación y una variedad de habilidades intelectuales y de formación de criterios profesionales”. (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.24).

- **Valores, Ética y Actitudes Profesionales:** los contadores auditores son profesionales que cuentan con una serie de competencias que también abarcan lo conductual, dentro de éstas se encuentra la ética profesional, que se considera

indispensable para definir características que los distinguen dentro del comportamiento profesional. (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.26).

“Los valores, ética y actitud profesionales incluyen un compromiso con la competencia técnica, el comportamiento ético (por ejemplo, independencia, objetividad, confidencialidad e integridad), la manera profesional de comportarse (por ejemplo, la debida atención, puntualidad, cortesía, el respeto, responsabilidad y confiabilidad), la búsqueda de la excelencia (por ejemplo, el compromiso para el mejoramiento continuo y el aprendizaje permanente) y la responsabilidad social (como la conciencia y consideración del interés público”. (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.26)

- **Competencias:** son las actividades que una persona realiza para establecer si se pueden lograr ciertos objetivos con un cierto estándar de calidad. (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.18)

Dentro del Glosario de Términos del IASB, en la **Cuadro 3**, se muestra una relación o comparación de la capacidad y de la competencia, señalando que si un individuo cuenta con capacidades suficientes, está en condiciones de realizar su trabajo con competencia.

Cuadro N°3: “Comparación entre la relación capacidad y competencia”

CAPACIDAD	COMPETENCIA
Conceptos clave	
Atributos	Acciones
Potencial	Real
Poseer	Demostrar
Se puede expresar como el resultado del aprendizaje	Se puede expresar como el resultado del trabajo
Tipos de capacidad	Tipos de competencia
<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento profesional • Habilidades profesionales (por 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye una gama de resultados del trabajo relacionados con el

CAPACIDAD	COMPETENCIA
ejemplo: técnicas, no técnicas, intelectuales, personales, interpersonales y de organización)	cumplimiento de normas de calidad (por ejemplo, técnicos y funcionales, interpersonales y gerenciales).
<ul style="list-style-type: none"> • Los valores, ética y actitud profesionales (por ejemplo, valores éticos, comportamiento profesional, compromiso con altos estándares técnicos, actitud escéptica, compromiso con el mejoramiento continuo y el aprendizaje permanente, apreciación del interés público y la responsabilidad social) 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye una gama de resultados relacionados con los estándares de comportamiento (por ejemplo, conducta ética y profesional, el hecho de demostrar escepticismo apropiado, actuación efectiva en sus actividades de desarrollo profesional).

Fuente: Manual de los pronunciamientos Internacionales de Formación, (2008 p.11)

Durante la formación académica del estudiante en una institución de educación para ser un profesional del área contable, éste debe tener una serie de áreas de conocimiento; según la Federación Internacional de Contadores (2008) especifica: “El conocimiento principal en los programas profesionales de formación en contaduría puede dividirse en tres aspectos importantes:

a) Contabilidad, finanzas y conocimientos relacionados:

- Contabilidad financiera y presentación de informes;
- Contabilidad gerencial y control de gestión;
- Tributación;
- Derecho comercial y societario;
- Auditoría y aseguramiento;
- Finanzas y administración financiera;
- Valores y ética profesionales.

b) Conocimiento organizacional y de negocios:

- Economía;
- Entorno de los negocios;

- Gobernanza corporativa;
- Ética de la empresa;
- Mercados financieros;
- Métodos cuantitativos;
- Comportamiento organizacional;
- Administración y la toma de decisiones estratégicas;
- Negocios internacionales y la globalización.

c) Conocimiento de tecnología de la información y competencias:

- Conocimiento general de la tecnología de la información;
- Conocimiento del control de la tecnología de la información;
- Competencias del control de la tecnología de la información;
- Competencias del usuario de la tecnología de la información; y
- Una o una mezcla de las competencias correspondientes a las funciones gerenciales, de evaluación y de diseño de los sistemas de información.

Además, señala que para cumplir con los requisitos básicos de estudio o formación profesional se debe considerar un período de dos años como mínimo de tiempo total o parcial equivalente al rango ya establecido, los que garantizarían un exitoso desarrollo profesional. Es pertinente mencionar que una preparación de nivel universitario se considera un periodo de dos años adicional, sin perjuicio de las mayores exigencias que se presenten a lo largo de la carrera profesional del mismo. Es en este último punto que se enfoca esta investigación, con los aspectos facilitadores y obstaculizadores que ayudan a un exitoso desarrollo profesional del Contador Público Auditor tras los tres primeros años de haber egresado.

En relación a lo anterior, la Federación Internacional de Contadores, (2008) señala que la **IES 8**: abarca los requisitos de competencias que deben reunir los auditores profesionales, en la cual entrega detalles de estas capacidades y competencias para ejercer y las cuales se asemejan a las que deben poseer un Contador Profesional:

- **Capacidades:** El conocimiento profesional; las habilidades profesionales; y los valores, ética y actitud profesionales requeridos para demostrar competencia.

Las capacidades son ciertas características o condiciones que tienen las personas, que les permiten desempeñarse en un trabajo determinado. A su vez, la competencia es demostrar esas capacidades en el ámbito en que se desempeña de manera competente. Las capacidades abarcan habilidades tales como el conocimiento, competencias técnicas y funcionales, comportamiento, capacidades intelectuales y valores ética y actitud profesionales. (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.21)

- **Competencia:** Ser capaz de realizar una tarea de conformidad con lo requerido en una norma específica, por referencia a un entorno de trabajo real.

La competencia corresponde a la habilidad para realizar funciones según los requerimientos establecidos, en que se debe demostrar los resultados. Para medirla, se pueden utilizar diversos mecanismos, tales como la evaluación dentro del trabajo, pruebas orales y escritas y autoevaluación. (Federación Internacional de Contadores, 2008, p.21)

- **Auditor profesional:** es un contador profesional que tiene la responsabilidad o a quien se le ha delegado la responsabilidad de emitir juicios significativos en una auditoría de información financiera histórica.

“El concepto de auditoría nace en 1973 en la publicación A Statement of Basic Auditing Concepts, de la Asociación Norteamericana de Contabilidad (AAA), el cual lo define como: “La auditoría es el proceso sistemático de obtener y evaluar objetivamente acerca de las afirmaciones relacionadas con los actos y acontecimientos económicos, a fin de evaluar las declaraciones a la luz de los criterios establecidos y comunicar el resultado a las partes interesados” (Defliese, Jaenicke, Sullivan, Gnospelius, 2001, p.37-38.)

La Federación Internacional de Contadores, dentro de la IES 8 señala: los requerimientos de competencia que deben reunir la Auditores Profesionales. Se indica que este profesional debe tener conocimiento en relación a lo siguiente:

- **Auditoría avanzada.** Mejores prácticas y desarrollos de actualidad relevantes, incluyendo las normas y procedimientos internacionales de auditoría, y cualesquiera otras normas y leyes aplicables.

- **Contabilidad avanzada.** Procesos y prácticas de contabilidad, incluyendo desarrollos de actualidad relevantes, normas internacionales de información financiera y cualesquiera otras normas y leyes aplicables.
- **Tecnologías de Información (TI).** Sistemas de TI para Contabilidad e Información Financiera, así como sus marcos para análisis de controles y evaluación de riesgos apropiados para la auditoría de estados financieros.

Este organismo señala que para ser un Contador Auditor, se requiere un desarrollo de estas habilidades para ser un profesional integral, ya que son adicionales a las que se exige para titularse de Auditor. Es beneficioso también contar con otras habilidades que pueden ayudar a ser un profesional mejor preparado, que abarcan especialmente el área de las habilidades interpersonales, tales como el trabajo en equipo, tener capacidad analítica y de resolución de problemas, tener adecuadas capacidades comunicacionales a nivel oral y escrito que le permitan dar a conocer sus puntos de vista y discutirlos, entre otras competencias. En relación a esto, Pizarro (1985) señala:

“...Constituye una medida de las capacidades respondientes o indicativas que manifiestan, en forma estimativa, lo que una persona ha aprendido como consecuencia de un proceso de instrucción o formación”

Dentro del desarrollo profesional, no sólo se considera como elemento clave el período de formación dentro de la institución de educación superior respectiva en la cual se ha formado el estudiante como profesional, sino que también el tiempo que ha podido poner en práctica los conocimientos adquiridos en ese proceso de aprendizaje. En este caso y para efectos de esta investigación se tomarán como margen los últimos tres años de haber egresado como profesional Contador Auditor, dentro de la Universidad de Valparaíso, contando con un proceso de formación previa de 10 semestres.

8. Facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional del Contador Público Auditor.

Las personas, cuando inician una carrera profesional, cuentan con una predisposición determinada, experiencia previa, entre otros factores, los cuales incidirán en sus expectativas y condiciones a futuro. El ámbito laboral puede ayudar a desarrollarse

profesionalmente de manera adecuada, pero también pueden influir otros factores claves para el desarrollo profesional, tales como las características propias e inherentes de cada individuo como también el crecimiento en el ámbito académico, a través del desarrollo de habilidades técnicas.

a) Factores a nivel personal

Constituye un grupo de competencias muy valorado dentro de la empresa, las cuales permiten una mejor inserción laboral, y también una herramienta para efectuar un desempeño adecuado dentro de la organización, lo que puede permitir un desarrollo profesional acorde a las expectativas y competencias del individuo. Las competencias más exigidas a los contadores auditores actualmente según Soto (2005) constituyen:

Principios éticos: siendo considerados como una de las mayores prioridades conductuales de una persona, ya que las empresas evalúan la integridad del individuo al momento de contratarlo.

Capacidades Intelectuales: Los principales y más valorados por parte de las empresas constituye el razonamiento inductivo, análisis crítico y resolución de problemas, otras constituyen la capacidad de investigación y aplicación de criterio profesional, capacidad para enfrentar los cambios y de establecer prioridades dentro de su trabajo.

Capacidad de relacionarse con otras personas: lo más valorado por las organizaciones es el trabajo en equipo, transmisión del conocimiento y considerar opiniones de otras personas al enfrentar determinados problemas.

Capacidades referidas a sistemas de información: es la habilidad de reconocer los diseños de procesos de negocio y sistemas asociados, en definitiva, tener capacidad de control de gestión y utilización de diversas herramientas para la resolución de problemas.

En relación a los obstaculizadores del desarrollo profesional del contador auditor a nivel personal, la empresa mexicana "Díaz Zamudio", señala que algunas falencias a nivel personal que afectan a la profesión de contador público auditor constituyen principalmente la pasividad y falta de compromiso. Además de ambicioso y con debilidad de conocimientos si es que no se mantiene una actualización constante y periódica de la información.

Para esto, debe buscarse un valor agregado como profesional teniendo en mente los siguientes factores resumidas en el **cuadro 4**, dentro de una Matriz FODA:

Cuadro N°4: “Matriz FODA sobre la realidad actual de los contadores auditores a nivel internacional”

<p style="text-align: center;">Fortalezas</p> <p>Mantenerse actualizado y en constante evolución para apoyar de mejor forma la toma de decisiones.</p>	<p style="text-align: center;">Oportunidades</p> <p>Es el servicio que se presta, el cual tiene un valor dentro de la toma de decisiones de la organización, en el fondo ser vistos como profesionales confiables y visionarios del futuro de la organización.</p>
<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <p>Falta de capacitación y actualización en forma periódica y permanente. Falta de autonomía y de compromiso con la profesión.</p>	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <p>Otras profesiones esperan más oportunidades en las debilidades que tiene el contador, para invadir sus campos de acción.</p>

Fuente: Elaboración propia, adaptado a partir de la información de la empresa mexicana “Díaz Zamudio”

b) Factores en el ámbito académico

A medida que se avanza dentro de una malla curricular dentro de la carrera de Contador Público Auditor, se desarrollan una serie, según Soto (2005), de conocimientos técnicos y habilidades duras, las que permitirán un desempeño eficiente en el ámbito laboral, considerándose las más valoradas las siguientes,

Auditoría

- Capacidad de conocer y aplicar normas de auditoría.
- Construcción de mapas de riesgo y flujogramas.
- Saber planificar de la Auditoría y cómo ésta se lleva a cabo.
- Conocer sobre riesgos existentes y forma de gestionarlos.
- Aplicación de tecnologías de la información.

- Capacidad de auditar áreas funcionales.

Contabilidad y Costos

- Capacidad de conocer sistemas de información y evaluar que se aplique la teoría contable.
- Conocer los procesos de elaboración, análisis y preparación de estados financieros.
- Aplicación de Principios de Contabilidad.
- Capacidad de evaluar los riesgos asociados al comercio virtual.
- Traducción de Estados Financieros.
- Capacidad de evaluación de riesgos.
- Enfrentar cambios en los sistemas de información.

Sistemas de información

- Evaluación de la aplicación de Tecnologías de Información y riesgos asociados a los procesos de información financiera.
- Las características de conocer y evaluar diseños de Tecnologías de Información.
- Conocer y evaluar formas de fraude en los procesos de Tecnologías de Información.

Finanzas

- Conocimiento de la estructura financiera y los riesgos empresariales asociados a ella.
- Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales.
- Saber cuáles son las estrategias financieras utilizadas por la empresa.

Tributación

- Comprensión e interpretación de las leyes.
- Conocimiento y evaluación de la carga tributaria de la empresa (planificación tributaria).

Administración

- Conocimiento de las funciones y gestión del Directorio, especialmente el Comité de Auditoría.
- Comprender y evaluar la estructura organizacional.
- Capacidad de diseñar sistemas de información para efectos de control de gestión.

Otras disciplinas tomadas en consideración, son los métodos cuantitativos (tales como matemáticas y estadística), economía (la forma en que la realidad política y económica del país impactaría a la empresa) y conocimientos jurídicos.

En relación a las debilidades en el desarrollo profesional en el ámbito académico, abarcan competencias que aún no son aplicadas dentro de las mallas curriculares de las carreras de contador Auditor en Instituciones de educación superior de la manera en que se exigen en el ámbito laboral. Algunas de estos requerimientos, según Soto (2005), son las que siguen:

- Aumentar el nivel de dominio del idioma inglés,
- Mayor conocimiento de negocios,
- Capacidad de liderazgo
- Mejorar conceptos y dominio de gestión de riesgos.

Factores a nivel laboral

En la actualidad, buena parte de la fuerza laboral existente la constituyen trabajadores menores de 30 años, muchos de ellos profesionales recién egresados, en que gran parte de su motivación y expectativas de trabajo se orientan al desarrollo de nuevas competencias y habilidades, de un aprendizaje continuo y en diversas áreas, más que la retribución económica. En relación a lo anterior, Madero (2009) señala:

“Indudablemente, si las personas encuentran dentro de la empresa posibilidades de promoción en su carrera y crecimiento profesional, se sentirán más satisfechas y permanecerán colaborando más tiempo, lo que originará que contribuyan indudablemente con los resultados de la organización”.

La motivación de los trabajadores en ser elementos competentes dentro de la organización depende tanto de él mismo como las recompensas recibidas por su desempeño laboral. Él debe desplegar una serie de características personales tales como las habilidades comunicativas y el sentido de responsabilidad en un trabajo eficiente, como también la empresa debe otorgar compensaciones para que éstos continúen cumpliendo eficientemente su trabajo. Estos incentivos, pueden no sólo ser económicas, sino también motivacionales, con las oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente, permitiendo ejercer nuevas funciones que permitan un mayor aprendizaje.

En relación a esto, las actividades más relevantes que pueden considerarse para incrementar el desarrollo profesional en los empleados, según Silverman (2006) son los siguientes:

“Construir relaciones fuertes: Esto entre los mismos empleados y entre el binomio jefe–colaborador debido a que cuando los empleados perciben que tienen a su mejor amigo en el trabajo se puede decir que son más productivos, más positivos con los clientes, comparten nuevas ideas y permanecen más tiempo en su trabajo.

Desarrollar el potencial individual: Consiste en implementar un proceso de comunicación entre el personal; para ello, se efectúan preguntas personalizadas acerca de lo que es importante para su crecimiento y desarrollo en el trabajo.

Promover la colaboración y el trabajo en equipo: Con la finalidad de poder generar mayor integración entre los diversos integrantes del equipo y así poder unir sus esfuerzos en la búsqueda de sus objetivos en común.

Conectar a todos hacia la misma dirección: Mientras las relaciones personales se estrechen y vinculen se espera que se desarrolle el potencial y se promueva la colaboración y el trabajo en equipo, ayudando a construir un mayor compromiso; sin embargo, las personas necesitan conocer la visión y las metas de la organización”. (Citado por Madero, 2009, p.4)

Algunos obstaculizadores a los que se enfrenta un individuo a un nivel profesional, según Kelly y Guy (1991), son las obligaciones familiares (en el caso de las mujeres) ya que de ellas se espera que desempeñe dos papeles: uno en la oficina y otro en la casa, siendo que las que tienen obligaciones familiares menores son las que se desempeñan mejor en niveles altos de supervisión, dando por hecho de que deben sacrificar su vida personal para lograr el éxito laboral (citado por Madero, 2009, p.5).

Otro obstaculizador del desarrollo profesional, según Margol (1993) es que se carece de planes de carrera formalmente establecidos para los trabajadores, lo que afecta especialmente a las mujeres, ya que no existe un estándar para ambos sexos, ya que según Jaffe (1985) en el caso de las carreras en las mujeres, no cubren el modelo tradicional que se tiene desde la perspectiva masculina en las empresas. (Citado por Madero, 2009, p.6)

9. Contexto Nacional

El sistema de educación en Chile, para todas las carreras en general tiene un sistema de asegurar la calidad, a través de un organismo que es la Comisión Nacional de Acreditación (2007), la cual actualmente ha reemplazado al Consejo Superior de Educación (CSE) y en las CNAP (Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado) (pregrado) y CONAP (Comisión Nacional de Acreditación de Posgrado). La gran mayoría de las instituciones de educación superior, ya sean universidades o institutos profesionales, se acogen a este sistema de evaluación.

La evaluación de la calidad de las instituciones de educación superior involucra una serie de parámetros a evaluar por la Comisión nacional de Acreditación, que son la docencia (de pre y post grado), investigación, gestión institucional y vinculación con el medio.

En relación al perfil profesional del Contador Auditor, la acreditación de la institución de educación superior que la implementa (ya sea universidades pertenecientes al consejo de rectores, Privadas e Institutos Profesionales), ha sido un avance relevante para la regulación y aseguramiento de la calidad, pues ha conseguido en la práctica, formular algunos estándares mínimos que deben ser asegurados por la Comisión Nacional de Acreditación a través del análisis que realicen los pares evaluadores a la institución respectiva.

“El trabajo que hace esta comisión, es un rol bien importante no solo en certificación de la calidad y la responsabilidad de las instituciones, sino también de información pública de una serie de mecanismos de interrelación que tenemos con otras instituciones de disponer de la mayor cantidad de información de manera transparente, que permita a las personas tomar la mejor decisión frente a un sistema de educación superior completamente abierto y que tiene la autonomía para decidir su oferta de carreras, sus grados y títulos. (Pressacco y carbone, 2010; 19)

9.1 Definiciones y competencias según criterios de evaluación del CNA

Actualmente las carreras a nivel nacional impartidas en Universidades del Consejo de Rectores de Chile, Instituciones privadas e Institutos profesionales autónomos, están sujetas a una regulación por parte de la Comisión Nacional de Acreditación, organismo encargado de certificar públicamente los procesos de la educación superior en Chile y promotora de la calidad y mejoramiento continuo. En relación a la carrera de Contador Público Auditor a nivel nacional, esta institución establece la definición de esta carrera, su perfil profesional y una serie de competencias que le permitirán cumplir con ciertos estándares para desenvolverse adecuadamente en el ámbito laboral, permitiendo un mejoramiento continuo de la profesión a través del tiempo (Ver anexo 5).

La Comisión Nacional de Acreditación, en el **cuadro 5**, establece una serie de competencias principales que permiten un adecuado desempeño del Contador Público Auditor, que abarcan habilidades tanto interpersonales como intelectuales o técnicas.

Cuadro N°5: “Competencias del Contador Público Auditor según los criterios de la Comisión Nacional de Acreditación”.

Tipo de Competencias	Área del conocimiento	Capacidades
Principios (Habilidades blandas)	Éticas	Juicios objetivos e íntegros.
	Intelectuales	Buen uso del criterio en situaciones imprevistas o complejas. Capacidad de Análisis exhaustiva.
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo, capacidad de negociación
	Sistemas de Información	Diseñar y representar procesos. Evaluar las herramientas de TI.
Competencias Técnicas y profesionales	Contabilidad y Costos	Correctos registros bajo Normativa contable vigente. Diseñar sistemas y generar reportes según necesidad de la entidad.
	Tributación	Conocimiento actualizado de la normativa y del funcionamiento de organismos tributarios. Optimización de la carga tributaria de la empresa.
	Administración	Mejorar la estructura de la organización en relación al control, sistemas de información y recursos humanos para la toma de decisiones.
	Métodos cuantitativos	Correcta aplicación matemática y estadística en los procesos que se requieran.
	Auditoría	Evaluación de sistema de control interno, identificar los riesgos y consecuencias y proponer mejoras.
	Sistemas inform.	Evaluar su uso, impacto y mejoramiento constante.
	Finanzas	Analizar el mercado y posible impacto en la entidad; ver oportunidades de inversión.
	Economía	Observar el entorno del país, y analizar el efecto que este generaría en la empresa.
	Jurídica	Evaluación de la aplicación de normativa laboral y comercial.

Fuente: elaboración propia, en base a Criterios de Evaluación para carreras de Contador Público de la Comisión Nacional de Acreditación (2007)

Sin embargo, los perfiles profesionales de la CNA y los declarados por las universidades, distinguen grandes diferencias con la norma o los estándares internacionales. Entre los principios fundamentales del código de ética de la IFAC, la sección 100.4 en su letra c, señala como principio “Competencia Profesional y Cuidado debido” y su explicación se refiere a que:

“Un contador profesional tiene el deber continuo de mantener el conocimiento y cuidados profesionales a nivel que se requiere con el fin de asegurar que un cliente o empleador reciba un servicios profesional competente que se base en desarrollos actuales de la práctica, la legislación y la técnica. Un contador profesional deberá actuar de manera diligente y de acuerdo con las normas técnicas y profesionales aplicables cuando preste servicios profesionales”. (González, Alfaro, Cortés y Hernández, 2012, 61-62).

El párrafo anterior refleja que es obligación (principio fundamental) de la profesión el “mantenerse actualizado en normas técnicas y profesionales” (González, Alfaro, Cortés y Hernández, 2012, 61-62), por lo cual los perfiles de egreso de las carreras, los perfiles que declara la entidad supervisora CNA y los perfiles profesionales deben ajustarse a los requerimientos planteados por la IFAC y citados en el párrafo anterior.

Finalmente la investigación aconseja lo siguiente:

“Se sugiere incorporar en el perfil CNAP estas necesidades, ya sea como competencias, capacidades o como componentes de estas”. (González, Alfaro, Cortés y Hernández, 2012, 61-62)

“Actualmente el Perfil del Contador Público y/o Contador Auditor declarado por la Comisión Nacional de Acreditación (CNA), no está actualizado ni acorde a la realidad actual de la profesión, es parcialmente rechazada y resulta evidente que desde el año 2001 a la fecha han ocurrido cambios significativos en la profesión y el hecho de no modificar los perfiles atenta contra principio fundamental de “mantenerse actualizado en normas técnicas y profesionales” (González, Alfaro, Cortés y Hernández, 2012, p.61-62).

El Colegio de Contadores A.G. ha fijado una serie de objetivos de debe cumplir el profesional contador auditor, en el cual lo capacitan para ser un garante de la fe pública y para desempeñarse en diversas áreas del mercado:

- a) Velar por el prestigio, progreso y prerrogativas de la profesión. Promover la racionalización, desarrollo y protección de las actividades propias del contador.
- b) Difundir entre la comunidad el rol de la profesión.
- c) Incorporar la profesión al desarrollo político, económico, social y cultural del país.
- d) Velar con el estricto cumplimiento del Código de Ética Profesional.
- e) Mantener estrechas relaciones con las Universidades y organizaciones de Educación Superior de la Profesión
- f) Propiciar programas de educación permanente.
- g) Mantener la disciplina profesional del Contador.

Posicionamiento actual de la Universidad de Valparaíso y Rediseño del perfil de egreso de la carrera de auditoría para la determinación de nuevas competencias.

El factor institucional constituye uno de los pilares del desarrollo profesional alcanzado, siendo de gran importancia la institución elegida para que este desarrollo sea el más óptimo posible. Existen muchos factores que se deben tomar en cuenta para evaluar cual elegir, tales como la acreditación de la universidad y carrera respectiva, calidad docente, solvencia económica con la que cuenta, entre otros.

La Universidad de Valparaíso, es una institución que se preocupa del desarrollo y mejoramiento continuo de sus profesionales, en aras de un crecimiento continuo en el tiempo. Actualmente, se encuentra posicionada en séptimo lugar a nivel nacional según datos del Barómetro de la Educación Superior MORI 2012, que publica por cuarto año consecutivo el diario La Segunda. La base de este ranking son estudiantes de tercero y cuarto año medio de establecimientos educacionales municipalizados, particulares subvencionados y subvencionados, de zonas urbanas desde Arica hasta Punta Arenas, lo que refleja un mejoramiento de la percepción de estos estudiantes en relación a la Universidad de Valparaíso.

La carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso a partir del año 2009, comienza con un proceso de Innovación Curricular para reformar el perfil de egreso de los alumnos de la Escuela de una forma acorde a las nuevas necesidades que presenta el mercado

laboral actualmente, con un desarrollo eficiente de competencias profesionales las cuales son herramientas que serán esenciales, que darán pie inicial para la inserción en el mundo laboral.

Para el desarrollo de esta reingeniería en el perfil de los egresados, la Unidad de Gestión Pedagógica Curricular (UGPC) de la carrera de Auditoría comenzó a trabajar en el proceso de innovación a través de diagnósticos de las actividades que la carrera actualmente lleva a cabo, lo que se concretó con el “Documento Resumen de acciones realizadas por la carrera de Auditoría” (2008-2009), en el cual destacan el desarrollo de competencias básicas relacionadas con habilidades lingüísticas básicas, pensamiento lógico matemático y habilidades de manejo de tecnologías de la información y comunicación. Todas aquellas evaluadas posteriormente a partir de pruebas de diagnósticos realizadas a los alumnos de pregrado de la Escuela de Auditoría.

Posteriormente, los encargados y coordinadores de la innovación curricular han cumplido con la debida capacitación y participación en seminarios y actividades relacionadas con el rediseño del perfil de egreso, para determinar las competencias genéricas y específicas que debían ser consideradas en el perfil de egreso de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso. Para esto se analizó el Informe de Evaluación del proceso de acreditación (2006-2008) además de convocar a titulados, alumnos de pregrado, docentes y empleadores en distintas instancias de participación.

A continuación se presenta un resumen, en el **Cuadro 6**, de las competencias en forma global a partir de la información recopilada de los cuestionarios aplicados por parte de la Unidad de Gestión Pedagógica Curricular, donde se definen las competencias genéricas y específicas que complementan el nuevo perfil de egreso del Contador Público Auditor de la Escuela de Auditoría.

Cuadro N°6: “Resumen de competencias propuestas asociadas al perfil del egresado de la carrera de auditoría de la Universidad de Valparaíso”

Competencias Genéricas	Competencias específicas
Intrapersonales Autoaprendizaje Formación ética	Línea de Contabilidad Software Gestionar proyectos (contables)

Competencias Genéricas	Competencias específicas
Toma de decisiones Fomentar la perseverancia e iniciativa de investigación Manejo del stress Pro-actividad Iniciativa Perseverancia	IFRS Línea de Auditoría NAGAS-NIAS Software
Interpersonales Trabajo en equipo Comunicación oral y escrita Manejo del Idioma (Inglés) Saber redactar y expresarse bien ante autoridades y jefes superiores Responsabilidad social Compromiso	Línea de Tributaria Normas tributarias Legislación tributaria a nivel de sectorial (distintas áreas actividad económica) Línea de Administración Emprendimiento Liderazgo Gestión del recurso humano
Adaptativas Empleabilidad Adaptación al medio Gestión del tiempo Creatividad y capacidad de plantear soluciones concretas a los problemas Trabajo bajo presión Tolerancia al fracaso Integración entre líneas de formación (solicitud genérica)	Línea de Ciencias Aplicadas Dominio Matemáticas Financieras Uso Software SPSS

Fuente: Informe de Innovación curricular escuela de Auditoría (2011)

Este proceso de Innovación curricular puesto en práctica, ha sido una vital herramienta para la aplicación de mejoras orientadas al crecimiento continuo de la carrera y un mejoramiento en las competencias y habilidades desarrolladas, orientadas a sus profesionales.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El profesional contador Auditor de hoy en día, se ve obligado a enfrentarse a un mundo laboral cada vez más competitivo y exigente, con una normativa internacional más estandarizada a nivel mundial y que está afecta a constantes cambios y actualizaciones, lo que origina que exija cada vez mayores competencias y habilidades que permitirán una rápida inserción laboral y un desarrollo profesional adecuado. Éstas están definidas por diversos factores, tales como las características personales, las habilidades desarrolladas dentro de la Universidad, como también nuevos aprendizajes obtenidos en su área de trabajo. El estudio de tales elementos, pueden servir de herramienta para analizar y determinar cuáles son los aspectos facilitan u obstaculizan el adecuado desarrollo profesional.

En relación a la formación profesional del Contador Público Auditor dentro de la Universidad de Valparaíso, si bien la escuela, a través de sus tesis y la UGPC, han desarrollado algunas investigaciones en torno a la empleabilidad, pero aún no se han iniciado investigaciones relacionadas con el desarrollo profesional de los estudiantes egresados y titulados de la carrera de Auditoría.

Este estudio se aplicará a un grupo de egresados y titulados de la carrera de Auditoría, de los cohortes 2005 a 2008, que están trabajando en diversos sectores económicos, con la particularidad de que una parte de él demostró un destacado éxito académico y también el otro extremo, conformado por alumnos que tuvieron un desempeño más deficiente, egresando en un tiempo más prolongado que lo estipulado en la normativa vigente. Además, el proyecto se aplicará a los empleadores de los alumnos para tener una visión del desempeño demostrado por estos alumnos, como también a una serie de docentes de las diversas líneas del conocimiento dentro de la carrera, para analizar sus puntos de vista sobre las fortalezas y debilidades en la formación dentro de la Universidad.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar los principales aspectos facilitadores y obstaculizadores que intervienen en el desarrollo profesional del Contador Público Auditor de la Universidad de Valparaíso, de los cohortes 2005 a 2008.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la ruta curricular a los egresados y/o titulados de los cohortes 2005 a 2008, durante su estadía en la carrera de Contador Público Auditor en la Universidad de Valparaíso, mediante la revisión de las bases de datos universitarias, facilitadas por la secretaría académica de la Escuela de Auditoría.
2. Describir desde la perspectiva de los alumnos, académicos y empleadores, el proceso de inserción laboral y desarrollo profesional que han tenido durante los primeros tres años de haber egresado de la carrera, a través de la toma de entrevistas semi-estructuradas las cuales miden aspectos a nivel personal, académico y profesional de los mismos.
3. Distinguir los aspectos facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional de los alumnos egresados de los cohortes 2005 a 2008, a través de entrevistas efectuadas a los alumnos egresados, académicos y empleadores.
4. Explicar los aspectos facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional de los egresados de los cohortes 2005 a 2008 determinados, durante los primeros tres años de haber egresado de la carrera.

METODOLOGÍA

Enfoque Metodológico.

Para la realización de esta investigación, la estrategia metodológica utilizada es hacia el enfoque cuantitativo y cualitativo, ya que se pretende entender el fenómeno de la realidad que existe actualmente, en el ámbito del Desarrollo Profesional desde la perspectiva de los actores, lo que los entrevistados identifican como relevante en cuanto a los factores que derivan al éxito profesional siendo recién egresados.

El alcance de la investigación para su desarrollo es la sintetización, ya que se tiene una visión global del tema, y se debe buscar la información relacionada a las experiencias vividas por los informantes en relación a los factores que desencadenaron una adecuada inserción laboral y desarrollo profesional vividos por ellos una vez que salieron de la Universidad.

La técnica a utilizar es la recopilación y sistematización de información la aplicación de entrevistas semi-estructuradas en profundidad a nivel individual y estructurada, realizadas a un grupo de egresados de la Universidad de Valparaíso, los cuales su período de ingreso fueron los años 2005 a 2008, teniendo 3 años de egreso como máximo.

Además, se realizará un cruce de la información mediante las técnicas de recolección de datos, análisis documental y las entrevistas efectuadas a los egresados y titulados de la carrera.

Etapas 1: Recopilación de Información.

Material Escrito: Revisión de bibliografía relacionada con el desarrollo profesional, a través de la normativa nacional e internacional referente a la formación del Contador Público Auditor, especialmente las Normas internacionales de Educación y Formación para analizar las competencias de este profesional.

Consultas en Internet: Visita a Sitios Web que contengan material informativo de datos relacionados con la Universidad de Valparaíso, como también organismos que otorgan información acerca del perfil y competencias del Contador Auditor, tales como:

- International Federation of Accountants (IFAC) Federación Internacional de Contadores.
- Colegio de Contadores de Chile A.G.
- Consejo de Normas Internacionales de Ética para contadores (International Ethics Standards Board of Accountants).
- Criterios de evaluación para carreras de Contador Público Auditor emitidas por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado CNAP.

Etapas 2: Sistematización de la información recopilada.

- Ordenamiento de los antecedentes, mediante cuadros comparativos.
- Los criterios de orden de la información en relación a la investigación desarrollada son los siguientes:
 - a) **Ámbito Internacional:** Capacidades y competencia profesional en base a las Normas Internacionales de Educación y Formación (IES).
 - b) **Ámbito Nacional:** Análisis del Contador Auditor según Comisión Nacional de Acreditación (CNA) y Colegio de Contadores de Chile A.G.
 - c) Perfil de egreso de la Universidad de Valparaíso, fortalezas y debilidades de la carrera y su acreditación.
 - d) Desarrollo del Contador Auditor en el contexto nacional e internacional.

Etapas 3: Selección del Sujeto de Investigación.

Este estudio se aplicará a un grupo de egresados y titulados de la carrera de Auditoría, de los cohortes 2005 a 2008 (Casa Central) que están trabajando en diversos sectores económicos. La particularidad del grupo seleccionado, es que existe una parte de él que a

lo largo de su estadía en la universidad, demostró un destacado éxito académico, egresando en un plazo de cinco años; a su vez, existe el otro extremo, conformado por alumnos que tuvieron un desempeño más deficiente, lo que permitirá evaluar cómo lograron insertarse en el ámbito profesional de igual manera que los destacados.

En cuanto a la estructuración de este grupo cubre a una población de 180 alumnos tanto egresados como titulados los cuales fueron extraídos de la Secretaría de Estudio de la facultad, y en relación a la muestra a través de la utilización del programa Stats (ver anexo 4), ésta arrojó a 14 alumnos y que se implementó un error muestral del 5%, porcentaje estimado de muestra del 99% y grado de confianza del 95%

Además, se entrevistarán a los empleadores de dichos estudiantes ya egresados, como una forma de tener una visión por parte de ellos del desarrollo profesional y analizar además como observan a estos egresados, su desempeño y progreso dentro de la entidad.

Por último, se realizarán entrevistas a algunos académicos de la Escuela de Auditoría de la Universidad, para obtener su punto de vista en relación al desarrollo que pueden lograr los estudiantes y las competencias que son capaces de potenciar, tanto dentro como fuera de la Universidad.

1. Estudiantes egresados o titulados a entrevistar:

Los estudiantes seleccionados según la aplicación del muestreo, contempla un total de 14 estudiantes, distribuidos en forma proporcional a las jornadas académicas y cohortes, y son aquellos que cumplen con los criterios establecidos para la selección.

2. Académicos a entrevistar

Corresponden a docentes representantes de cada línea del conocimiento dentro de la carrera de Contador Público Auditor en Universidad de Valparaíso, algunos de ellos coordinadores de líneas para acreditación de la carrera, siendo las áreas principales: Contabilidad, Auditoría, Tributación, Administración, Costos y Finanzas. En su mayoría corresponden a últimos semestres de estudio, lo que le permite relacionarse y tener a su cargo a parte de los egresados de la Escuela teniendo una visión suficiente de las competencias que estos va desarrollando en el ámbito laboral.

3. Empleadores a entrevistar :

Empleadores que tengan una visión del desempeño demostrado en el ámbito laboral de los egresados y titulados de la carrera de Auditoría, tanto a nivel personal como técnico.

Etapa 4: Aplicación de la técnica de recogida de datos y criterios de calidad

La técnica de recogida de datos aplicada, será el análisis de información recopilada mediante la realización de entrevistas semi-estructuradas a empleadores, profesores, egresados de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, que se encuentren actualmente insertos en el ámbito laboral y que corresponden a los cohortes de 2005 a 2008.

La ruta de investigación que seguirá será la siguiente:

- Tema a tratar en las entrevistas:
 - a) Entrevista semiestructurada a estudiantes egresados y titulados de la carrera de auditoría dentro de los cohortes 2005 a 2008 (ver anexo 1)
Objetivo de la entrevista: Describir el proceso de inserción laboral y su visión del desarrollo profesional que los egresados han tenido durante los primeros años de haber egresado de la carrera.
 - b) Entrevista dirigida a los académicos de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso (ver anexo 2)
Objetivo de la entrevista: Obtener información relacionada a la visión que tienen los docentes de la Escuela, sobre las distintas competencias y debilidades que se observan en los alumnos en su formación como profesional y al momento de insertarse en el ámbito laboral.
 - c) Entrevista a empleadores de los alumnos egresados y titulados de la Escuela de la Auditoría de la Universidad de Valparaíso (ver anexo 3)
Objetivo de la entrevista: Obtener la visión de los empleadores sobre las competencias profesionales demostradas y las falencias presentadas por

parte de los alumnos de la Escuela dentro de su desempeño en la empresa.

- Contacto inicial.
- Entrevista semi-estructuradas en profundidad a empleadores, profesores y egresados.
- Transcripción de la entrevista realizada.
- Revisión de esta transcripción por parte del entrevistado para su aprobación.
- Realización del informe de las entrevistas realizadas para poder efectuar la discusión de la información.

Etapas 5: credibilidad, confirmabilidad, transferencia y fiabilidad

Credibilidad (Validez Interna)

La credibilidad de esta investigación consta por la revisión por parte del entrevistado de la transcripción de la entrevista efectuada y aprobación de la misma.

Confirmabilidad

La confirmabilidad de la investigación se logra a través de la contraposición de las opiniones de los actores que forman parte de la investigación.

Transferencia

Se centra en la descripción del contexto, y las características de los sujetos entrevistados. Se señalan factores que influyen en el desarrollo profesional, aplicado a un grupo representativo de egresados de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, dentro de los cohortes 2005 a 2008, los cuales por una parte, obedecen a quienes han tenido un desempeño destacado en el ámbito académico y en contraposición a aquellos, quienes han cumplido con su malla curricular, sin embargo, lo han realizado en un tiempo mayor al establecido. Actualmente todos ellos cuentan con una experiencia laboral aproximada de 1 a 3 años, en diversas áreas del mercado laboral.

Además, se entrevistarán a algunos docentes de la Escuela de Auditoría, en su mayoría jefes de línea de las principales áreas en las que se centra la malla curricular de la carrera, tales como Contabilidad, Tributación, Auditoría entre otras.

Por último, se entrevistarán a algunos empleadores de los alumnos que están dentro de la muestra, para obtener una visión de estos sobre las competencias en las que destacan los egresados dentro del ámbito laboral, como también las debilidades de los mismos a nivel personal y profesional.

Fiabilidad

Se efectúa a través de la presentación de ideología del investigador.

Etapa 6: Transcripción de entrevistas

Dentro de la investigación se ha detectado una serie de categorías y subcategorías y que nacen del propio Marco Teórico, como se muestra en el Cuadro N°7.

Etapa 7: Análisis de Resultados obtenidos de la transcripción de las entrevistas.

Dada las tres categorías, las cuales son extraídas del Marco Teórico compuestas por una mirada internacional, una nacional y la última a nivel de universidad con sus respectivas subcategorías, se contrastará con la recogida de datos mediante las entrevistas y análisis documental donde se realizará una discusión de información y así poder reconocer y analizar la información para compararlos y contrastarlos entre sí.

Etapa 8: Discusión de Resultados obtenidos.

La discusión corresponde al análisis comparativo entre los resultados obtenidos de las categorías y sub-categorías, y la teoría que sustenta la investigación y la obtención de dichos resultados. Esto se hará en función a los mismos criterios de categorías de análisis con sus respectivas subcategorías y categorías de éstas.

Etapa 9: Conclusiones

Corresponden a los resultados finales de la investigación, considerando los resultados obtenidos producto de la captura de datos y la discusión de resultados, en función de los objetivos propuestos en la investigación.

Cuadro N°7: Serie de categorías y Subcategorías para ser utilizadas en la tabulación de los resultados de las entrevistas.

Categoría	Subcategorías
Contexto Internacional del desarrollo profesional del Contador Público Auditor.	Definición contador auditor Inserción laboral Definición de profesión Concepto de desarrollo profesional Desarrollo profesional docente <ul style="list-style-type: none">• Tipos de desarrollo• Social• Profesional• Personal• Modelos de desarrollo profesional• Modelo de ciclo de Vida• Modelo basado en la organización• Modelo basado del patrón de dirección.• Modelo Integrado de Desarrollo Profesional.• Incorporación• Crecimiento• Madurez• Maestría Conocimientos y Competencias del Contador Auditor.

<p>Contexto Internacional del desarrollo profesional del Contador Público Auditor.</p>	<p>Normas Internacionales de Educación y Formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perfil Profesional: Capacidades y competencias: <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos personales. • Habilidades profesionales. • Valores, ética y actitudes profesionales. - Áreas del conocimiento <ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad y Finanzas. • Conocimiento organizacional y de negocios. • Conocimiento de tecnologías de información y competencias. <p>Concepto de desarrollo profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos y Competencias del Contador Auditor. - Aspectos facilitadores y obstaculizadores de un profesional Contador Auditor en relación a su desarrollo profesional.
--	---

<p>Contexto Nacional del desarrollo profesional del Contador Público Auditor.</p>	<p>Comisión Nacional de Acreditación (CNA).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias y principios <ul style="list-style-type: none"> • Principios éticos • Capacidades intelectuales • Capacidad de relacionarse con otras personas. • Capacidad sobre sistemas de información y procesos. - Competencias Profesionales. <ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad y costos. • Tributaria. • Administración. • Métodos Cuantitativos. • Auditoría. • Sistemas de Información. • Finanzas. • Economía. • Área Jurídica. <p>Colegio de Contadores de Chile A.G.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos del Auditor.
<p>Perfil de egreso Universidad de Valparaíso</p>	<p>Competencias y obstaculizadores que influyen en desarrollo profesional</p>

Fuente: Elaboración propia 2014, a partir de información obtenida del marco teórico.

ANÁLISIS DE LA INFORMACION RECOGIDA

Comentarios Generales

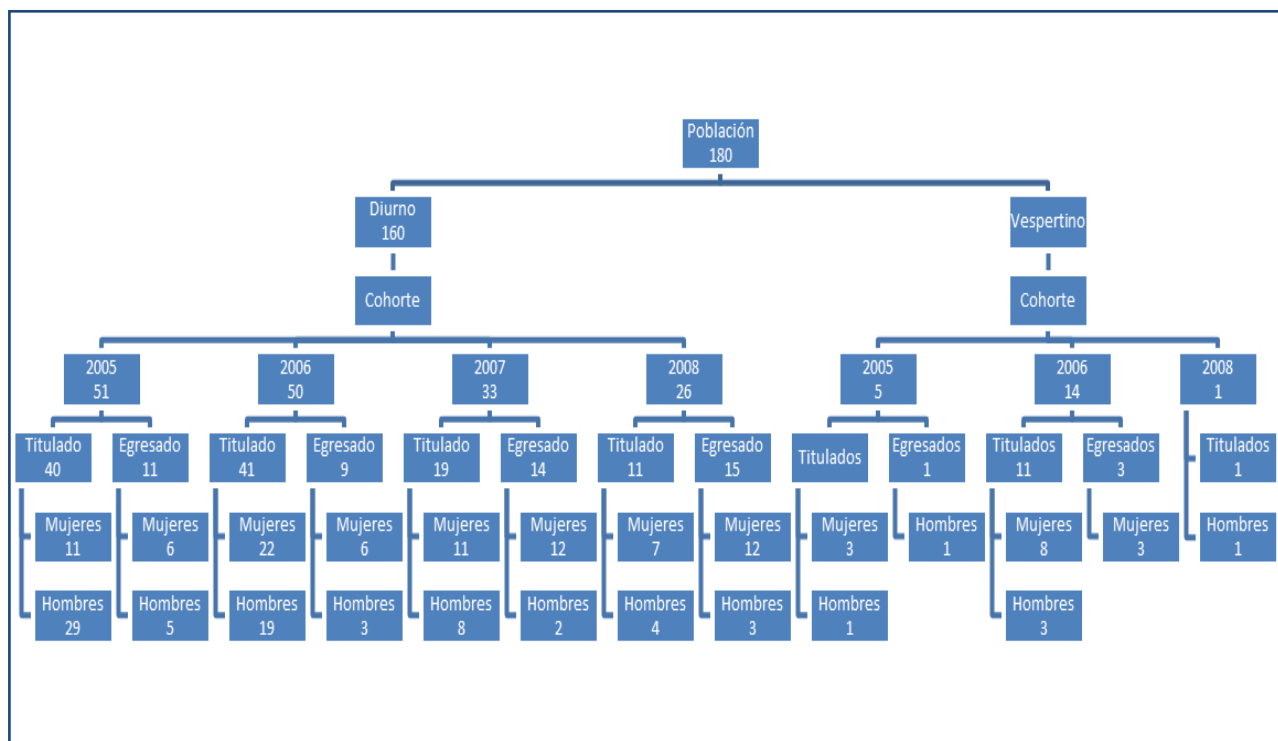
Para ahondar en el tema del desarrollo profesional que alcanzan los estudiantes egresados de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, se realizó una revisión de la normativa a nivel internacional, a través de libros y páginas web, que abordan las Normas Internacionales de Educación y Formación, o las competencias establecidas por la IASB (International Accounting Standards Board). A nivel nacional, se investigaron las capacidades que deben tener los contadores auditores según el Consejo Nacional de Acreditación y del Colegio de Contadores de Chile A.G.

Para establecer los conocimientos y habilidades desarrolladas dentro de la formación profesional entregada por la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, se hizo una inspección al perfil de egreso y al plan de estudios vigente, sancionado por decreto exento N°8158/6494 y también documentación relacionada a su acreditación, entre los períodos 2005 A 2008.

El análisis de las competencias y los factores que las afectan, se realizó mediante entrevistas semiestructuradas, compuestas por 33 preguntas (Anexo XXX), orientadas a investigar cuáles fueron sus condiciones de trabajo, las características personales, sociales y ética profesional, como también los factores que facilitaron u obstaculizaron su desarrollo profesional dentro de la empresa. Se logró entrevistas a 14 titulados pertenecientes a los cohortes 2005 a 2008.

La composición de la población de titulados y egresados, de las cohortes mencionadas, se muestra en el Esquema N°1.

Esquema N°1: “Caracterización de la Población de los Cohortes de los Titulados/Egresados de Carrera de Contadores Público Auditor de la Universidad de Valparaíso”.

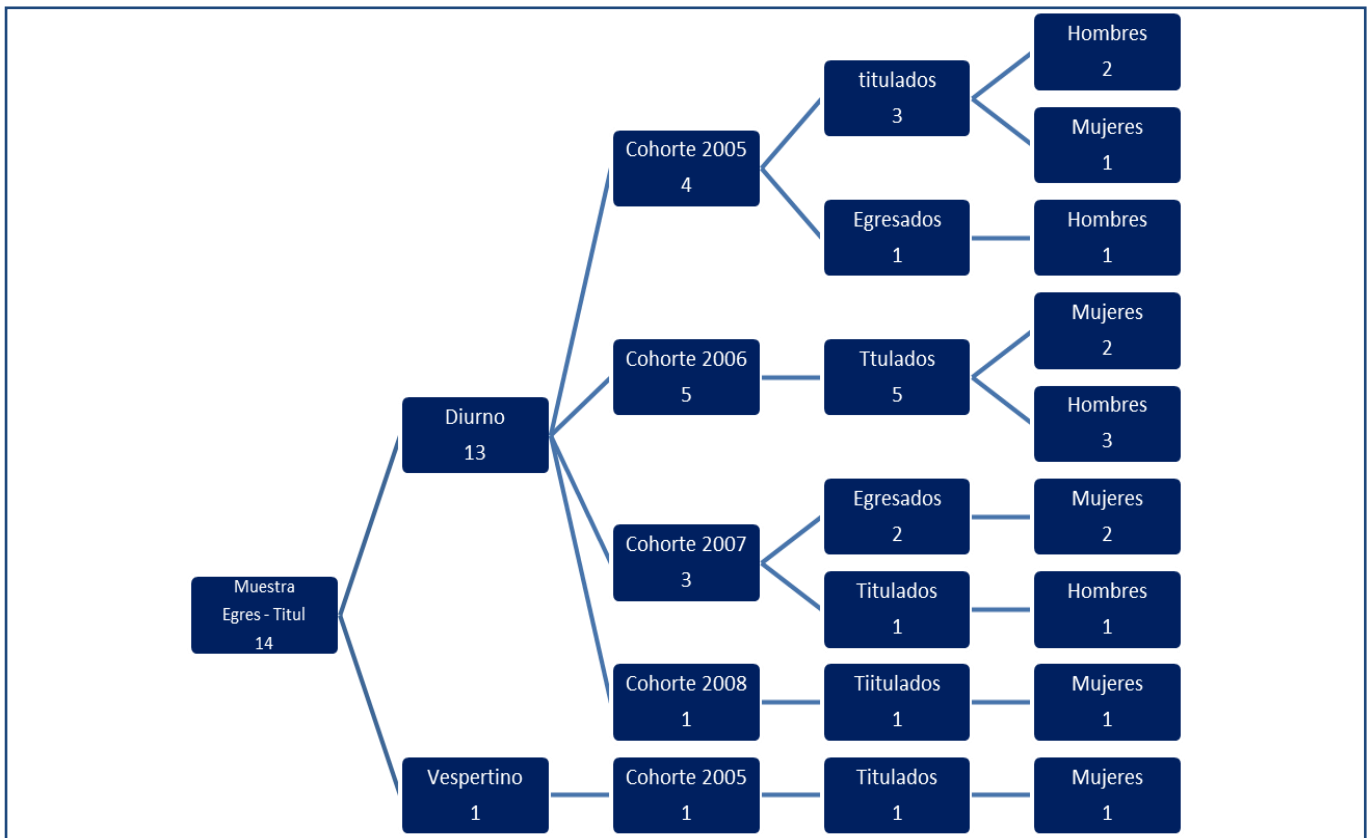


Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

Según la base de datos extraída de la Escuela de la Carrera de Contador Público Auditor de la Universidad de Valparaíso, refleja que durante los cohortes desde el 2005 al 2008 egresaron 180 alumnos, de ellos 118 son mujeres y 62 son varones. De este universo de egresados, 20 corresponden a la jornada vespertina, lo que representa un 11%, de los cuales 16 están titulados y 4 se encuentran egresados.

Por otra parte, 160 egresados son de jornada diurna, lo que corresponde a un 88% del total de la población, en que 49 son egresados y 111 se encuentran titulados. De esos titulados, 51 son mujeres y 60 son varones. Y de los egresados, 36 son mujeres y 13 son hombres.

Esquema N°2: “Caracterización de la Muestra seleccionada de los Egresados de Carrera de Contadores Público Auditoría de la Universidad de Valparaíso”.



Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

En relación al ingreso, dentro de los cohortes en estudio (2005 a 2008) ingresaron 482 alumnos, que constaban en 286 mujeres (59%) y 196 hombres (41%). Lo anterior permite inferir que la carrera tiene una tendencia a ser cursada mayormente por el sexo femenino. A la fecha 40 mujeres se encuentran egresadas y 79 ya cumplieron las exigencias establecidas por la universidad y se encuentran tituladas. Ahora desde la perspectiva de los varones, 13 se encuentran egresados y 48 titulados. Esto revela que si se consideran sólo las mujeres tituladas, éstas superan a los varones egresados y titulados juntos. El total de mujeres abarca un 66,1% del total de egresados y titulados de los cohortes en estudio.

La muestra corresponde a 14 personas, egresados y titulados de la escuela de Auditoría, que fueron seleccionados a través de los siguientes criterios:

- Que hayan ingresado a la Escuela de Auditoría durante los períodos 2005 a 2008.

- Contar con 1 y 3 años de experiencia laboral aproximadamente luego de haber egresado de la carrera.

Esta muestra se subdivide en jornadas diurna, que corresponden a 13 personas, y vespertina con sólo 1. De la jornada diurna, los cohortes de estudio cubiertos fueron el 2005 (con 3 titulados y dos egresado), 2006 (con 5 titulados), 2007 (2 egresados y 1 titulado) y cohorte 2008 (con un titulado). Dentro de esta jornada, hay un total de 6 mujeres y 8 hombres. A su vez, dentro de la jornada vespertina, hay una titulada correspondiente al cohorte 2005.

De los entrevistados 8 se sexo masculino y 6 femenino. Dentro de las mujeres, 3 de ellas se encuentran tituladas y las 3 restantes egresadas. De las primeras dos se titularon en un período de 1 año, mientras que la otra se tituló a los 3 años. En relación a los hombres, 3 de ellos están egresados a la fecha, y los 5 restantes se encuentran titulados. De estos, 3 se titularon al año siguiente, y los 2 restantes lo hicieron en un período de 2 años.

En relación a las notas de egreso de los alumnos de la muestra, un egresado obtuvo nota 4,6 (7%), uno con 4,7 (7%) 10 de ellos obtuvieron nota 4,8 (72%) uno con 4,9 (7%) y con un 5,1 también sólo un egresado (7%).

Actualmente, la totalidad de los entrevistados se encuentra con trabajo, 9 de ellos tienen como tiempo de desempeño 1 año o más dentro de la empresa.

A continuación se presenta el resultado de los objetivos planteados en esta investigación.

Ruta curricular a los egresados y/o titulados de los cohortes 2005 a 2008, durante su estadía en la carrera de Contador Público Auditor en la Universidad de Valparaíso.

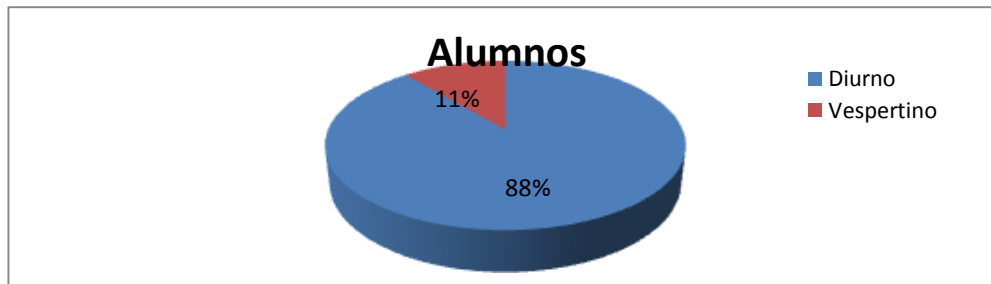
La ruta curricular de los egresados y titulados de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso se ha definido mediante la revisión de la base académica de los alumnos de las cohortes 2005 – 2008, inserta en el programa Sistema de Registro Académico (SIRA) proporcionado por la Secretaría Académica de la Escuela de Auditoría.

La población consta de 180 alumnos egresados y para definir su ruta curricular se utilizaron los siguientes criterios:

- a) Jornadas de estudio
- b) Tiempo de egreso
- c) Tiempo de titulación a partir del tiempo de egreso.
- d) Ramos reprobados en primera, segunda y tercera instancia.
- e) Notas de egreso.

En el **Gráfico 1**, se muestra que el 88% de los egresados (un total de 160 personas) de las cohortes 2005-2008, pertenecen a la Jornada Diurna, y la diferencia a la Jornada Vespertina (20 egresados), entre los cuales El 66% corresponden al sexo femenino y el 34% al masculino.

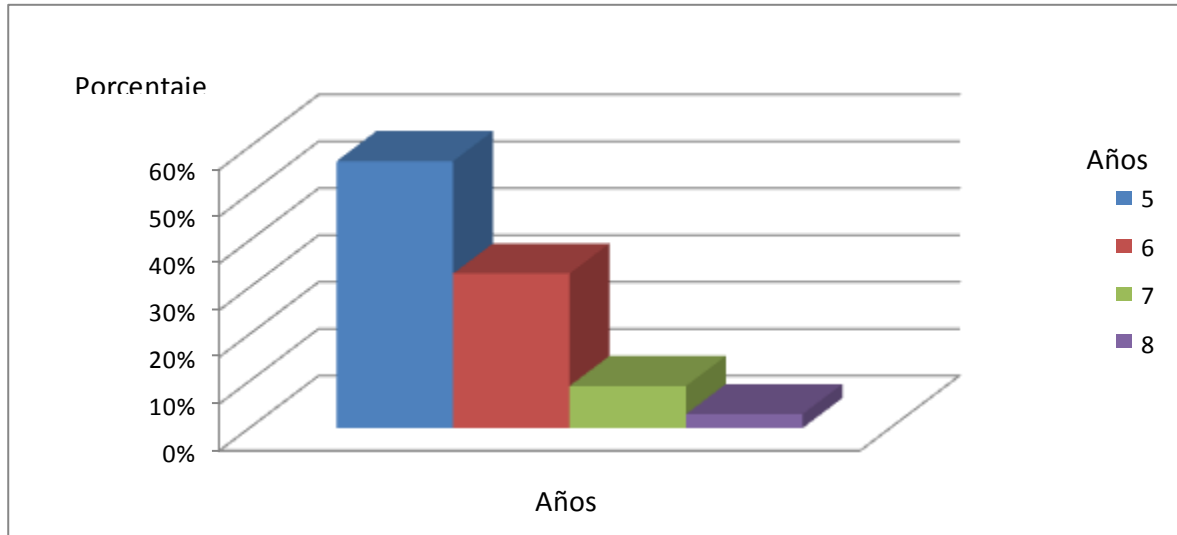
Gráfico N° 1: “Números de Estudiantes Egresados en relación a su jornada de Estudio”



Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

En relación al tiempo de egreso, como se aprecia en el **Gráfico 2**, de los egresados de las cohortes en estudio, se puede mencionar que el 56,7 % de los de ellos egresa dentro de los 5 años de estudios, el 32,8% egresa dentro de los 6 años, el 8,9% de los estudiantes en los 7 años y finalmente el 1,7% al 8° año de haber ingresado a la carrera de auditoría.

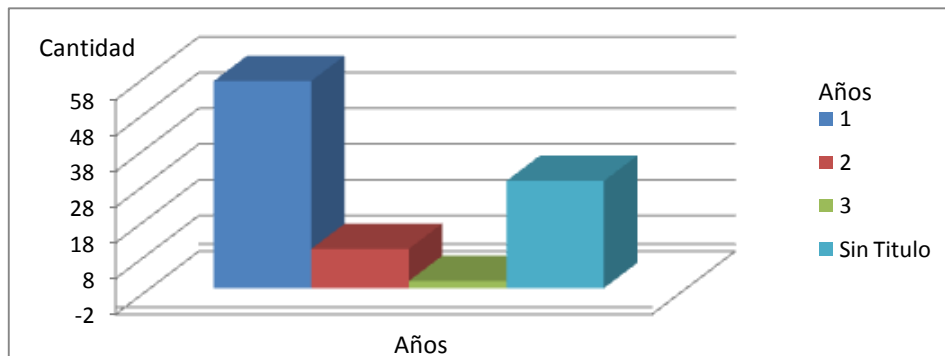
Gráfico N° 2: “Tiempo de egreso de los Alumnos de la Universidad de Valparaíso de la Carrera de Contador Público Auditor”



Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

Al referirse al tiempo de demora en titularse una vez egresado, se puede indicar que del total de 102 egresados, al quinto año, como se aprecia en el **Gráfico 3**, el 57% de ellos, se tituló al año de haber egresado, un 11% al segundo año de egreso, 3% al tercer año y aún queda sin titularse, 30 personas que equivalen a un 29%, los que según el reglamento deben entrar a la fase final de Mayores Exigencias Curriculares, según lo establece el Reglamento de Estudios y de Titulación y Prácticas Profesionales de la Escuela de Auditoría, vigente para el plan de estudios D.E. 1858/6494.

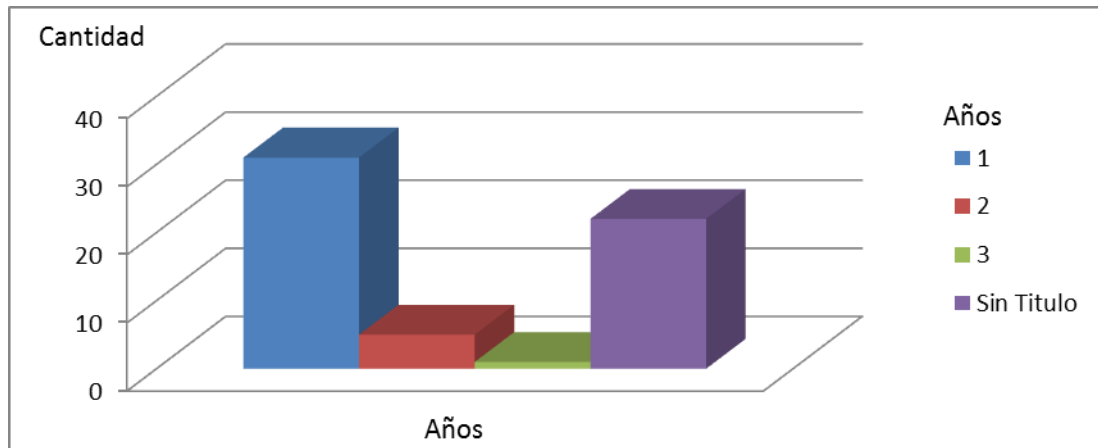
Gráfico N°3: “Tiempo de Titulación de los estudiantes que egresaron en 5 años”



Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

Se sabe que de los egresados al sexto año, que corresponden a 59 personas, según se aprecia en el gráfico 3, el 53% se tituló al año de haber egresado, el 8 % al segundo año de egreso, un 2% al tercer año de haber egresado y 22 personas, equivalentes a un 37% no ha completado aún el proceso de titulación, encontrándose en la misma situación de los que egresaron al quinto año y no obtuvieron su título.

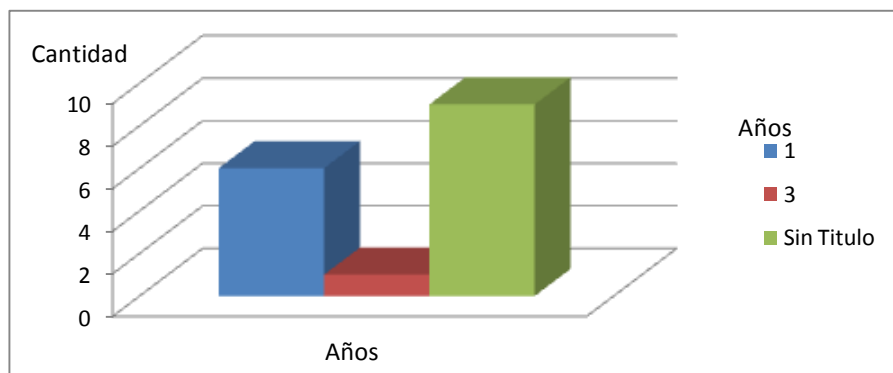
Gráfico N°4: “Tiempo de Titulación de los estudiantes que egresaron en 6 años”



Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

De los estudiantes que egresaron al séptimo año de haber ingresado, se puede indicar, como lo muestra el **Gráfico 4**, que del (16 egresados), el 38% se tituló al año de haber egreso, 6 % al segundo año de egreso, y un 56% que aún no ha completado el proceso de titulación, estando aún pendiente y con la posibilidad de hacerlo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Estudios mencionado anteriormente.

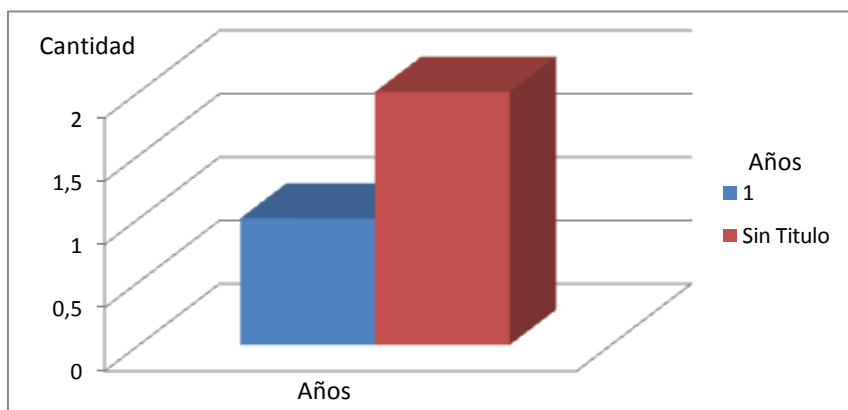
Gráfico N°5: “Tiempo de Titulación de los estudiantes que egresaron en 7 años”



Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

Para los egresados al octavo año, que corresponde a tres personas, se informa como se muestra en el **Gráfico 5**, el 33% que se tituló al año de haber egresado, y un 67% que aún no ha completado el proceso de titulación.

Gráfico N°6: “Tiempo de Titulación de los estudiantes que egresaron en 8 años”

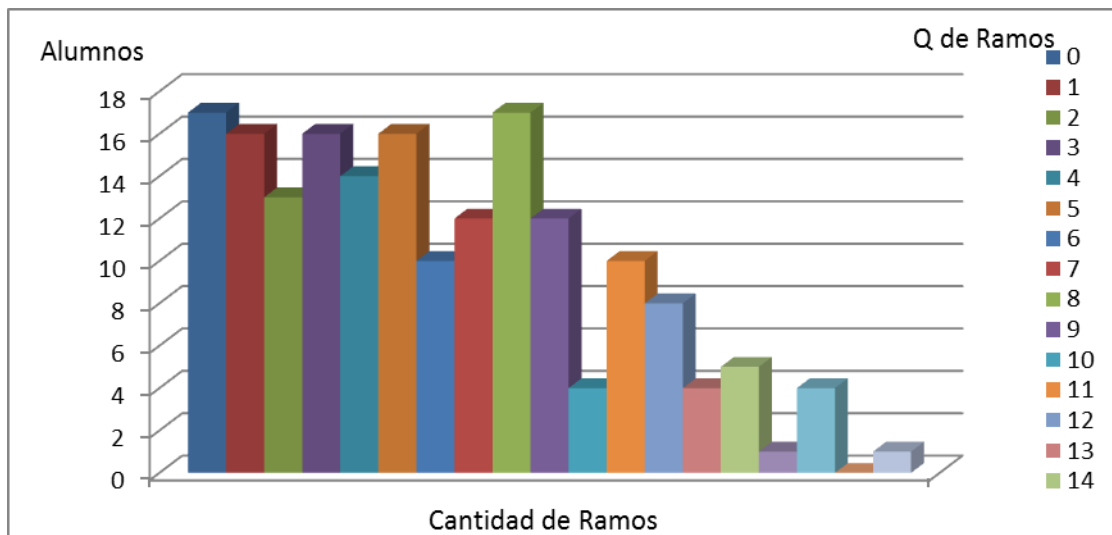


Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

Al revisar las asignaturas reprobadas por los estudiantes egresados, se encuentra que de los 180, un 17% de ellos no reprobó ninguna asignatura dentro de su estancia en la carrera, el 41,7% reprobó entre 1 a 5 asignaturas, el 30,6% a su vez reprobó entre 6 a 10

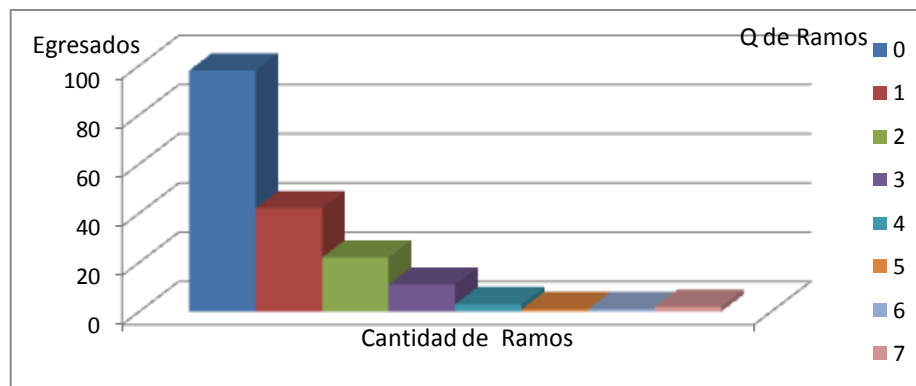
asignaturas en total y el 18,3% restante reprobó entre 11 y 18, como se puede apreciar en el Gráfico 7.

Gráfico N°7: “Asignaturas reprobadas en primera instancia de los Egresados de la Universidad de Valparaíso, Carrera de Contador Público Auditor”.



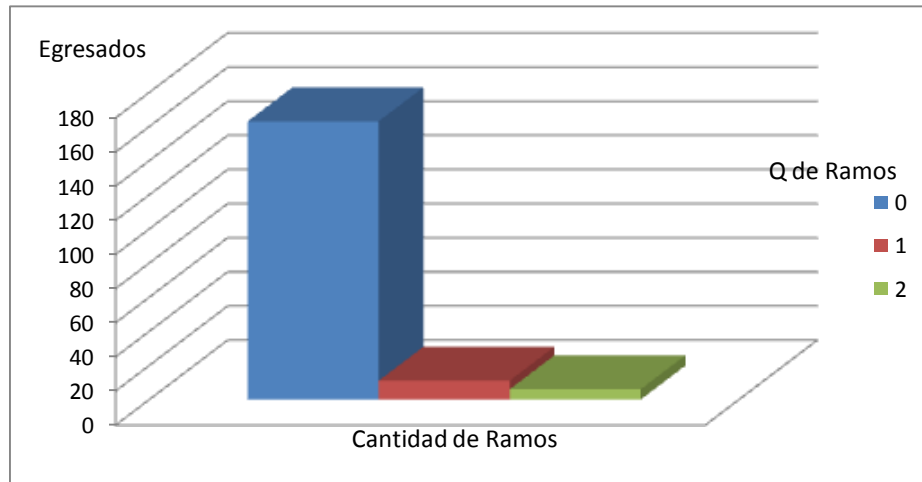
Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

Gráfico N°8: “Asignaturas cursadas en segunda instancia de los Egresados de la Carrera de Contador Público Auditor de la Universidad de Valparaíso”.



Fuente: Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.

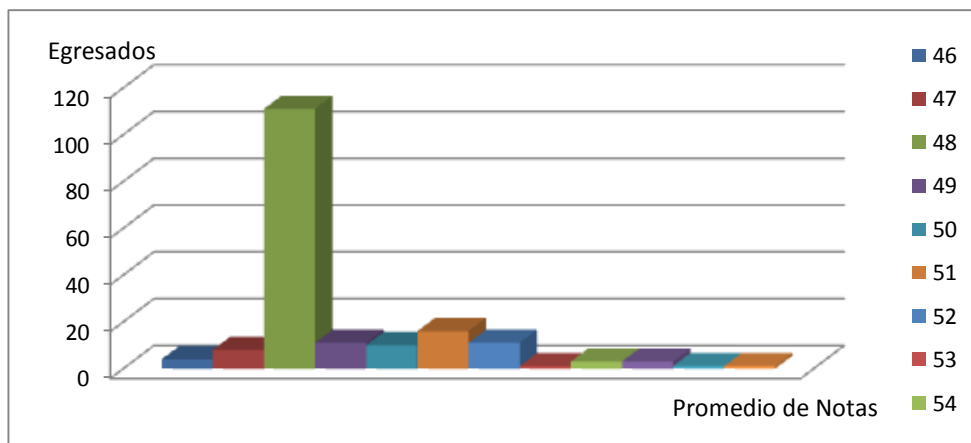
Gráfico N°9: “Asignaturas cursadas en tercera instancia los Egresados de la Carrera de Contador Público Auditor de la Universidad de Valparaíso”.



Fuente: *Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.*

Con respecto al promedio de notas al egresar de la muestra en estudio, se puede indicar, tal como lo muestra el **Gráfico 10**, la moda en cuanto a la nota de egreso de la carrera corresponde a un 4.8, que representa un 61,7% de la muestra. Bajo esta nota, existe un porcentaje de 6,7%, y las notas más destacadas, de 5,0 a 5,8 corresponden a un 25,6%.

Gráfico N°10: “Promedio de notas de egreso de los Egresados de la Carrera de Contador Público Auditor de la Universidad de Valparaíso”



Fuente: *Elaboración Propia, 2014, a partir de la información de la base académica SIRA, UV.*

Proceso de Inserción Laboral y Desarrollo Profesional de los egresados de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso.

En relación a las áreas en las que se desempeñan, dos de los entrevistados trabajan en el sector público y los restantes en el sector privado, en especial en empresas que prestan servicios de auditoría externa.

En relación a la experiencia previa que tuvieron mientras fueron estudiantes, algunos de ellos no contaron con trabajo estable, por ende se desempeñaban en forma esporádica en diversos cargos tales como cajero, promotor entre otros. Gran parte de ellos tuvieron la oportunidad de desempeñarse dentro de la universidad, como funcionarios en el área de matrículas, aranceles o prorectoría, en horarios flexibles para compatibilizar adecuadamente con los estudios que llevaban a cabo en ese momento.

Cuatro de los entrevistados se han desempeñado en forma estable, donde se mantuvieron por un periodo mayor a dos años dentro de su trabajo, mientras fueron estudiantes y uno de ellos le permitió tener oportunidades de ascenso dentro de la entidad gracias a los estudios que llevó a cabo dentro de la Universidad.

Una vez insertos en el ámbito laboral, los egresados y/o titulados manifestaron haber adquirido nuevas competencias, una vez egresados de la carrera, las que han ido desarrollando especialmente dentro de su propio trabajo. Algunas de las nuevas capacidades que ellos reconocieron son las siguientes:

“E6”: La Revisión y aplicación de procedimiento de auditoría en área municipal y cumplimiento de su marco normativo. Revisiones de saldos de cuentas desde un punto de vista macro, como vista inicial antes de la aplicación de los procesos de auditoría. Desarrollo avanzado de Excel.

“E10”: En mi caso y en relación al perfil profesional de nuestra carrera he fortalecido y desarrollados conocimientos no tan solo técnicos para el desarrollo de nuestra profesión sino que además la idea y noción de como dirigir y administrar organizaciones (recursos humanos, tecnológicos, financieros)”.

De igual manera los egresados también han manifestad un desarrollo en sus habilidades personales. Algunos egresados así lo manifiestan:

“E8”: No sé si tenga capacidad de liderazgo, puesto que no la he desarrollado en los puestos de trabajo que me he encontrado. Pero algunas competencias las he ido desarrollando en el tiempo y que también pueden ser importantes para ser un buen líder, como saber escuchar y tener capacidad de enfrentarme a un mayor grupo de gente sin problemas”.

Es por esto que los entrevistados han podido crecer profesionalmente y también en el ámbito personal. Gran parte de ellos señalan haber construido buenas relaciones interpersonales tanto con sus pares como también con sus superiores. También, en el ámbito laboral todos ellos han tenido la oportunidad de perfeccionarse y de tener nuevas habilidades gracias a diversos cursos y capacitaciones implementadas por la empresa o bien por iniciativa de los mismos egresados.

Relación con las etapas profesionales de los entrevistados

Actualmente diez de los egresados se encuentran dentro de la **etapa de incorporación**, considerando como principales criterios la edad de estos y antigüedad dentro de la organización, puesto que son menores de treinta años y cuentan con dos años o menos de experiencia laboral.

Dentro de la **etapa de crecimiento** se encuentran tres entrevistados, considerando los mismos criterios anteriores, ya que tienen entre 30 y 45 años de edad y cuentan con una experiencia laboral de entre 2 a 10 años.

Por último, un egresado se encuentra en **etapa de madurez**, ya que cuenta con un rango de edad entre 45 y 60 años, con más de 10 años de experiencia laboral.

Aspectos facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional de los titulados/egresados de los cohortes 2005 a 2008, desde la perspectiva de los egresados/titulados, académicos y empleadores.

A continuación se presenta los aspectos que facilitaron u obstaculizaron el desarrollo profesional desde la perspectiva de cada uno de los informantes, para un mejor entendimiento se presentarán por separado para posteriormente realizar el cruce correspondiente.

A: Egresados y/o titulados de la Escuela de Auditoría de los cohortes 2005-2008.

a) Competencias a Nivel Personal: Abarcan las capacidades de los egresados desarrolladas según sus experiencias personales, sentimientos o pensamientos, que permiten desenvolverse en el ámbito laboral de forma competente.

- **Adaptación a los cambios**

Según la opinión de los egresados, una gran parte de ellos se muestran dispuestos a adaptarse a los nuevos desafíos impuestos por la empresa, donde les motiva enfrentarse a los cambios y aprendizajes que adquirirán a futuro. Algunos de ellos, si bien pueden tener dificultades para la adaptación en general, pueden utilizar otras herramientas para lograrlo, tales como la preparación previa, disciplina, buena disposición, comprensión del manejo de los nuevos procesos, entre otros.

Algunos de los comentarios que se destacan son:

“E4”: *En cuanto a los cambios, he tratado de adaptarme con tranquilidad, paciencia y comprensión y también un estudio del lugar donde uno trabaja, para poder observar cómo trabaja la gente y cómo poder actuar, es súper importante eso.*

“E10”: *El rubro en el cual se desarrolla la actividad de esta empresa, era nuevo y desconocido hasta entonces por mí, lo encontré en un inicio un desafío importante ya que era la primera empresa en la cual trabajaría que estuviese reportando con normas internacionales y más que generarme algún temor me despertó motivación de aplicar mis*

conocimiento respecto al tema y retroalimentarme con el que me proporcionaría este trabajo”.

- **Liderazgo**

Algunos de los entrevistados carecen de esta competencia, o bien aún no tienen la oportunidad de demostrarla dentro de la organización. Sin embargo, existen varios egresados que consideran que tienen capacidades de liderazgo, ya que cuentan con herramientas que ayudan al desarrollo del trabajo en equipo y de proponer nuevas ideas y proyectos en pos del cumplimiento de objetivos, tales como la capacidad de enfrentarse a las personas, la resolución de problemas y considerar las opiniones de otras personas.

“E8”: “No sé si tenga capacidad de liderazgo, puesto que no la he desarrollado en los puestos de trabajo que me he encontrado. Pero algunas competencias las he ido desarrollando en el tiempo y que también pueden ser importantes para ser un buen líder, como saber escuchar y tener capacidad de enfrentarme a un mayor grupo de gente sin problemas”.

“E10”: “El de trabajar en equipo, el de motivarlos, la capacidad para resolver los problemas y/o conflictos que surjan del trabajo o del propio equipo, la empatía y respeto hacia mis compañeros y la capacidad de escuchar ideas”.

- **Motivación**

Para los egresados, la motivación significa una oportunidad para desarrollar un trabajo eficiente y en forma autónoma. Es una condición que se enriquece con las condiciones de trabajo a los que se enfrentan los egresados tales como las buenas relaciones interpersonales, asumir nuevos desafíos y la confianza que depositan los empleadores en el egresado y la consideración de sus ideas dentro de la entidad.

“E8: Me siento demasiado motivado porque el espíritu que transmite la gerencia hacia las distintas áreas de la compañía es de compromiso con sus colaboradores.

E10: *Sí, me siento motivado dentro de mi lugar de trabajo, primero por las responsabilidades adquiridas y por el buen equipo de trabajo con el cual me desenvuelvo”.*

- **Autoestima alta**

La autoestima se considera como una valoración de sí mismo y creer en las capacidades propias; a los egresados les ha ayudado en diferentes ámbitos, tales como tener la suficiente seguridad en los conocimientos, en las buenas relaciones interpersonales no importando su nivel jerárquico y tener capacidad de aprender de los problemas que hayan podido enfrentar.

“E3”: *“Mi autoestima es alta ya que tengo suficiente confianza en mí mismo, en mis conocimientos que he adquirido y también en los problemas que he enfrentado, ya que estos me han dado la experiencia de resolverlos de forma satisfactoria y que me permiten mejorar mi trabajo en el tiempo”.*

“E8”: *“Mi autoestima es fuerte, pero siempre con mucho respeto a mis superiores, a mis pares y en general a todo mi entorno. Hay que recordar que uno aprende todos los días y no solamente temas técnicos que pueden ayudar a tu desarrollo laboral, además es complementado con las buenas relaciones que uno hace desde la persona que hace el aseo hasta el gerente general”.*

- **Ética profesional**

Los egresados consideran que la ética profesional permite ser una persona de valores morales sólidos con respecto a prácticas maliciosas que puedan generarse dentro o fuera de la empresa en la que se desempeñen.

Según la opinión de éstos, hasta el momento no se han visto enfrentados a tales condiciones laborales, en que se vean forzados a ponerla a prueba. Sin embargo varios egresados consideran que tienen los valores necesarios para no ser partícipes de tales situaciones si se llegasen a presentar.

“E8”: “Cuando la compañía tiene malas prácticas y uno se hace partícipe de esas situaciones; es allí cuando uno se desmotiva y piensa que sus valores están al filo de lo que es correcto de lo incorrecto. Pero al menos dentro de la empresa en la que me encuentro trabajando actualmente no he sido testigo aún de tales prácticas”.

“E9”: “Bueno cuando algún contribuyente sin el ánimo de querer “sobornarte” te ofrece algo tan simple como un caramelo y no poder aceptarlo, porque las normas e instrucciones te lo prohíben, pero tú te conoces como persona y funcionario íntegro que eres”.

- **Compromiso**

El compromiso es observado como la responsabilidad de cumplir de la mejor forma posible el trabajo asignado, que es reflejo de la satisfacción que muestra el trabajador dentro de la organización.

Los egresados mayormente no destacan esta capacidad, pero sí demuestran responsabilidad, que están bastante relacionados entre sí.

“E8”: “Que sin ser brillante como profesional, siempre he dejado una muy buena impresión a mi compromiso de aprender, de aportar a la empresa y de tener la capacidad de encantarme con mi trabajo, haciendo que mi labor sea palpable en hechos concretos dentro de la empresa”

“E14”: “Soy muy comprometida con lo que hago, me todo muy seriamente todo tipo de metas y objetivos tanto personales como laborales o profesionales que se presentan”.

b) Obstaculizadores a nivel personal: Son ciertas limitaciones que afectan a los egresados, que dificultan su labor profesional y que pueden ser inherentes a ellos, influyendo en su personalidad y comportamiento.

- **Ética profesional**

La ética profesional en este caso es percibida por los egresados como un obstaculizador a su desarrollo profesional, ya que dentro de su organización existen irregularidades en

las cuales ellos han debido enfrentarse y formar parte de ello, a pesar de contar con una integridad moral.

“E1”: “Creo que las situaciones más complejas son ciertas irregularidades en el trabajo en general, y de las malas prácticas que realizan las empresas a las que auditamos”.

“E4”: “De acuerdo a mis valores, bueno, como se mueve plata, dinero, que no cumple formalidades relacionadas con la honestidad de ese dinero, creo que se malversa mucho el dinero con tal de responder con el funcionamiento de la empresa y eso va contra mis valores, porque yo soy una persona transparente y correcta”.

- **Inseguridad**

La inseguridad es percibida en los egresados en diferentes contextos o situaciones tales como en las relaciones interpersonales, enfrentarse a determinados problemas o bien cuando sus valores se ven vulnerados, lo que provoca la falta de confianza en sí mismo y en sus capacidades.

“E5”: “Yo creo que cuando uno recién entra te falta un poco de mayor seguridad en lo que te dice la universidad y mayor personalidad de enfrentarte ya no a tus compañeros sino que a personas con otro cargo”.

“E7”: “Relaciones inter personales. Sobre todo, la inseguridad que presentan algunas personas cuando se integra nuevo personal, y las primeras se sienten amenazadas”.

- **Autoestima baja**

Los egresados cuentan con una percepción de sí mismos un tanto subvaluado, que ha sido producto de diferentes experiencias o características personales que la han afectado, al punto de que afecta negativamente el desempeño dentro de la entidad por la falta de seguridad o motivación.

“E4”: Bueno, mi autoestima era más alta que ahora, porque la experiencia que tenía en ese trabajo era como casi ideal, me valoraban ahí, acá yo siento que no, que no está ese

valor y pasa a ser algo personal, pero como te explicaba del liderazgo, pasa por motivar a las personas con las que trabajas, es como la diferencia entre un jefe y un líder. Ahora yo tengo un jefe, no un líder”

.

“E7”: *“No es fuerte, de hecho es más bien baja. Debido a malas experiencias o fracasos”.*

- **Falta de carácter**

Los egresados consideran que no cuentan con la suficiente fortaleza para enfrentarse a determinadas situaciones o bien mantenerse firme en una postura. Está relacionado con la inseguridad o la introversión.

“E1”: *“Cuando se dirigen a mí en un tono más duro y a veces puedo estar bien en lo que hice o dije pero me cuesta estar firme en mi posición”*

.

“E12”: *“Si bien, tengo una autoestima alta; considero que aún no es lo suficiente ya que me afectan mucho lo que los demás puedan decir de mí. Aunque de igual forma acojo siempre la crítica constructiva. Como limitación es mi carácter. Me falta ser más fuerte con el resto de las personas”.*

c) Facilitadores a nivel laboral

Son ciertas competencias de los egresados (tanto propios como también generados por la empresa) que permiten un mejoramiento de su trabajo y un crecimiento a nivel personal.

- **Conocimientos nuevos**

Los conocimientos nuevos que adquieren los egresados ayudan en su motivación de mantenerse aprendiendo, en su desarrollo a nivel profesional, abarcando diferentes áreas dependiendo del trabajo en que se desempeña y las experiencias vividas dentro de la organización. Los egresados han tenido aprendizajes relacionados especialmente con las áreas principales de la carrera (auditoría y tributaria)

“E6”: *“Revisión y aplicación de procedimiento de auditoría en área municipal y cumplimiento de su marco normativo. Revisiones de saldos de cuentas desde un punto de vista macro, como vista inicial antes de la aplicación de los procesos de auditoría. Desarrollo avanzado de Excel”.*

“E10”: *“En mi caso y en relación al perfil profesional de nuestra carrera he fortalecido y desarrollados conocimientos no tan solo técnicos para el desarrollo de nuestra profesión sino que además la idea y noción de como dirigir y administrar organizaciones (recursos humanos, tecnológicos, financieros)”.*

- **Cursos**

Los cursos ayudan en el desarrollo de los empleados para su desarrollo y permitirán tener las competencias necesarias para realizar un determinado trabajo. Según los entrevistados, pueden ser financiadas por la empresa en forma completa o una parte, y abarcan temas tales como tributación, auditoria de diversos rubros, finanzas o idiomas.

“E1”: *“Como firmas nos han hecho cursos sobre determinaciones de FUT, RLI, sobre Gastos rechazados, confecciones de nuestras planillas de trabajo y uso de bases para documentar nuestros trabajos. Por último, en estos momentos estoy tomando un curso de inglés, el cual es financiado en un 60% por la firma y en un 40% por mí”.*

“E2”: *“Dentro de la empresa tengo cursos obligatorios a los cuales debo asistir, que consisten en la capacitación de conocimientos relativos a las tareas que conforman mi cargo. También he asistido de forma voluntaria a cursos sobre especialidad de industrias del mercado actual. Todos los costos de estos cursos son asumidos por la Firma”.*

- **Software**

Los egresados, por carecer de conocimientos de este tipo dentro de la universidad, se han capacitado dentro de la entidad con herramientas informáticas especialmente ERP.

“E3”: *“Principalmente Lotus, My client, Payroll, Rh Pro, Aura, Softland, gran parte de ellos en nivel avanzado”.*

“E10”: *“Dentro de los software con los que me ha tocado interactuar se encuentran: SIGAD, ULTRAGESTION, LAUDUS, AS-400, todos ellos en nivel usuario-intermedio”.*

- **Inglés**

Gran parte de los entrevistados no cuenta con un dominio de inglés suficiente, sin embargo algunos de ellos han realizado cursos que les ha permitido desempeñarse de mejor forma dentro de la organización.

“E2”: *“Contamos con el acceso a cursos de inglés, diplomados a trabajadores destacados e intercambios a otros países donde opera la firma”*

“E3”: *“Nivel intermedio, específicamente nivel 3, según el test de Michigan”.*

- **Nuevos espacios para nuevos aprendizajes**

Algunos de los entrevistados, dentro de su entidad cuentan con instancias para participar de capacitaciones especialmente orientados a idiomas, y temas técnicos en el área contable y de auditoría.

“E2”: *“Cursos de capacitación especializados y cursos de inglés. Continuación de estudios, para especializarme y buscar una mejor alternativa de trabajo*

“E8”: *“Como este es un nuevo puesto laboral se espera que exista un desarrollo que vaya de la mano con el compromiso, creación de manuales para el conocimiento de la compañía y en la medida que ella vaya creciendo se generen nuevas necesidades que ayuden a tener un área amigable con los tiempos actuales”.*

- **Incentivos**

Los incentivos ofrecidos por las empresas abarcan también las oportunidades de aprendizaje o ascensos de cargos, más que el sólo aumento de remuneraciones.

“E1”: “La empresa brinda tales incentivos los que consisten principalmente en ascensos los cuales dependen de las evaluaciones del profesional.

“E3”: Si, implementando y apoyando a los trabajadores con una serie de cursos y capacitaciones para desempeñarse de mejor forma en el trabajo”.

- **Actividades externas a la empresa**

Gran parte de las empresas de los entrevistados realiza actividades de camaradería que fomenta la integración entre los empleados, tales como fiestas, instancias deportivas etc.

“E1”: “Tiene actividades de runners, ciclismo, fiestas de áreas o de la empresa”-

“E2”: “A través de cursos de capacitación grupal, actividades deportivas y de distracción en general, como fiestas por fin de temporada, fiestas de fin de año...”

- **Remuneración acorde**

A pesar de que los egresados no consideran en general que su remuneración superaba sus expectativas, mostraban conformidad con él, además algunos contaban con beneficios tales como bonos o incentivos que hacen más atractivo su sueldo.

“E8”: “Las evaluaciones son a fin de año lo cual implica un bono anual de desempeño, además de un aumento de remuneración para el año siguiente, por lo cual estoy conforme con el tema económico dentro de la empresa

“E11”: “Considero que la retribución económica que retribuye la empresa es justa de acuerdo a mi desempeño”.

- **Reconocimiento de logros**

Gran parte de los entrevistados afirma que dentro de la organización sus logros y cumplimiento de objetivos son evaluados y recompensados de diversas formas, tales

como actividades extra programáticas, beneficios en remuneraciones, capacitaciones y cursos para fomentar las competencias de los trabajadores, entre otros.

“E2”: “Los reconocen, mediante retroalimentación y evaluaciones por cada trabajo realizado, también bajo una evaluación anual que se traduce en una nota promedio, de la que depende nuestro ascenso dentro de los cargos de la Empresa”

“E6”: “Si, los superiores reconocen los logros. En un principio es por un apoyo, posteriormente como encargado de equipo para finalizar con una retribución en el sueldo, y también en la entrega de bonos”.

- **Oportunidades de ascenso**

Gran parte de los entrevistados, especialmente los que trabajan en empresas que prestan servicios de auditoría externa, indicaron que tienen oportunidades de ascender dentro de la empresa, dependiendo de su experiencia, de su preparación y de demostrar eficiencia en el logro de objetivos, lo que le permitirá ser un candidato óptimo para un nuevo cargo.

“E3”: “Siempre hay posibilidades y buenas oportunidades dentro de la empresa, y estas están al alcance de uno, para eso hay que esforzarse y demostrar de lo que se es capaz para ser un buen candidato para el cargo nuevo”

“E7”: “en mi trabajo siempre se está ampliando el horizonte de nuevos negocios, lo que conlleva nuevos desafíos y tareas”.

- **Responsabilidad**

Una pequeña parte de los egresados da énfasis a esta competencia, en que demuestran sentirse a gusto enfrentando nuevos desafíos y enfocarse al logro de objetivos.

“E5”: “Cuando tienes que asumir como encargado de la auditoría, tienes que ser muy ordenada, muy eficiente, muy disciplinada, porque si no, se te escapan los tiempos, terminas haciendo el trabajo tú sola si es que no sabes delegar y supervisar. Soy una persona bastante responsable”.

“E10”: *“Mi visión es ser una persona responsable, empática, con una alta orientación hacia el cumplimiento de metas y objetivos”.*

- **Oportunidades de crecimiento profesional**

A opinión de los egresados, se tienen oportunidades de crecer mediante capacitaciones, cursos, que junto a un destacado desempeño del trabajador pueden generar ascensos de cargos u oportunidades en el extranjero.

“E11”: *“La forma en que la empresa otorga oportunidades de crecimiento profesional es que aquellas personas que desean hacer estudios de post títulos, les financia el 50% del valor de los estudios, también otorga financiamiento del 50% para efectuar estudios de inglés, posee programas para ir a trabajar a otras oficinas de la empresa en el extranjero”*

“E12”: *“Si las otorga, pero depende mucho del grupo de trabajo y jefe que esté a cargo. A través de ascensos, de acuerdo a los conocimientos y habilidades que uno posee”.*

d) Obstaculizadores a nivel laboral: Corresponden a ciertos elementos que obstaculizan el desempeño de los egresados en sus centros laborales como también ciertas circunstancias y condiciones de trabajo desfavorables que pueden afectar su desempeño o desarrollo profesional.

- **Baja remuneración**

Una parte de los egresados considera que su remuneración no es suficiente de acuerdo a las funciones que tienen dentro de la organización.

“E6”: *“Situaciones que podría mejorar sería en una relación directa entre el trabajo y la remuneración respectiva (un sueldo más atractivo)”.*

“E12”: *“En los cargos superiores sí. Pero como asistente, el sueldo es muy bajo con respecto a las funciones y responsabilidades que uno tiene”.*

- **Sin autonomía**

Buena parte de los egresados indica que tienen una estructura jerárquica más bien rígida dentro de la empresa en que se desempeñan, o bien no han tenido la suficiente independencia de sus superiores para realizar sus funciones, por lo cual carecen de autonomía para desarrollar sus labores y de organización del tiempo.

“E8”: *“La autonomía no es absoluta en ninguna área, dado que uno depende de jefaturas que esperan que uno se desarrolle pero a la vez los temas más importantes que tienen un impacto en la compañía sean consultados y evaluados”.*

“E11”: *“Considero que no tengo suficiente autonomía, el trabajo que realizo requiere de mucho conocimiento y experiencia que me faltan, por lo que he sido más de apoyo a mi equipo de trabajo”.*

- **Pocas oportunidades Ascenso**

Algunos egresados señalan que hay pocas opciones de crecer laboralmente que les permita para optar a un cargo de mayor responsabilidad, que se debe a la subjetividad de los empleadores, que la empresa sea pequeña y con pocas oportunidades y también por la falta de experiencia del trabajador.

“E1”: *“En mi trabajo los ascensos son muy a largo plazo y muchas veces aunque la persona esté capacitada para ascender, eso no sucede por razones que la jefatura estima, tales como que no le conviene que tal persona del equipo ascienda porque se irá de su equipo”.*

“E12”: *“Si lo noto, mucho, debido a que la persona que está a cargo, confía más en los trabajadores con más experiencia y no hay suficientes oportunidades para los que somos más nuevos”.*

- **Inexperiencia laboral**

Una limitación que tres egresados mencionaron es la inexperiencia, por la falta de práctica acerca de las funciones del cargo en que se encuentra actualmente.

“E5”: *“Cuando eres muy nueva y recién te estas enfrentando a una auditoría, es difícil, y no saber mucho del negocio, eso principalmente es una limitación, el tema del negocio”.*

“E6”: *“Temporalmente es la poca experiencia y la no lectura bibliográfica”.*

- **Carga laboral**

Algunos consideran que la carga de trabajo es un poco excesiva, lo que conlleva a tener un menor rendimiento, a pesar de que en determinadas áreas sea necesario ese ritmo de trabajo.

“E2”: *“Lo que se podría mejorar en general podría ser el ritmo y/o la carga de trabajo, que suele terminar por agotar a los trabajadores”.*

“E11”: *“Podría mejorarse el hecho de que hay períodos en los que hay mucho trabajo y se trabajan horas extras, pero eso no sería posible de mejorar ya que la profesión es así y los clientes lo requieren”.*

- **Tolerancia al trabajo bajo presión**

Sólo dos egresados manifiestan que tienen problemas con la presión ejercida por sus superiores al realizar sus funciones.

“E2”: *“Falta tolerancia frente a la presión en el trabajo”*

.

“E8”: *“La mayor dificultad es que en ocasiones las jefaturas esperan que uno realice su trabajo y maneje todos los temas y tenga solución inmediata de problemas que surgen en el día a día”.*

- **No buscar espacios para más habilidades**

A pesar de que buena parte de los egresados tiene interés por la capacitación constante, ésta se ve limitada por motivos de tiempo, económicos y pocas oportunidades por parte de la empresa en la que se desempeñan.

“E10”: “Por el momento no he efectuado cursos de perfeccionamiento, aun así en la corporación se dan las facilidades para que aquellos profesionales que quieran seguir perfeccionándose lo puedan hacer, los costos pueden ser asumidos por ambas partes o bien en determinadas ocasiones por la propia corporación”.

“E11”: “Por el momento, debido al poco tiempo que llevo no he buscado nuevos espacios para desarrollar nuevas habilidades, pero tengo planes los cuales espero cumplirlos al corto plazo”.

- **Poca capacidad de control de gestión**

Sólo un egresado da énfasis en esta falencia, en el mejoramiento de la capacidad de administración y toma de decisiones.

“E10”: “Creo que me gustaría fortalecerme y desarrollar aún más mis conocimientos y habilidades en el ámbito de gestión de organizaciones, y tener una visión más global del negocio y lo que implica administrar de manera eficiente los recursos que la componen”.

- **Gestión del tiempo**

Algunos egresados dan énfasis a la adecuada administración del tiempo y de las dificultades y las consecuencias de que éste, sea mal distribuido.

“E4”: “Ahora un poco de ordenamiento y control, el ordenamiento de las tareas a realizar”.

“E5”: “Por el tipo de trabajo en el que yo me he desempeñado las horas y el presupuesto iban muy acorde a lo que yo tenía que hacer. De repente era como eso, hacer las cosas

como al 100 y por tiempo y todo, no te alcanzaba, eso era principalmente lo que te dejaba un poco descolocado, el tema de los tiempos”.

e) Facilitadores a nivel académico: Son las competencias que adquirieron dentro de la universidad, que son de relevancia para su desarrollo profesional y como base para enfrentar el ámbito laboral y los nuevos aprendizajes que van adquiriendo.

- **Habilidades técnicas**

Los egresados manifiestan que los contenidos técnicos especialmente en las líneas principales de la carrera, son la principal base para tener un conocimiento suficiente dentro del ámbito laboral. Junto con esto, consideran importante mantener los conocimientos actualizados.

“E10”: “Me han brindado una gran base para mi desarrollo en el ámbito laboral, pero eso además debe ir acompañado de la necesidad de poder ir actualizando dicho conocimiento, en virtud de las nuevas exigencias que vayan emanando de la industria en la cual me esté desempeñando”.

“E11”: “Considero que los estudios que adquirimos en la universidad es bueno y nos ayuda, pero no lo considero suficiente, siempre se puede mejorar más, en especial criticaría que en el período que estude el inglés no era parte de la malla como un ramo obligatorio y en esta profesión es algo muy necesario”.

- **Fortalecimiento habilidades interpersonales**

Gran parte de los egresados indica que las principales formas en que la universidad fomenta las habilidades interpersonales y comunicacionales, es a través de las exposiciones, de los talleres de contabilidad, de los trabajos grupales que fomentan el trabajo en equipo o las asignaturas de formación general que entregan nuevos aprendizajes a nivel colectivo.

“E2”: *“A través de la realización de trabajos grupales, en la misma universidad cuando se forman grupos de estudio, equipos de trabajo, participación de asignaturas de formación general y electivos en los cuales se puede interactuar con alumnos de otras carreras, entre otras”.*

“E12”: *“La universidad, ayudo mucho con el trabajo en equipo y liderazgo a través de los trabajos que debíamos hacer en equipo. Además, con las presentaciones o disertaciones, fomento la capacidad de comunicación”.*

- **Trabajo en equipo**

Los egresados consideran el trabajo en equipo como una competencia que la universidad desarrolla para entablar buenas relaciones dentro del ámbito laboral.

“E6: *Trabajo de equipo, y la mentalidad de no ser “carnicero” entre profesionales similares.*

“E8”: *“El trabajo en equipo es uno de los facilitadores más importantes que la universidad desarrolla en los alumnos”.*

f) Obstaculizadores a nivel académico: son ciertas deficiencias que abarcan diversas áreas dentro de la formación como auditor dentro de la universidad, que pueden originar problemas para el desempeño a nivel laboral, tanto a nivel técnico como de otras habilidades.

- **Contenidos estudiados**

Consideran que los contenidos fueron insuficientes, perjudicando su desempeño laboral.

“E1”: *“Creo que realmente no ha sido suficiente, ya que hay muchas cosas que me debieron enseñar en la u y no las ví, y si me las pasaron fueron muy superficialmente”*

.

“E2”: *“He sentido que tal vez falta reforzar ciertas áreas que he llegado a aprender en el desarrollo del trabajo mismo”*

- **Software**

Se reconocen falencias en herramientas informáticas, que permita estar a la vanguardia con la tecnología y el volumen de información utilizada actualmente.

“E5”: *“Falencias... por ejemplo, el no tener más clases de informática yo creo, ahora nada se maneja con un lápiz y un papel, es muy raro, ahora todo es con programas, por una parte es informática, debería haber una sala de computación donde esté integrado por ejemplo el SAP, que tú sepas los módulos básicos del sistema, o por ejemplo el mismo sistema que ocupan la mayoría de las empresas, de remuneraciones, y tu meterte y tener mayor interacción con eso”.*

- **Manejo de inglés deficiente**

Los egresados afirman la relevancia que tiene hoy en día el manejo de otro idioma, lo que por su deficiente dominio provoca una desventaja como profesionales, con respecto a egresados de otras universidades.

“E5”: *“Que está todo en inglés, ya es un caos, es una gran desventaja. Por ejemplo yo conversaba con compañeros de universidades privadas que tenían módulos de inglés de negocios, entonces si había una ventaja para ellos”.*

“E7”: *“En especial criticaría que en el período que estudie el inglés no era parte de la malla como un ramo obligatorio y en esta profesión es algo muy necesario”.*

- **Falta de habilidades interpersonales**

Buena parte de los egresados afirma que esta es una relevante falencia en la formación dentro de la Escuela, ya que los egresados tienen falencias especialmente comunicacionales. Proponen que se realicen más actividades en que se potencien estas deficiencias tales como exposiciones o foros, como también más prácticas profesionales.

“E4”: *“Yo creo que falta, porque al final uno solo puede potenciar sus habilidades, en como rinde, como se enfrenta en una clase, o frente a una prueba, como te preparas*

para rendir alguna prueba, sea oral o escrita, allí tus probabilidades van a aumentar porque tú sabes tus carencias y sabes cómo estudiar, pero dentro de la universidad... falta que trabajen mucho, porque para potenciar el desarrollo profesional y yo creo que faltan mayores prácticas”.

“E9”: *“Las habilidades blandas de igual forma creo que ese es un aspecto a mejorar, ya que la juventud llega a la Universidad con muchas carencias relacionadas a este tipo de aptitudes, deberían desarrollarse más foros, debates, exposiciones”.*

- **Falta de prácticas**

Se reconoce como un nudo crítico la falta de prácticas profesionales, para conocer la aplicación de lo aprendido teóricamente, siendo beneficioso un período más extenso que el actual.

“E4”: *“Uno estudia para pasar los ramos los primeros años y después uno se da cuenta que va pasando los ramos sin aplicar nada, entonces podría haber una práctica que parta de los primeros años creo que uno puede entender lo que está estudiando y poder absorber eso, con la práctica. Que en 5 años de estudio, que haya solo un mes de práctica, para nosotros que no salimos de un liceo comercial es súper difícil”.*

- **Contabilidad**

Sólo un egresado reconoce falencias en el área contable, ya que en el periodo de egreso de los cohortes en estudio, existía la transición de PCGA a IFRS, los cuales no les permitió una actualización de conocimientos a un nivel más profundo.

“E8”: *“Al menos cuando yo egrese, la principal falencia fue la transición de los conocimientos en PCGA a IFRS; eso a mi juicio fue la mayor falencia de conocimientos que no pude adquirir en los años de estudio en la Universidad”.*

- **Tributaria**

Un egresado manifiesta que existe una cierta centralización de contenidos en relación a la rama de auditoría y se descuida el área tributaria, que necesita más profundización si el egresado quiere especializarse en esto.

“E9”: “Hay aspectos que están muy deficientes, tales como la parte Tributaria, y lo que se refiere a la educación cívica por decirlo de esa forma. El profesional egresado de la Universidad de Valparaíso, debería poder desempeñarse en cualquier ámbito no sólo en la parte auditora”.

- **Falta de especialización**

Se da a entender que existe una falta de búsqueda de perfeccionamiento a nivel técnico, lo que puede provocar una limitación en cuanto a las oportunidades de ascender o gozar de nuevos cargos dentro de la organización.

“E10”: “Creo que la falta de especialización o desarrollo de estudios posteriores, más que originarme un problema de integración provocan a mi juicio un estancamiento dentro de la organización, en cuanto a poder lograr una promoción de cargo dentro de esta, ya que de acuerdo a la visión de la organización buscan profesionalizar y desarrollar profesionalmente los puestos claves dentro de ésta”.

B: Académicos de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso

a) Facilitadores a nivel personal: Los académicos mencionan las competencias de los egresados a nivel personal, que se ven reflejados en la formación dentro de la escuela a nivel generalizado.

- **Esfuerzo**

Los egresados, a opinión de los docentes demuestran esfuerzo en su estudio y la responsabilidad puesta en él.

“E1: Partiendo por lo positivo, los alumnos nuestros son por lo general bastante esforzados.

E4: Uno de los factores más importantes como fortaleza de los alumnos de la escuela, que tiene que ver con un tema muy personal, que es el esfuerzo y la capacidad de trabajo que traen”.

- **Compromiso**

E6: En los alumnos recién egresados, las características positivas son la responsabilidad y también el compromiso.

b) Obstaculizadores a nivel personal: se refieren a las falencias de los egresados según la visión de los académicos de la Escuela, en que consideran especialmente las deficiencias dentro de la formación como profesional dentro de la universidad.

- **Falta de Habilidades interpersonales y comunicacionales**

Las principales habilidades interpersonales de las que carecen los egresados a opinión de los académicos, son las habilidades comunicacionales a nivel oral y escrito, desarrollo personal, cómo exponer y también desenvolverse en forma satisfactoria al trabajar en equipo.

“E2: Auditoría se forman personas buenas en la parte técnica, pero muy poco en la parte de desarrollo personal y desarrollo humano con las demás personas.

E5: Desarrollo de competencias genéricas, que son estos temas que dicen relación con el saber trabajar en equipo, como exponer, como hacer una presentación, como realizar un informe, no ha sido tan desarrollado en ese sentido del plan de estudios”.

- **Capacidad de comunicación**

Se observa en los egresados una deficiente capacidad de comunicarse a nivel oral y escrito, especialmente un dominio de vocabulario técnico. Además, se carece de capacidad de enfrentarse a personas de diferentes escalas jerárquicas dentro de la organización.

“E3: Otro punto que les juega en contra prácticamente es en las competencias blandas, les cuesta mucho expresarse, les cuesta mucho comunicarse, les cuesta mucho relacionarse. Y cuando van a los exámenes de grado o cuando les toca exámenes orales, se nota profundamente su falta de manejo, su falta de costumbre justamente de enfrentarse.

E6: La participación, porque los chicos si bien es cierto, son buenos profesionales, pero les falta el desenvolverse mejor en el ámbito profesional, que tengan un lenguaje más técnico, obligarlos a la lectura, de todos los aspectos económico financieros del mundo actual”.

- **Responsabilidad y compromiso con el trabajo**

Un académico considera que los egresados no cuentan con el temple suficiente para aceptar una carga de trabajo más compleja, en que algunos de ellos prefieren evadirla antes de enfrentarla.

“E5: Otros aspectos también importantes dicen relación con la responsabilidad y compromiso de los jóvenes hoy día, entonces vemos de repente que, chiquillos que ingresan a un trabajo, cuando ven que la cosa se pone un poco compleja, que hay mayor demanda de trabajo, que se yo, evaden esto y tratan de irse a otro trabajo que piensan que puede de alguna manera ser más liviano”.

c) Facilitadores a nivel laboral: Abarcan las habilidades demostradas por los egresados que los académicos han podido observar cuando se integran al ámbito laboral.

- **Habilidades duras**

Se destaca que las habilidades de este tipo les permiten a los egresados desenvolverse de manera satisfactoria en un trabajo.

“E1: También las competencias técnicas están bastante bien desarrolladas, al punto que eso se demuestra después por la práctica profesional, tanto a nivel de práctica, como posteriormente ya cuando desempeña su trabajo”.

- **Trabajo en equipo**

Un académico manifiesta que el trabajo en equipo es una competencia que se fomenta cada vez más dentro de la formación universitaria, ya que es cada vez más necesaria para el cumplimiento de objetivos dentro de una empresa.

“E5: Estamos potenciando el desarrollo de trabajo en equipo, específicamente porque hoy día se demanda en el mercado poder y saber trabajar en equipo con distintos profesionales, no solamente con contadores auditores”.

- **Resolución de problemas**

La resolución de problemas es otra competencia que se valora en el ámbito laboral, que cada vez más se intenta potenciar dentro de la universidad.

“E5: Otra de las competencias que nosotros estamos desarrollando y que también van por el lado de las competencias genéricas, no específicas, es el tema de la resolución de problemas, la capacidad que tenga el chiquillo de poder identificar una problemática y poder saber cómo resolverla, por el lado de las habilidades blandas pero con distintos instrumentos”.

d) Factores obstaculizadores a nivel laboral: Los académicos destacan falencias tanto personales como también de competencias duras, que dificultan el desempeño dentro del trabajo.

- **Software**

Las herramientas informáticas son un elemento cada vez más utilizado dentro de la carrera debido a la globalización, sin embargo dentro de la Escuela no existe una preparación suficiente para enfrentarlo en la práctica.

“E1: El mercado entre otras cosas está globalizado, altamente competitivo y basado fuertemente en la tecnología, las cuales van cambiando constantemente. Y eso va cambiando los modelos de negocios, van cambiando los requerimientos, por lo tanto si es por eso, en esa parte yo creo que nuestros alumnos les hacen falta un poco de más competencias de ese tipo. Les hace falta capacitación en lo que es las plataformas informáticas”.

e) Factores facilitadores a nivel académico: Abarcan las competencias de los egresados observadas por los académicos, especialmente durante su formación dentro de la universidad.

- **Habilidades duras (líneas principales)**

A opinión de buena parte de los académicos, consideran que el manejo técnico de las líneas principales de la carrera (contabilidad, tributación, auditoría) es una de las mayores competencias de los egresados, que les permite desenvolverse de forma satisfactoria y destacarse frente a profesionales de otras instituciones.

“E3: Se tiene que prácticamente tienen un buen entendimiento de las temáticas de lo que es lo contable, lo tributario y el ramo de la auditoría, que son las fortalezas asociadas con las que se desempeñan en el mercado. Esas tres actividades son bastante significativas y notorias. Probablemente mucho más las temáticas de tributaria y las temáticas de auditoría.

E4: desde el punto de vista de la formación disciplinar acá en la universidad, son las áreas disciplinarias, especialmente el área tributaria, recuerdo que es uno de los puntos fuertes que los alumnos adquieren dentro de la universidad y que se manejan muy bien dentro del mundo laboral”.

f) Obstaculizadores a nivel académico: Abarcan las falencias de los egresados dentro de la formación dentro de la escuela, que repercuten negativamente al momento de enfrentarse al ámbito laboral.

- **Área de finanzas**

Según los docentes, consideran que las finanzas hoy en día son un área en auge con la globalización, lo que requiere una profundización de esta área dentro de la malla curricular.

“E1: También dentro de las falencias técnicas faltan más finanzas, son muy pocas ya que hoy día el mundo financiero está bastante desarrollado.

E3: Sin embargo, tienen una desventaja con respecto a la Universidad Católica de la Quinta Región, la parte financiera en nuestros alumnos es más débil, el reforzamiento de nuestras temáticas debiera ser más profundo con la finalidad de que, justamente se transforme en un verdadero hombre de negocios cuando está empezando un trabajo de auditoría ya externa o interna a la empresa en que trabajan o que les toque auditar”.

- **Tecnologías de la información y software**

Manifiestan que se necesitan las herramientas informáticas para la puesta en práctica de lo aprendido teóricamente. Sin embargo, se reconoce la falta de profundización de esta área dentro de la formación universitaria.

“E1: Incorporar mayores tecnologías de la información, incorporar más finanzas, y también creo que es importante que empatizaran más la relación que hay entre las materias básicas que hay en contabilidad, tributación y auditoría con la gestión de empresas.

E2: Una parte muy importante que falta también es el software de contabilidad, pero aplicarse realmente, creo que actualmente aún no hay, pero se necesita un software donde la persona pueda integrar la contabilidad”.

- **Falta de prácticas**

Falta la puesta en práctica dentro del mercado laboral por parte de los egresados, ya que hay algunas competencias que no se desarrollan lo suficiente para su posterior ingreso al ámbito laboral.

“E3: falta de práctica en el mercado laboral, pero tienen una fortaleza, que en corto tiempo eso se suple justamente cuando entran al mercado laboral, en un tiempo corto logran nivelarse, pero lo ideal es que esa nivelación la logren cuando son estudiantes, antes de que salgan de la carrera, para cuando enfrenten las competencias con otros colegas en el mercado.

E2: Por un lado falta de experiencia en términos prácticos, pareciera ser un tema importante ya que igual hoy en día te exigen ciertas competencias para poder incorporarse en el mundo laboral, también desde la perspectiva de la comunicación y la forma en la cual los chiquillos se plantean o se presentan a un lugar de trabajo, de cómo ellos son capaces de interactuar con su jefe, con sus compañeros de trabajo”.

- **Integración de conocimientos**

Los egresados dentro de la malla curricular tienen un avance de las diferentes líneas de conocimiento de forma separada e independiente, sin embargo en la práctica se necesita que estén integradas entre sí las diferentes disciplinas. Se necesita una formación de este tipo desde el inicio de la carrera.

“E4: Aunque lo ideal es que las otras asignaturas en los otros años se integren en este pensamiento en el desarrollo de sus cátedras, no dejarlo solo para un comienzo o final de semestre. Debe ser un desarrollo y cultura holística a los chicos, no una disciplina encuadrada a una asignatura.

E5: Hay un tema importante respecto de la integración de los conocimientos de los alumnos, el hecho de poder relacionar temas y temáticas vistas dentro del currículum con el desarrollo profesional. También el tema de lo teórico a lo práctico, pareciera ser un tema importante en términos de las brechas que los alumnos les cuesta un poco materializar aquellos conceptos que vieron en el currículum de la universidad”.

- **Administración y control de gestión**

Los académicos consideran que el área de administración está dejada de lado en la carrera, siendo que el grado académico al que se opta es referido especialmente a esta

área. Se debe fomentar la capacidad de toma de decisiones con la información con la que se dispone.

“E2: El área administración, pero hay más que una competencia lo veo como una falencia, ya que son competencias que deberíamos tener mejoradas. Lo que podría cambiar en el área de contabilidad, es que a lo mejor son muchas, y estoy seguro que más de alguna se complementa con otra, entonces ahí podríamos hacer sólo una contabilidad, habilidad gerencial, vender mejor lo que sabemos hacer. Dejaría un ramo de contabilidad y agregaría un ramo gerencial.

E5: Si nosotros declaramos que el profesional tiene una licenciatura en sistemas de control o sea, debiera ser abordado de mejor manera dentro del currículum, mejorar la toma de decisiones y de los controles que deben ser incorporados en la gestión orientados al desarrollo de la organización”.

- **Actualización de conocimientos**

Se requiere un mejoramiento de los contenidos en el área contable y una adecuación a las normas IFRS.

“E2: Que todavía falta desarrollo en lo que es las Normas Internacionales de Contabilidad, no se tiene demasiado conocimiento aún sobre las normas nuevas”.

- **Área matemática**

El área matemática es una línea que no se profundiza en la carrera, sin embargo puede ser una herramienta importante que ayude a la toma de decisiones y a la resolución de problemas.

“E6: Y dentro de la línea de estadística y modelos, tienen debilidad en el área matemática, en el desarrollo pensamiento lógico matemático, falta potenciar el pensamiento, el análisis de los problemas, porque de repente se van en el cálculo y yo les digo que no es solo el cálculo, sino que comprender lo que quiere decir ese número”.

C: Empleadores de los alumnos egresados y titulados de la Escuela de auditoría.

a) Facilitadores a nivel personal: Corresponden a las competencias de los egresados a nivel personal al momento de enfrentarse al ámbito laboral.

- **Adaptación a los cambios**

A opinión de los empleadores, los egresados se muestran dispuestos a asumir nuevas responsabilidades y se adaptan a los nuevos cambios que deban enfrentar.

“E1: En general tienen buena adaptación a los cambios y sugerencias recibidas en el desarrollo de su trabajo, sin mayores problemas.

E2: Muy buena, se muestran dispuestos a aprender toda clase de contenidos con esfuerzo y responsabilidad”.

- **Motivación**

Se valora en los egresados la motivación para enfrentar su trabajo y la voluntad de superar sus debilidades.

“E1: Enfrentan el fracaso mediante un mayor esfuerzo y motivación propia, por lo general consideran las críticas constructivas”.

- **Capacidad de enfrentar el fracaso**

Los egresados tienen la capacidad y voluntad de enfrentar los problemas en su lugar de trabajo.

“E1: Tienen el temple suficiente para superar las situaciones difíciles.

E3: Con ganas de superarlo rápidamente y de la mejor forma posible”.

b) Obstaculizadores a nivel personal: Son falencias de los egresados observadas por los empleadores, que son personales e inherentes a ellos.

- **Habilidades comunicacionales**

Existen falencias en la comunicación oral y escrita en los egresados, más que en habilidades técnicas.

“E3: Si en software como office si hay falencias, pero yo considero que hay más falencias están más bien en el uso del lenguaje oral y escrito”.

- **Falta de adaptación a los cambios**

El empleador considera que hay falencias de este tipo en los recién egresados, más que adaptación a nuevos desafíos dentro de la empresa, ocurre en el entorno personal, en el paso de ser un estudiante a ser un profesional.

“E3: A muchos les cuesta adaptarse por una cuestión muy doméstica que no son de Santiago, entonces su primer quiebre es llegar a una ciudad distinta de donde está su entorno familiar, segundo, buscar donde vivir, tercero, la jornada de trabajo es extenuante, empieza a las 9 de la mañana y no se sabe a qué hora termina, trabajar sábados, hay un horario que no es acorde al estilo de vida de un estudiante. El cambio cultural es muy grande. Entonces eso significa que hasta la práctica profesional no la terminen. Y la inmadurez de entender que a cierta edad hay que trabajar y hay que asumir responsabilidades, que no son cada cierto tiempo, sino que son diarias”.

- **Falta de liderazgo**

Los egresados no demuestran liderazgo, especialmente siendo recién egresados y los que tienen ciertos cargos en que son más direccionados y dependientes de sus superiores.

“E1: Es muy excepcional que esto ocurra con personas que entran a su práctica profesional en primera instancia, pero con el tiempo y la experiencia adquirida, como también con el constante roce con diferentes personas de diversas jerarquías tanto dentro como fuera de la empresa, hacen que esta habilidad de liderazgo se desarrolle y sea más

hábil comunicacionalmente, y tenga capacidad de dirigir un grupo de personas a realizar una determinada función.

***E3:** Muy pocas, excepcionales, diría que hace años que no hay alguien que demuestre liderazgo al punto en que son cada vez menos los alumnos de la Universidad de Valparaíso que quedan en la empresa, de 50 personas que postulan de la universidad de Valparaíso sólo quedan 5 quedaran, lo que se muestra cierta debilidad y al cabo de 3 años quedaran 2 personas, entonces las personas que se han ido no es por búsqueda de liderazgo sino que por posiciones más cómodas. Y el liderazgo significa tomar desafíos, y asumir más responsabilidades y tareas”.*

- **Expectativas muy altas**

A opinión de un empleador, considera que no tienen mayor capacidad de observarse a sí mismos sus fortalezas y debilidades, debido a esto tienen expectativas sobre ellos mismos que superan la realidad, lo que les provoca frustraciones en el ámbito laboral.

*“**E3:** Aunque suene contradictorio, expectativas muy altas. Los alumnos de la U. de Valparaíso especialmente, salen con expectativas muy altas de lo que ellos son y pueden ser, y creen que llegan con más conocimientos de los que tienen, expectativas de remuneraciones muy altas, y al interior de su desempeño profesional hay una cierta frustración y hasta un tema de autocrítica, de no reconocer las debilidades y por lo tanto en vez de buscar perfeccionamiento, terminan buscando otros caminos laborales”.*

- **Falta de habilidades interpersonales y comunicacionales**

Los egresados tienen ciertas deficiencias en las habilidades comunicacionales y de expresarse ante personas de diferente grado jerárquico, lo que puede ser superado a medida que tenga más experiencia laboral.

*“**E1:** En general se adaptan bien, pero en algunas personas se ve complicado en las habilidades blandas, las cuales puede irse trabajando en esto, mediante la misma experiencia profesional*

E2: Se dificulta por el nivel poco extrovertido puede afectar el modo de desarrollo en clientes”.

- **Falta de autocrítica**

Los recién egresados no tienen desarrollada la capacidad de distinguir sus fortalezas y debilidades y proponerse metas para que estos últimos se puedan superar, sino que evaden las responsabilidades y las dificultades dentro del ámbito laboral.

“E3: Buscan otro trabajo al poco tiempo de trabajar. Y al momento de renunciar, al preguntarles el motivo de su renuncia, jamás reconocen sus debilidades, sino que creen que el mundo los persigue y que en otro lado van a estar mejor laboralmente. Y al cabo de un tiempo te das cuenta que en el otro lado tampoco le va bien y al cabo de 4 años te das cuenta que han pasado por muchas empresas”.

c) **Facilitadores a nivel laboral:** Abarcan las competencias de los egresados según lo observado por los empleadores, como también elementos o actividades dentro de la empresa que les permite un mejoramiento de su desempeño.

- **Actividades externas a la empresa**

Los empleadores dentro de su empresa pueden ofrecer a sus trabajadores instancias para su crecimiento profesional o fortalecimiento de las relaciones laborales, que son de utilidad para fomentar la motivación de los trabajadores e instarlos a ser profesionales íntegros.

“E1: La empresa se preocupa de la motivación generando actividades extra programáticas, charlas internas de temas técnicos, ayuda económica para estudios de post grado, convenios para estudiar inglés, apoyo económico para la salud, como también el reconocimiento de parte de los superiores hacia los empleados de menor jerarquía.

E3: Hay instancias, hay cursos anuales, hay charlas de integración, está la fiesta anual, por departamento, las pausas recreativas, hay campeonatos de baby futbol, etc. Y en

cuanto a lo técnico están los cursos permanentes que son todos los jueves más el periodo de capacitación que va desde julio a octubre”.

- **Relaciones interpersonales**

Los empleadores consideran que las relaciones laborales con personas de diferente grado jerárquico es buena y sin mayores rivalidades entre sí.

“E2: Buena, dependiendo de su personalidad, que no sea conflictiva o irresponsable en sus funciones. Pero como relación tanto laboral como personal es bastante buena.

E3: En general es buena, ya que son jóvenes y tienen mucho en común, vienen de provincias y tienen ideales en común, no se ve la competencia para alcanzar un determinado puesto”.

- **Búsqueda de perfeccionamiento**

El perfeccionamiento es buscado por el propio profesional como también la empresa ofrece instancias para desarrollar diferentes capacidades a sus trabajadores.

“E1: En una primera instancia se busca perfeccionamiento dentro de la firma, mediante una buena inserción laboral por parte de los superiores hacia las personas que recién ingresan a la empresa, como también a través de cursos de perfeccionamiento que le permiten un mejor desempeño.

E3: Han demostrado perseverancia, y mucha disciplina en buscar el perfeccionamiento para poder ejecutar su trabajo de manera eficiente y constante, preguntando, leyendo y capacitando con información al interior de la empresa”.

- **Facilidad de aprendizaje**

Los egresados cuentan con facilidad para aprender nuevos procesos en una empresa, tras una adecuada introducción.

“E1: Es normal, todo con ayuda de cursos en los casos necesarios e inducción adecuada.

E2: Las mayores potencialidades son la capacidad de aprendizaje, respecto a los conocimientos técnicos no se puede tener una claridad respecto a temas específicos, pero en forma general cumple con los conocimientos requeridos para su cargo, que abarcan en su mayoría temas contables”.

- **Adaptación al trabajo**

Un empleador señala que los egresados se adaptan en forma adecuada a sus funciones.

“E2: Se han adaptado en forma normal, ya que es requisito hacerlo rápido. No ha tenido dificultades”.

d) Obstaculizadores a nivel laboral. Son falencias de los egresados que dificultan sus funciones dentro de la entidad, vistos por parte de los empleadores.

- **No buscar espacios para desarrollo**

Según un empleador, manifiesta que los egresados no tienen mayores ambiciones de crecimiento como profesional dentro de la organización fuera de los que éste ofrece.

“E3: Por lo general la gente de la U. de Valparaíso es menos inquieto, y no busca el desarrollo con respecto a otras universidades. Es decir tiende a permanecer dentro de la firma sin buscar estudios posteriores de manera propia, ni postula a intercambios, permanece 2 o 3 años y de ahí se va. Cuando adentro hay muchas posibilidades de seguir desarrollándose”.

- **Dominio de inglés**

Los empleadores coinciden en que el dominio es muy bajo en los egresados; fuera de los cursos que ellos deben implementar para el desarrollo de ciertas funciones, sin embargo como motivación propia de aprenderlo es poco notoria.

“E1: Por lo general en nuestro caso no, los trabajos encomendados no lo requieren en su mayoría, pero a nivel global si sería un valor agregado. La mayoría tiene un nivel de inglés

nivel básico y en determinados cargos en las cuales es necesario dominar el idioma, la empresa paga un curso de perfeccionamiento para ser más competente para el cargo.

E3: Ninguno, sería un 1% que domina inglés, y el resto no hace uso, no domina ni ve que haya interés en aprenderlo”.

- **Adaptación a cambios en el trabajo**

Un empleador considera que los egresados no se adaptan con facilidad ni buscan el perfeccionamiento en su nueva función.

E3: También en la rotación de equipos tampoco, ni buscan segmentos de especialización. Eso demuestra que no quieren cambiar”.

- **Habilidades técnicas**

Según un empleador, considera que ciertas habilidades duras más específicas no son dominadas por los egresados, pero a través de cursos puede adquirir las competencias necesarias.

E1: Como dificultades en las habilidades técnicas puede ser el dominio de algunos temas específicos contables o tributarios, pero también a través de capacitaciones puede irse erradicando y mejorando”.

e) Facilitadores a nivel académico: Abarcan competencias que se destaquen de los egresados, durante su formación universitaria, según lo observado por los empleadores.

- **Conocimientos técnicos (líneas principales)**

Un empleador reconoce una buena base teórica en cuanto a las líneas principales de conocimiento dentro de la malla curricular de la carrera (Contabilidad, tributación y auditoría).

“E3: Creo que tienen una buena base de conocimientos técnicos para desarrollar su trabajo, especialmente dentro del área contable y auditoría. Otras áreas tales como dominio de ciertos software se adquieren con el tiempo y la práctica”.

f) **Obstaculizadores a nivel académico.** Son falencias dentro del desarrollo y formación como profesional, que se reflejan en el ámbito laboral y son observadas por los empleadores.

- **Integración de conocimientos.**

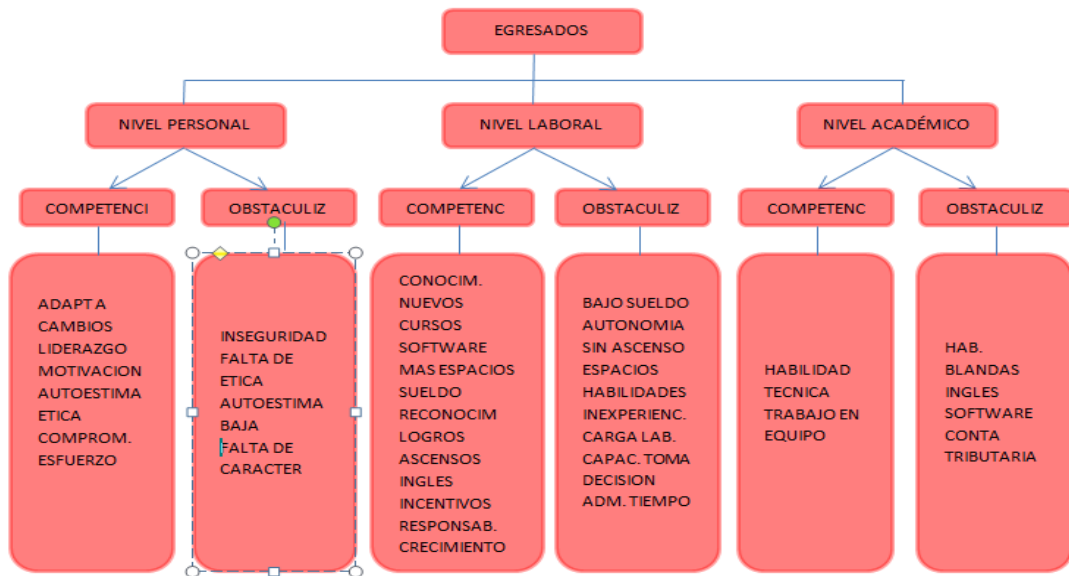
A pesar que en los egresados tienen conocimientos de diferentes áreas, éstas no se integran entre sí, lo que provoca una deficiencia en su trabajo. Junto con ello también se observan deficiencias en otras líneas, tales como finanzas.

“E3: Hay una debilidad profunda en conocimientos técnicos, en IFRS, contabilidades, normas laborales y tributarias... y en general los que vienen a trabajar no integran los conocimientos, creen que lo visto en auditoría sirve solo para auditoría no lo relacionan con tributaria ni con materias financieras, falta ahí un conocimiento integrado y debilidades en diversas ramas. En finanzas prácticas, en contabilidad básica”.

Competencias y obstaculizadores según visión de entrevistados

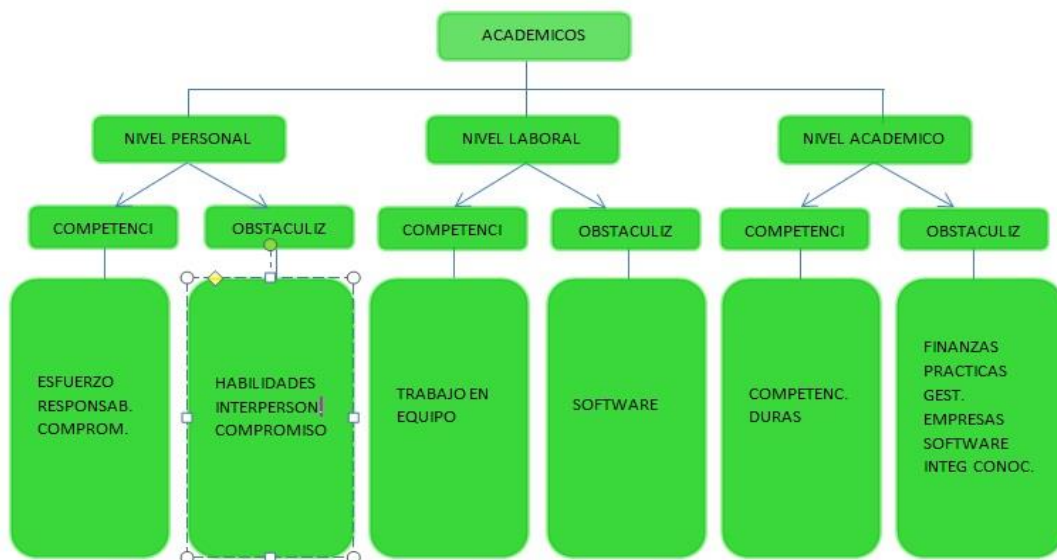
En los esquemas nº 3, 4 y 5 se muestra un resumen de las competencias y deficiencias con las que cuentan los egresados de la escuela de Auditoría una vez que se enfrentan al ámbito laboral.

Esquema N°3: “Resumen de competencias y obstaculizadores de egresados de cohortes 2005 a 2008 según opinión de los egresados”



Fuente: elaboración propia 2014, en base a respuestas de entrevistados.

Esquema N°4: “Resumen de competencias y obstaculizadores de egresados de cohortes 2005 a 2008 según opinión de académicos de la Escuela de Auditoría”.



Fuente: elaboración propia 2014, en base a respuestas de entrevistados.

Esquema N°5: “Resumen de competencias y obstaculizadores de egresados de cohortes 2005 a 2008 según opinión de académicos de la Escuela de Auditoría”.



Fuente: elaboración propia 2014, en base a respuestas de entrevistados.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Resumen de los aspectos Facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional según los egresados y titulados de Escuela de Auditoría, tras realizado el análisis de entrevistas.

Desarrollo personal de los egresados.

Definición: según Brito (1992) el desarrollo personal *Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.'*

a) Facilitadores del desarrollo personal

Tema: Adaptación a los cambios

Peso: 12/14

Común: Gran parte de los entrevistados señaló contar con esta capacidad, donde tienen como característica común el visualizar los cambios como un desafío a enfrentar, en donde se tiene la oportunidad de demostrar a través de sus capacidades el afrontarlo de la mejor forma posible.

Otro punto que tienen en común es que todos ellos fueron capaces de acoplarse a los nuevos cambios que se generaron en su empresa, donde utilizaron diferentes herramientas para asumirlos eficientemente y en un período de tiempo suficiente.

Cualidades: Mientras unos apuntan a la observación y el aprendizaje por parte de colegas y superiores con respecto al nuevo desafío como también inducciones para afrontarlo de una forma adecuada. Otros utilizan elementos de índole personal tales como la paciencia, la disciplina y el orden.

Tema: Habilidades de liderazgo**Peso:** 12/14

Común: el común denominador según la opinión de los egresados, más que las habilidades duras con las que pueda contar una persona, es la capacidad de influenciar positivamente en la gente, cualquiera sea su nivel jerárquico dentro de la organización, de poder enfrentarse a ellos y tomar en consideración sus puntos de vista.

Cualidades: los puntos más considerados dentro de esta categoría, son el mantener buenas relaciones interpersonales con las personas sea cual sea su nivel de jerarquía, también el tener la capacidad de tener una actitud positiva y una mentalidad orientada al compromiso con el trabajo y transmitirlo al equipo con el que se desempeñe. Además, poseer habilidades comunicacionales que ayuden a orientar adecuadamente a las personas hacia cumplimiento de los objetivos propuestos.

Tema: Motivación**Peso:** 11/14

Común: La motivación a nivel laboral es un valor que presentan la mayoría de los entrevistados, los cuales se sienten a gusto con su trabajo por el desarrollo a nivel profesional que van alcanzando a medida que aumentan las responsabilidades y las nuevas experiencias que puedan enfrentar a medida que adquiere experiencia en la empresa.

Cualidades: Algunos valoran las nuevas experiencias y desafíos a los que se enfrentan dentro de su trabajo, como también las buenas relaciones y valores transmitidos desde los altos ejecutivos de la organización hacia el resto de los empleados.

Tema: Autoestima alta**Peso:** 10/14

Común: Los entrevistados cuentan con una fuerte autoestima debido a la autoconfianza de contar con las capacidades necesarias para enfrentar cualquier problema que se presente, sean características inherentes a la persona o bien seguridad en los conocimientos adquiridos a nivel laboral y académico. Para algunos de ellos, constituye un vital elemento la influencia de las demás personas, tanto dentro de su formación

personal como también las que forman parte del equipo de trabajo y el espíritu que transmite la compañía en general.

Cualidades: Para algunos de ellos les genera motivación el enfrentarse a nuevos desafíos a nivel laboral, la orientación de ayudar a otros con el trabajo realizado, de contar con una modalidad de trabajo más autónomo y también que tengan oportunidades de ascenso dentro de la organización que les permita crecer profesionalmente.

Tema: Ética profesional

Peso: 6/14

Común: Los egresados cuentan como característica común, el pertenecer a empresas que no son partícipes de malas prácticas, además de ellos mismos contar con sólidos valores morales que les permite no caer en situaciones en que se vea afectada su integridad propia ni de la empresa.

Cualidades: En las entidades en las que se desempeñan los egresados, algunas de ellas no se han visto enfrentadas a tales situaciones, o bien las empresas tienen algún plan para evitar tales prácticas, como controlar posibles sobornos a los funcionarios, o bien de informar cualquier tipo de irregularidad que se presente interna o externamente a la empresa.

Tema: Compromiso

Peso: 2/14

Común: El entrevistado señala que tiene un compromiso adquirido consigo mismo en ser un elemento importante para la empresa, de tener la capacidad de estar a gusto en ella y desempeñarse de la mejor forma posible.

Tema: Esfuerzo

Peso: 2/14

Común: los entrevistados cuentan con la capacidad de trabajar de forma responsable para alcanzar con los objetivos propuestos.

b) Obstaculizadores a Nivel personal

Tema: Falta de ética profesional

Peso: 2/14

Común: A opinión de los egresados, ocurren ciertas situaciones dentro de las empresas en las cuales se desempeñan, que atentan contra sus valores éticos y morales.

Cualidades: a pesar de existir tales prácticas, estas se contradicen con los valores inherentes que tienen los egresados.

Tema: Inseguridad

Peso: 6/14

Común: Los entrevistados manifiestan cierta inseguridad de enfrentar a personas con mayor conocimiento, que tienen diversos niveles jerárquicos dentro de la organización, como también dudan de sus capacidades y conocimientos adquiridos dentro de la universidad.

Cualidades: Uno de los entrevistados tuvo inseguridad producto de una interrupción en sus estudios, otro espera que existan concretamente los resultados antes de mostrarse segura de su desempeño, como también al momento de enfrentarse a un nuevo trabajo, se ven un poco afectadas las habilidades interpersonales.

Tema: Autoestima baja

Peso: 3/14

Común: La baja autoestima se ve influenciada por factores externos en el ámbito laboral que afectan en el lado personal de los egresados.

Cualidades: En uno de ellos se vio afectada por las situaciones de su actual trabajo, en que va de la mano con cierta desmotivación. También la baja autoestima fue provocada por malas experiencias anteriores, que pueden afectar la autoconfianza y desempeño en el trabajo actual.

Tema: Falta de carácter

Peso: 2/14

Común: Dentro de esta categoría se observa la influencia que ejerce la opinión de las demás personas como determinante en la autocrítica y falta de seguridad frente al equipo de trabajo.

Cualidades: A pesar de que uno de los egresados cuenta con una alta autoestima y con capacidad de enfrentarse a personas, carece de la capacidad de evitar que las críticas de éstos afecten la visión que tienen de sí mismos. Paralelo a esto, existe también una personalidad introvertida, el cual también puede verse afectado por la carencia de empoderamiento y personalidad más fuerte.

Desarrollo a nivel laboral.

Definición: El crecimiento laboral busca desarrollar las habilidades individuales de los empleados para asegurarse de que cumplan con el mínimo nivel de habilidad requerido. Los trabajadores que cuentan con las habilidades requeridas para realizar las tareas del día a día, tienen más confianza para hacer bien su trabajo. Esta confianza aumenta la satisfacción laboral, lo que a su vez incrementa su permanencia en la empresa. El crecimiento en el trabajo puede implementarse para cumplir con los objetivos estratégicos generales, o puede ser implementado por un supervisor que reconoce la falta de las habilidades necesarias para completar las actividades diarias de manera eficaz y eficiente.

c) Facilitadores desarrollo laboral

Tema: Conocimientos nuevos

Peso: 13/14

Común: gran parte de los entrevistados ha profundizado conocimientos en el ámbito laboral abarcándose principalmente en las líneas principales de la malla curricular de la carrera de auditoría, siendo éstas contabilidad, tributación y auditoría.

Cualidades: Algunos de ellos abarcan otro tipo de aprendizajes, tales como el área de control de gestión, recursos humanos, y actualizaciones en las ramas de tributación y auditoría.

Tema: Participación en cursos y capacitaciones.

Peso: 11/14

Común: Los entrevistados han asistido a una serie de cursos relacionados con su área de trabajo, para una inducción y actualización adecuada de los contenidos para un mejoramiento en el ámbito laboral.

Cualidades: Las principales capacitaciones abarcaron áreas tales como tributación, inglés, medición de los distintos rubros en una auditoría, los cuales algunos fueron financiados por la empresa en la que trabajan o bien de forma equitativa con ellos.

Tema: Dominio de Software

Peso: 13/14

Común: Todos contaban con conocimientos de office en nivel usuario como mínimo, como también conocimientos a nivel usuario de diversas plataformas informáticas relacionadas con su área de trabajo, sean éstas contabilidad o auditoría.

Cualidades: La mayoría de los entrevistados utiliza paquetes de software ERP, utilizados en funciones contables o de auditoría. También son utilizados por ellos software más específicos, tales como de remuneraciones o control de gestión.

Tema: Manejo de Inglés

Peso: 4/14

Común: Ninguno de los entrevistados cuenta con un nivel avanzado de inglés, donde muy pocas empresas capacitan a sus trabajadores en esta área. La mayoría cuenta con inglés en niveles muy básicos o nulos.

Cualidades: un egresado cuenta con acceso a cursos de inglés financiado por la firma, ya que ésta genera oportunidades de perfeccionamiento en el extranjero, especialmente las empresas auditoras. Algunos de ellos tienen la intención de tomar este curso a futuro para optar a mejores opciones laborales.

Además se recalca que a nivel de universidad nunca se consideró esta área dentro de la malla curricular, siendo que es una importante herramienta que ayuda a tener mayores oportunidades en el ámbito laboral.

Tema: Nuevos espacios para desarrollo de aptitudes.

Peso: 8/14

Común: Los entrevistados tienen las intenciones de buscar mejores alternativas y mejoramiento profesional a través de cursos de capacitación sobre diversas áreas, para un adecuado mejoramiento en su trabajo y para nuevas oportunidades a futuro.

Cualidades: Los cursos a los que quieren optar son diversos, tales como inglés, capacitaciones de otras áreas de la compañía de su interés y actualizaciones de contenidos tales como tributación y contabilidad.

Incentivos otorgados por la empresa.

Peso: 3/14

Común: Los incentivos otorgados por la empresa según visión de los egresados, son oportunidades de crecimiento otorgados a los funcionarios con las competencias necesarias y una buena evaluación de su desempeño.

Cualidades: tales incentivos constan de ascensos de cargos y cursos de capacitación financiados por la empresa en diversas áreas, tales como inglés.

Tema: Actividades externas a la empresa

Peso: 9/14

Común: En las empresas se desarrollan actividades de diversos tipos para beneficio de los trabajadores, para fomentar instancias de integración entre ellos.

Cualidades: Las actividades desarrolladas son actividades recreativas, deportivas, actividades de relajación y fiestas, algunas de ellas llevadas a cabo por la empresa y otras entre los mismos equipos de trabajo.

Tema: Remuneración acorde

Peso 7/14

Común: Se observa conformidad con la remuneración recibida considerando que es acorde al cargo y funciones desempeñadas dentro de la empresa.

Cualidades: La remuneración en algunos casos, se ve incrementada por incentivos en determinados períodos, por cumplimiento de metas. En otras se mantiene constante, variando dependiendo de ascensos o asumir nuevas responsabilidades.

Reconocimiento de logros

Peso: 8/14

Común: Según opinión de los egresados, sus superiores reconocen su trabajo mediante diversas formas, para orientarse mejor al logro de objetivos.

Cualidades: Se utilizan diferentes mecanismos para reconocer a los empleados por parte de los superiores, tales como bonificaciones que mejoren la remuneración, instancias de recreación, evaluaciones periódicas en que se evalúe y reconozca el esfuerzo de los trabajadores, como también reuniones en que se haga hincapié en las falencias, retroalimentación para un mejoramiento continuo y reconocimiento de los logros, que pueden ser detonadores para posibles ascensos a futuro.

Tema: Oportunidades de ascenso

Peso: 8/14

Común: Los egresados manifiestan que las oportunidades dentro de su área de trabajo siempre existen, pero debe demostrarse que se es un candidato competente para el cargo.

Cualidades: Se consideran diversas condiciones para optar a un ascenso profesional, tales como una evaluación positiva del desempeño actual, el perfeccionamiento que se tiene y contar con competencias más destacables frente a otros postulantes.

Tema: Responsabilidad

Peso: 1/14

Común: La responsabilidad es observada como un elemento indispensable en el logro de los objetivos impuestos dentro de la organización, y de cumplir con las expectativas que los colegas y superiores han puesto en ellos.

Cualidades: Para ser una persona responsable y enfocada al logro de objetivos, se tienen en cuenta otros elementos tales como la disciplina, gusto por los desafíos y el orden en las tareas encomendadas.

Tema: Oportunidades de crecimiento profesional

Peso: 5/14

Común: Los entrevistados manifiestan que la opción de crecimiento a nivel laboral es a través de capacitaciones en forma interna y externa para un perfeccionamiento de su actual puesto de trabajo.

Cualidades: las empresas para permitir el crecimiento profesional de los funcionarios optan a diversas modalidades, tales como ascensos, especializaciones de diversas áreas a nivel nacional e internacional y convenios para optar a cursos financiados por los mismos trabajadores junto con la empresa.

d) Obstaculizadores a nivel profesional

Tema: Remuneración insuficiente

Peso: 5/14

Común: Las remuneraciones de los egresados están lejos de superar sus expectativas, ya que no compensan la carga de trabajo que en ciertos momentos es excesiva.

Cualidades: también se puede considerar como retribución el realizar capacitaciones de diversas áreas, pero algunos de ellos manifiestan que tampoco se compensa en este sentido.

Tema: Falta de Autonomía

Peso: 6/14

Común: La autonomía se ve afectada por las definidas estructuras jerárquicas impuestas por la organización, en las cuales están las actividades previamente definidas.

Cualidades: Existen otros factores que impiden la autonomía, tales como falta de conocimiento y necesidad de consultar a un superior en la toma de determinadas situaciones.

Tema: Pocas oportunidades de ascenso

Peso: 6/14

Común: Dentro de las empresas en que se desempeñan los egresados hay pocas oportunidades de crecer profesionalmente, lo que está un tanto ligado a la motivación.

Cualidades: Por diferentes motivos existe esta carencia, por ejemplo el tamaño pequeño de la empresa, su rígida estructura jerárquica, pocas oportunidades brindadas por parte de los superiores y tiempo muy prolongado de tiempo que se debe permanecer en un determinado cargo para ser un candidato apto para ser ascendido.

Tema: Inexperiencia**Peso:** 3/14

Común: Es considerada una limitación importante, especialmente cuando se es nuevo en una organización.

Cualidades: Hay inexperiencia por el desconocimiento en ciertas áreas, por ejemplo en la medición de ciertos rubros de auditoría, la falta de vocabulario técnico que ayude a desenvolverse mejor, entre otras.

Tema: Carga laboral excesiva**Peso:** 3/14

Común: La carga laboral es considerada muy exigente para los egresados, lo que produce un desgaste para ellos a lo largo del tiempo. Especialmente en empresas del rubro de auditoría externa.

De igual forma se considera que la profesión en general demanda gran cantidad de tiempo, por las necesidades de usuarios externos a la compañía. Consideran que es un punto que las empresas podrían mejorar, lo que puede beneficiar también su desempeño.

Tema: No buscar espacios para desarrollar más habilidades**Peso:** 6/14

Común: Los egresados no son partícipes de perfeccionamiento o especializaciones que sean externos a los cursos que la empresa impone.

Cualidades: Existen diversos motivos por los cuales no se orientan al mejoramiento continuo a través de cursos, tales como la falta de tiempo, el ámbito económico, falta de convenios en las empresas para que financien parte de estas capacitaciones entre otros.

Tema: Capacidad de toma de decisiones**Peso:** 1/14

No es un ámbito profundizado por los entrevistados, ya que muchos de ellos se encuentran con un tiempo no muy prolongado prestando servicios a la empresa y no cuentan con cargos de mayor responsabilidad o que estén encargados de un determinado grupo de trabajo. Pero uno de ellos señala que por miedo a las consecuencias de tomar una mala decisión o también por inexperiencia, provocan retrasos en el trabajo realizado.

Tema: Gestión del tiempo**Peso:** 2/14

Común: Los egresados consideran que está directamente relacionado con la capacidad de organización, para cumplir con los compromisos en los momentos que los superiores lo requieran.

Cualidades: La organización del tiempo puede depender sólo de uno, o bien por terceros, en el caso de una labor encomendada a un equipo de trabajo determinado, que pueden verse afectados por ineficiencias o inexperiencias de algunos integrantes de éste, que perjudiquen la programación de tiempo que se hizo desde un principio.

Desarrollo a nivel académico de los egresados

Definición: Desarrollo académico se puede definir como todas las iniciativas que adelanta una universidad en todos los niveles para lograr los desempeños esperados y sobresalientes en sus diferentes roles de enseñanza, investigación, servicio, entre otros, a lo largo de su carrera académica.

e) Facilitadores a nivel académico**Tema: Habilidades técnicas****Peso:** 10/14

Común: Consideran que los contenidos estudiados dentro de la universidad son una valiosa herramienta para desenvolverse en el ámbito laboral, considerados como una base para desarrollar un trabajo eficiente.

Cualidades: Las áreas más fortalecidas según los entrevistados son las ramas de auditoría y de tributación, que permiten desenvolverse en diferentes industrias. También se considera la importancia de la actualización de contenidos y la influencia del trabajo, de tener el medio de práctica en que se pongan a prueba esos contenidos estudiados.

Tema: Fortalecimiento de habilidades interpersonales y comunicacionales**Peso:** 8/14

Común: Los talleres de contabilidad, e instancias tales como disertaciones o trabajos en grupo ayudaron al fortalecimiento de habilidades interpersonales.

Cualidades: Esas diferentes instancias fortalecían competencias tales como el liderazgo, el trabajo en equipo, disciplina y habilidades comunicacionales.

Tema: Trabajo en equipo

Peso: 2/14

Común: Se considera que la universidad fomentó el trabajo en equipo mediante las diferentes actividades realizadas.

Sin embargo, a opinión de gran parte de los egresados, es una competencia que aún falta por desarrollar, debido a la falta de instancias o actividades que faciliten la integración y puesta en práctica de los contenidos.

f) Obstaculizadores a nivel académico

Tema: Uso de software

Peso: 1/14

Se considera la importancia de implementar un software dentro de la universidad que permita la puesta en práctica de las habilidades duras desarrolladas y analizar la forma en la cual se procesa la información. Los egresados manifestaron que sus conocimientos en software solo fueron aprendidos en su área de trabajo, provocando cierta lentitud por no haber tenido una previa preparación.

Tema: Inglés

Peso: 3/14

Común: Se considera que es una gran falencia dentro de la universidad no contar con módulos de inglés, ya que dentro de la profesión se considera especialmente para optar a cargos de mayor responsabilidad.

En comparación a otras casas de estudios, éstos tienen preparación de inglés en nivel técnico, lo que genera una desventaja frente a la fuerte competencia que se genera en el ámbito laboral.

Tema: Falta de habilidades interpersonales

Peso: 4/14

Común: se considera que existen falencias dentro de la universidad en el desarrollo de instancias que fortalezcan las habilidades interpersonales y comunicacionales de los alumnos, lo que les genera desventaja en el ámbito laboral.

Cualidades: se proponen actividades como tener mayor cantidad de prácticas profesionales desde el inicio de la carrera, desarrollar debates, talleres y exposiciones todas ellas a mejorar las habilidades comunicacionales.

Tema: Contabilidad

Peso: 1/14

Se considera la falta de actualización por parte de los egresados, ya que los contenidos fueron aplicados bajo PCGA, lo que dificultó la transición a IFRS.

Tema: Tributación

Peso: 1/14

Un egresado señala que falta profundización de contenidos y actualización constante con respecto al área tributaria, ya que es una de las ramas en la que más se desarrollan los egresados al insertarse en el ámbito laboral.

Análisis de entrevistas de académicos de la Escuela de Auditoría para determinar los facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional de los egresados y titulados.

a) Facilitadores a nivel personal

Tema: Esfuerzo

Peso: 2/6

Común: Los entrevistados señalan que una de las capacidades que se valoran más de los estudiantes de la Universidad de Valparaíso es el esfuerzo de entregan a la hora de un compromiso de los implica a ellos.

Cualidades: Tales esfuerzos tienen relación que se logran responder con esfuerzo ante una situación para conseguir un determinado objetivo.

Tema: Responsabilidad y Compromiso:

Peso: 1/6

Común: La entrevistada señala en los alumnos recién egresados, las características positivas son la responsabilidad y el compromiso.

Cualidades: Según el criterio del entrevistado, los egresados demuestran gran responsabilidad y actúan [conscientemente](#) siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona, que en este caso responde al trabajo. Además se suma un elemento que es el compromiso que dedican los aludidos.

b) Obstaculizadores a nivel personal

Tema: Habilidades interpersonales y falencias comunicacionales técnicas (orales y escritas).

Peso: 6/6

Común: Según los entrevistados todos coinciden en que a los alumnos durante su instancia en la carrera les falta mucho a la hora de expresarse de manera oral y escrita correctamente ante sus pares y más aun las que tienen relación con las habilidades interpersonales.

Tema: Responsabilidad y Compromiso con el Trabajo.

Peso: 1/6

Común: Otros aspectos también importantes dicen relación con la responsabilidad y compromiso de los jóvenes hoy día, que según el entrevistado no están dispuestos a nuevos desafíos en su lugar de trabajo cuando hay una carga laboral muy alta por lo que se opta por uno más liviano en termines simples en cuanto al trabajo.

c) Facilitadores a nivel laboral

Tema: Capacidad de Trabajo en Equipo.

Peso: 2/6

Común: También las competencias técnicas están bastante bien desarrolladas, al punto que eso se demuestra después por la práctica profesional, tanto a nivel de práctica, como posteriormente ya cuando desempeña su trabajo.

d) Obstaculizadores a nivel profesional

Tema: Nuevas Tecnologías (Software).

Peso: 1/6

Común: La globalización ha generado un escenario altamente competitivo y basado en las nuevas tecnologías, y que están en constante cambiando. Esto ha generado cambios de los modelos de negocios, y a su vez van cambiando los requerimientos, por lo tanto si es por eso, les hacen falta un poco de más competencias de ese tipo. Les hace falta capacitación en lo que es las plataformas informáticas.

e) Facilitadores a nivel académico

Tema: Competencias Duras

Peso: 5/6

Común: La mayoría de los entrevistados coinciden que los egresados y titulados de la carrera de auditoría posee fuertes conocimientos en las líneas principales de la carrera como Contabilidad, Auditoría y Tributación; y en particular estas dos últimas áreas.

Cualidades: Si bien es cierto que hay un mayor desarrollo en estas áreas en relación a otras habilidades, hace que los egresados y titulados tengan gran conocimiento en comparación al resto de los planteles educacionales. Además se debe mencionar que si bien es cierto el egresado le falta práctica en el mercado laboral, cuando lo hace se nivela rápidamente a éste.

f) Obstaculizadores a nivel académico

Tema: Área de las Finanzas

Peso: 3/6

Común: Es indispensable a criterio de los entrevistados que el área de las finanzas se desarrolle más.

Cualidades: Los egresados y titulados es más débil en relación a otras casas de estudios, el reforzamiento de las temáticas debiera ser más profundo.

Tema: Prácticas Profesionales.

Peso: 3/6

Común: Es importante a juicio de los entrevistados que se realicen más prácticas laborales los egresados y titulados durante su carrera universitaria, para que puedan aplicar en su totales todos los conocimientos que entrega la institución.

Cualidades: Por un lado falta de experiencia en términos prácticos, es un tema relevante ya que hoy en día se exigen ciertas competencias para poder incorporarse en el mundo laboral, también desde la perspectiva de la comunicación y la forma en la cual los egresados y titulados se enfrentan a un lugar de trabajo.

Tema: Gestión de empresas.

Peso: 3/6

Común: Integrar las áreas de conocimientos que da la carrera para el apoyo de la gestión y toma de decisiones

Cualidades: Mejorar la toma de decisiones y de los controles que deben ser incorporados en la gestión orientados al desarrollo de la organización.

Tema: Softwares.

Peso: 1/6

Común: La falta de Softwares en el cual se puede llevar a cabo temas técnico y que se utilizan en el mercado a juicio del entrevistado es una falencia que se tiene presente.

Tema: Conectar los conocimientos de manera integral por parte de los alumnos.

Peso: 1/6

Común: A criterio del entrevistado, existe falta de conexión o integración de los conocimientos del egresado en su permanencia en su carrera universitaria (por ejemplo, realizar una auditoría tributaria). Que repercute en el ámbito laboral.

Análisis de entrevistas a empleadores, para determinar los facilitadores y obstaculizadores de los egresados y titulados de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso.

a) Facilitadores a nivel personal

Tema: Adaptación a los cambios

Peso 2/3

Común: Los empleadores consideran que los alumnos han tenido una buena adaptación.

Cualidades: a opinión de los empleadores, los egresados utilizan herramientas para adaptarse a los cambios de mejor forma, tales como la responsabilidad, el esfuerzo y la capacidad de acoger la crítica constructiva.

Motivación

Peso: 1/3

Para mantener la motivación, desarrollan su trabajo responsablemente y consideran las críticas para mejorar su trabajo.

Capacidad de enfrentar el fracaso

Peso 2/3

Común: Visualizan que los egresados tienen las ganas de superar las adversidades

Cualidades: Los trabajadores muestran fortaleza para enfrentar los problemas, y buscando soluciones para superarlas lo mejor posible.

b) Obstaculizadores a nivel personal

Tema: Habilidades comunicacionales

Peso: 1/3

Se reconocen falencias a nivel comunicacional, tanto oral como escrito, que dificulta las relaciones a nivel laboral en un tono formal con colegas y superiores.

Tema: Dificultades en adaptación a los cambios**Peso:** 1/3

El empleador visualiza que la dificultad es originada a nivel emocional y que repercute en el ámbito laboral; ocurre por un cambio cultural producido por la emigración a una nueva ciudad, en que a veces es más difícil de enfrentar si no se tiene la madurez emocional suficiente para asumir responsabilidades y enfrentar un importante cambio en el estilo de vida.

Tema: Falta de liderazgo**Peso:** 3/3

Común: coinciden en que no tienen esta capacidad, especialmente cuando están recién integrándose a la empresa.

Cualidades: A opinión de uno de ellos, es producido por la forma de trabajo, en que en un principio no se permite destacar esta cualidad. Sin embargo, predomina el hecho de que los egresados carecen de ella en forma inherente, que en algunos casos se desarrolla con el tiempo y que en otros sólo se busca una posición más cómoda, y no se tienen mayores proyecciones a largo plazo dentro de la firma.

Tema: Expectativas demasiado altas**Peso** 1/3

Se señala que los egresados tienen una perspectiva de la empresa mucho mayor a lo que es en realidad. Lo que provoca que al poco tiempo de desempeñarse en ella se decepcionen y tomen otros caminos, en lugar de reconocer sus debilidades y autoexigirse para superarlas.

Falta de habilidades interpersonales.**Peso:** 3/3

Común: coincide en que en general los egresados no cuentan con el empoderamiento suficiente para enfrentarse a diferentes personas y situaciones.

Cualidades: mientras unos señalan que son características inherentes, también se reconoce que esto puede ir mejorando en el tiempo a medida que se adquiera experiencia profesional.

Tema: Falta de autocrítica**Peso** 1/3

Los egresados no cuentan con la humildad suficiente de reconocer sus errores y debilidades, muchas veces se culpa a la empresa de que no se hayan cumplido ciertas expectativas que anteriormente se habían formado. Este problema acarrea no tener la capacidad de mantenerse por tiempo significativo dentro de las empresas en las que se desempeñen a futuro.

c) Facilitadores a nivel laboral.**Tema: Actividades externas a la empresa****Peso:** 3/3

Común: Se cuenta con actividades a nivel recreativo y cursos de capacitación, que ayuda a la integración de los trabajadores.

Cualidades: Las actividades recreativas son por lo general de carácter deportivo, fiestas y también más técnicas, para mejorar las competencias de los trabajadores, tales como charlas, cursos, capacitaciones en el extranjero entre otros.

Tema: Relaciones interpersonales**Peso:** 2/3

Común: Los egresados desarrollan buenas relaciones con sus colegas y superiores a nivel personal y profesional, sin mayores problemas.

Cualidades: Los egresados tienen buenas relaciones con sus pares por compartir ideas e ideales en común, un sentido de compañerismo, y de respeto hacia sus superiores, las personas más conflictivas son escasas.

Búsqueda de perfeccionamiento**Peso** 2/3

Común: Los egresados muestran interés por el perfeccionamiento a través de cursos, tanto dentro como fuera de la empresa.

Cualidades: También pueden mejorar su desempeño con ayuda de sus superiores, mediante una inserción laboral eficiente y que el mismo se interese por aprender a través de ellos.

Tema: Capacidad de aprendizaje

Peso: 1/3

Cualidades: La capacidad de aprendizaje es un plus de los egresados, aunque no hay una estandarización de los conocimientos técnicos que manejan y aprenden más, sin embargo cumplen con los requerimientos para satisfacer las necesidades de la empresa.

Tema: Adaptación al trabajo

Peso: 2/3

Cualidades: Se adaptan con facilidad a las labores encomendadas, con excepción de trabajos que requieran dominio de software o inglés.

d) Obstaculizadores a nivel laboral

Tema: No buscar espacios para el desarrollo.

Peso: 1/3

Cualidades: Por lo general los egresados no buscan instancias por sus propios medios de desarrollarse profesionalmente, tales como cursos o aprovechar instancias de perfeccionamiento a nivel internacional.

Tema: Dominio de inglés

Peso: 3/3

Común: Gran parte de los recién egresados tiene un nivel muy básico del idioma.

Cualidades: Los egresados no muestran mayor interés en dominar el inglés, sin embargo, cuando en la empresa se requiera de esta competencia, se capacita a través de cursos.

Tema: Adaptación a los cambios

Peso: 1/3

Cualidades: Hay falencias en la adaptación de ciertos contenidos, tales como auditoría y tributaria, como también hay resistencia al cambio cuando se va rotando con nuevos equipos de trabajo.

e) Facilitadores a nivel académico

Tema: Conocimientos técnicos

Peso: 1/3

Cualidades: Existe debilidad en áreas más técnicas, especialmente en contenidos actualizados de IFRS y normas tributarias, como también es inexistente la relación entre ellos.

f) Obstaculizadores a nivel académico

Tema: Integración de conocimientos.

Peso: 1/3

Cualidades: Se carece de integración de áreas, como también fortalecer las líneas principales del conocimiento, especialmente finanzas y contabilidad

Análisis de los factores facilitadores y obstaculizadores del desarrollo profesional del contador Auditor de la Universidad de Valparaíso.

a) Competencias y obstaculizadores en común a opinión de los entrevistados.

Competencias Técnicas y Habilidades Duras:

Uno de los temas más relevantes en la recopilación y extracción de información tanto bibliográfica y como de la toma de entrevistas, es el referido a las competencias duras y conocimientos técnicos que deben poseer los egresados a la hora de enfrentarse al campo laboral.

A medida que el estudiante avanza en la malla curricular de la carrera de Contador Público Auditor, adquiere y desarrolla una serie de conocimientos técnicos y habilidades duras, las que le permitirán demostrar un desempeño eficiente en el ámbito laboral, considerándose las más valoradas a criterio según lo señalado por el IASB, de igual manera por la Comisión Nacional de Acreditación que respalda este contenido en sus bases de acreditación para las distintas instituciones de educación superior (Anexo N°5) y con los de la Universidad de Valparaíso en cuanto a las Competencias asociadas al perfil del egresado de la carrera de Auditoría (Anexo N°6).

Los egresados a su vez, consideran que los contenidos estudiados dentro de la universidad son una valiosa herramienta para desenvolverse en el ámbito laboral, considerados como una base para desarrollar un trabajo eficiente. Además la mayoría de los académicos señalan que los egresados y titulados poseen fuertes conocimientos en las líneas principales de la carrera, tales como Contabilidad, Auditoría y Tributación; debido a que existe un mayor desarrollo en estas áreas en relación a otras habilidades, origina que los egresados se destaquen frente a colegas del resto de los planteles educacionales.

Comentario: A opinión de los egresados y académicos, consideran que las líneas principales de la malla curricular de la carrera (Contabilidad, Auditoría y tributación) han sido bien abarcadas y permiten un desempeño eficiente dentro de una organización. Sin embargo, a opinión de los empleadores, existen falencias en estos contenidos,

especialmente en áreas que requieren una constante actualización, tales como ciertas normas tributarias e IFRS.

Ética Profesional:

La Ética es una competencia relevante dentro de la formación profesional, especialmente la de un Contador Auditor, ya que estos profesionales son catalogados como ministros de fe. La Federación Internacional de Contadores señala que el comportamiento profesional incluye los principios de conducta o principios éticos, que son esenciales para definir la distinción del comportamiento profesional.

A su vez, la Comisión Nacional de Acreditación, el IASB y la Universidad de Valparaíso hacen hincapié en este tema y lo consideran dentro de sus lineamientos en la formación del profesional Contador Auditor. En relación a las entrevistas realizadas a los egresados, éstos señalan que cuentan con valores morales que les permite no caer en situaciones en que se vea afectada su integridad propia ni de la empresa. Por su parte, los docentes señalan que el entendimiento de la ética profesional lo deben tener todos los estudiantes y sobre todo la escala de valores que se utiliza en la profesión;

Comentario: Los egresados en general cuentan con la suficiente ética profesional y prácticas dentro de una empresa que atenten a los valores que debe tener previamente establecidos. Junto con esto, también cuentan con ciertas características personales, tales como el respeto y la responsabilidad, que permite la realización de sus funciones en forma apropiada, tanto a nivel de relaciones interpersonales como el desempeño mismo de su trabajo.

Habilidades interpersonales y comunicacionales (orales y escritas).

Otra competencia relevante es la relacionada a la expresión oral y escrita que tiene directa relación con competencias interpersonales, y que deben tener los egresados y/o titulados de la carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, según su perfil de egreso. Esta habilidad también es considerada importante dentro de la formación profesional del Contador Auditor según el IASB.

Según a criterio de los académicos, todos coinciden en que a los alumnos durante su instancia en la carrera tienen deficiencias en la comunicación oral y escrita; esto también es respaldado por los empleadores que reconocen falencias a nivel comunicacional tanto oral como escrito, que dificulta las relaciones a nivel laboral en un tono formal con colegas y superiores. Además, algunos autores señalan que para llegar a ser un Contador Auditor, los individuos requieren una educación y desarrollo paralelo de estas competencias, que son adicionales a los requisitos exigidos para titularse de Contador Público Auditor.

Comentario: Existen ciertas habilidades que si bien es cierto no son parte de una malla curricular de una institución de educación superior, se consideran como requisito para ser un profesional competente dentro del ámbito laboral; estas competencias suelen ser inherentes a la persona, pero pueden ir desarrollándose con el paso del tiempo, mediante la formación académica y la experiencia profesional, que requiere el roce con personas de diversa jerarquía tanto dentro como fuera de la organización. Los egresados de la Escuela de Auditoría cuentan con suficientes capacidades de trabajo en equipo, no así con habilidades comunicacionales, que según la visión de los docentes y empleadores, es una falencia generalizada de los egresados, lo que provoca una dificultad para expresarse con colegas y superiores.

Finanzas

Otras competencia relevante es el área de las finanzas, que dentro de sus lineamientos de contenidos del IASB y la Comisión Nacional de Acreditación (CNA) le dan una gran importancia para la formación del profesional Contador Auditor, sin embargo, dentro de la escuela de Auditoría no está desarrollado de manera integral a opinión de los académicos quienes señalan que es indispensable que se desarrolle más y hacer un reforzamiento de sus temáticas. Esta deficiencia ha generado que los egresados tengan una debilidad en relación a colegas de otras casas de estudios.

De la misma manera han detectado los empleadores esta dificultad y que según ellos los ratifica en los contenidos existe una falta de actualización e integración de conocimientos, también faltan conocimientos más específicos, tales como software o finanzas aplicadas, que se conecta con otras falencias ya mencionadas.

Comentario: Según los académicos de la escuela y los empleadores, existe una gran falencia en el área de finanzas, lo que afecta también en el ámbito laboral, ya que puede limitar las herramientas a considerar para la toma de decisiones, tales como el conocimientos de la estructura financiera de la empresa y las repercusiones que puede tener por riesgos externos.

Motivación

En este caso, solo para el IASB este tema es de gran importancia dentro de sus lineamientos de habilidades y competencias que el Profesional Auditor debe manejar, no así para las demás instituciones no hacen referencia a éste. En relación a los entrevistados, la motivación a nivel laboral es un valor que presenta la mayoría, los cuales se sienten a gusto con su trabajo por el desarrollo a nivel profesional que van alcanzando a medida que aumentan las responsabilidades y los nuevos aprendizajes que puedan enfrentar a medida que adquiere experiencia en la empresa.

La motivación según algunos autores plantean que los trabajadores para ser elementos competentes dentro de la organización, depende tanto de él mismo como las recompensas recibidas por su desempeño laboral. Estos incentivos, pueden no sólo ser económicas, sino también motivacionales, con las oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente, permitiendo ejercer nuevas funciones que permitan un mayor aprendizaje.

Comentario: Los egresados en su mayoría se muestran satisfechos y motivados en su lugar de trabajo, donde es impulsado por factores tales como las buenas relaciones por parte de superiores y equipo de trabajo, como también el entusiasmo en aprender y adquirir experiencia. También esto es valorado por los empleadores, quienes reconocen que cuentan con esta capacidad en el ámbito laboral.

Inglés

A opinión de gran parte de los egresados y académicos de la Escuela, consideran que el inglés no se imparte de forma suficiente dentro de la malla curricular de la carrera, sino sólo como asignatura electiva, lo que dificulta el desarrollo profesional y la oportunidad de

optar a cargos de mayor jerarquía o de ingresar a empresas que requieran de esta competencia.

Comentario: A pesar de no existir actualmente alguna normativa que exija el inglés dentro de los conocimientos y competencias que debe tener un contador auditor en Chile, debido a la globalización y el crecimiento de las empresas a nivel internacional se requiere de esta competencia (a nivel gramatical y conversacional) en un nivel suficiente para optar a un mejor futuro profesional.

Liderazgo

Las Normas Internacionales de Educación hacen referencia a esta habilidad en la NIE 3, la cual habla de habilidades profesionales y de formación profesional, más específicamente a los cargos gerenciales destaca el liderazgo como una competencia importante para desempeñar un papel más activo en el día a día de la gestión de las organizaciones. Aunque la función del contador auditor en el pasado se limitó a proporcionar información que finalmente sería utilizada por terceros, hoy los contadores profesionales son a menudo parte del equipo que toma decisiones dentro de la organización. Como resultado, es importante que ellos estén en conocimiento de todos los aspectos que abarcan el funcionamiento de una organización, desarrollando una amplia perspectiva de negocios así como una conciencia política y una perspectiva global.

Comentario: Algunos de los entrevistados carecen de esta capacidad, o bien aún no tienen la oportunidad de demostrarla dentro de la organización. Sin embargo existen varios egresados que consideran que tienen capacidades de liderazgo ya que cuentan con herramientas que ayudan al desarrollo del trabajo en equipo y de proponer nuevas ideas y proyectos en pos del cumplimiento de objetivos, tales como la capacidad de enfrentarse a las personas, la resolución de problemas y considerar las opiniones de otras personas.

Remuneración

A pesar de que los egresados no consideran en general que su remuneración superaba sus expectativas, mostraban conformidad con él, además algunos contaban con beneficios tales como bonos o incentivos que hacen más atractivo su sueldo.

A criterio de éstos, su remuneración se encuentra bajo el promedio, pero esto depende del sector en el que se desempeñan, sumado a que la mayoría no superaba los dos años de egreso de la universidad. Sin embargo los estudios estadísticos gubernamentales como mifuturo.cl entrega información con respecto al salario solo desde 4 años de egreso o más, en que supera el millón de pesos.

Actividades extraprogramáticas

Los empleadores dentro de su empresa pueden ofrecer a sus trabajadores instancias para su crecimiento profesional o fortalecimiento de las relaciones laborales entre sus pares, que ayudan a fomentar la motivación de los trabajadores e instarlos a ser profesionales íntegros, desde el manejo de sus conocimientos técnicos hasta sus habilidades propias como persona. La mayoría de los entrevistados egresados consideran que existen este tipo de actividades dentro de la empresa en que se desempeñan y tanto ellos como los empleadores manifiestan que es una instancia favorable para el desarrollo del trabajo en equipo y mejorar las relaciones interpersonales.

b) Competencias y obstaculizadores en contraste según opinión de los entrevistados.

Software y herramientas informáticas:

Dentro de las empresas para lograr una mayor eficiencia en el manejo de su información financiera, que cada vez tiene mayor volumen y complejidad, es manejada a través de sistemas informáticos para facilitar su acceso y la toma de decisiones. Esto demanda un cierto dominio sobre estas plataformas.

El IASB y la Universidad de Valparaíso dan mayor importancia al dominio de estas herramientas, ya que son planteadas dentro de sus programas de competencias. En cuanto al CNA, lo considera una competencia de carácter complementario.

Es por esto que todos los entrevistados, es decir egresados o titulados contaban con conocimientos de office en nivel usuario como mínimo, como también de diversas

plataformas informáticas relacionadas con su área de trabajo, tales como paquetes de software ERP, utilizados en funciones contables o de auditoría. También son utilizados por ellos software más específicos, tales como de remuneraciones o control de gestión.

Además consideran la importancia de implementar un software dentro de la universidad que permita la puesta en práctica de los conocimientos técnicos desarrollados y analizar la forma en que procesa la información. Los egresados manifestaron que sus conocimientos en software solo fueron aprendidos en su área de trabajo, provocando cierta lentitud en su aprendizaje por no haber tenido una preparación previa.

Esto último es respaldado por los académicos, quienes señalan la necesidad de implementar un Software contable dentro de la Universidad para poner en práctica lo aprendido. A pesar de esto, a criterio de los empleadores entrevistados, no tener conocimientos de software no se considera un obstaculizador, ya que en las empresas se cuenta con capacitaciones para su adecuado manejo y tampoco tiene una gran complejidad, por lo que su aprendizaje es relativamente rápido por parte de los egresados.

Comentario: El dominio de software es una herramienta utilizada dentro de una organización para tener un conocimiento de las tecnologías de información, que son pieza clave en el correcto proceso y presentación de información financiera, considerada por los organismos nacionales e internacionales como una competencia relevante en la formación de un contador auditor. A pesar de existir falencias de este tipo dentro de la Escuela de Auditoría, los egresados se muestran competentes en el ámbito laboral, nivelándose de acuerdo a las necesidades que tenga la entidad.

Adaptación a los Cambios.

Coinciden a criterio del IASB y la Universidad de Valparaíso en esta competencia fundamental que debe poseer el egresado o titulado dentro de una empresa en la cual está desempeñando sus labores profesionales.

Gran parte de los entrevistados de egresados o titulados señaló contar con esta capacidad, donde tienen como característica común el visualizar los cambios como un

desafío a enfrentar, en donde se tiene la oportunidad de demostrar a través de sus capacidades el afrontarlo de la mejor forma posible. Han sido capaces de acoplarse a los nuevos cambios que se generaron en su empresa, donde utilizaron diferentes herramientas para asumirlos eficientemente y en un periodo de tiempo suficiente. Mientras unos apuntan a la observación y el aprendizaje por parte de colegas y superiores con respecto al nuevo desafío como también inducciones para afrontarlo de una forma adecuada. Otros utilizan elementos de índole personal tales como la paciencia, la disciplina y el orden. Lo que es respaldado por los empleadores que consideran que los alumnos han tenido una buena adaptación. Según éstos, los egresados utilizan herramientas para adaptarse a los cambios de mejor forma, tales como la responsabilidad, el esfuerzo y la capacidad de acoger la crítica constructiva. Se debe señalar que no se observó esta cualidad en la entrevista realizada a los académicos.

Algunos autores señalan que las capacidades Intelectuales son las principales y más valorados por parte de las empresas constituye el razonamiento inductivo, análisis crítico y resolución de problemas, otras constituyen la capacidad de investigación y aplicación de criterio profesional, capacidad para enfrentar los cambios y de establecer prioridades dentro de su trabajo.

Comentario: Dentro de las capacidades intelectuales que tienen los egresados, destacan la iniciativa y adaptación a los cambios, que ayudan a establecerse dentro de una organización y tener mejor capacidad de enfrentar los problemas que puedan presentarse. Estos engloban otras características que ayudan en la resolución de problemas tales como la responsabilidad y disciplina en su trabajo. En relación al análisis crítico es una característica que los entrevistados no destacan mayormente, pero que se va agudizando a medida que se va adquiriendo experiencia profesional.

Administración y control de gestión

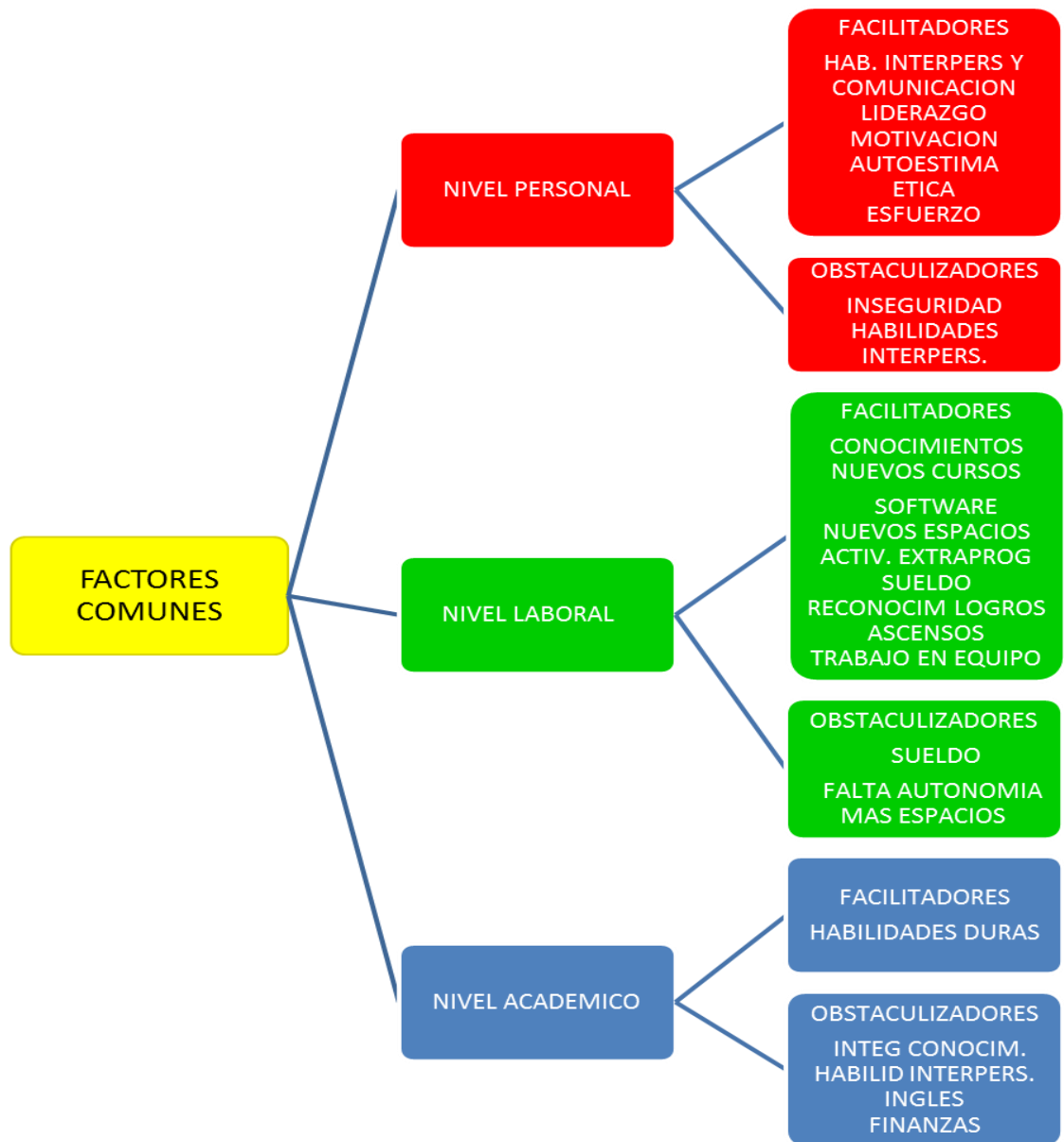
Los académicos dan a conocer en las entrevistas que se debe orientar a mejorar la toma de decisiones y de los controles que deben ser incorporados en la gestión y orientados al desarrollo de la organización. Este tema es expresado por el IASB y el CNA y que debe tener como competencias el Contador Auditor Público a pesar de esto según el perfil de y los planes académicos no le dan mayor trascendencia. Algunos autores definen este

concepto como el conocimiento y evaluación de la estructura organizacional como también de implementar nuevas ideas y procesos para un mejoramiento del control de gestión dentro de la organización.

Comentario: A pesar de que la administración y el control de gestión no se considera mayormente relevante según los egresados, son una importante herramienta para la toma de decisiones, ya que el contador auditor es un profesional que participa activamente en esta área, proporcionando la información necesaria para ver las determinaciones que se toman con respecto a diversas situaciones.

En el esquema N°6 se muestra los elementos comunes de la opinión de los entrevistados (Egresados/titulados, académicos y empleadores), como también los factores que fueron mencionados sólo por algunos de ellos que no fueron una opinión generalizada.

Esquema N° 6: “Aspectos Facilitadores y Obstaculizadores en Común desde las perspectiva de grupos de entrevistados”



Fuente: elaboración propia 2014, en base a respuestas de entrevistados.

Los egresados y titulados concuerdan en competencias que consideran que tienen para desenvolverse en el ámbito laboral tales como las habilidades interpersonales que conlleva a competencias como el liderazgo. Sin embargo difiere con la opinión de los académicos y empleadores, quienes señalan que no cuentan con ellos en forma suficiente.

En relación al esfuerzo, ocurre de igual forma. Los egresados reconocen contar con esta capacidad, sin embargo los académicos señalan que no es así. No así con la motivación, que gran parte de los egresados considera que se encuentra conforme con su actual trabajo.

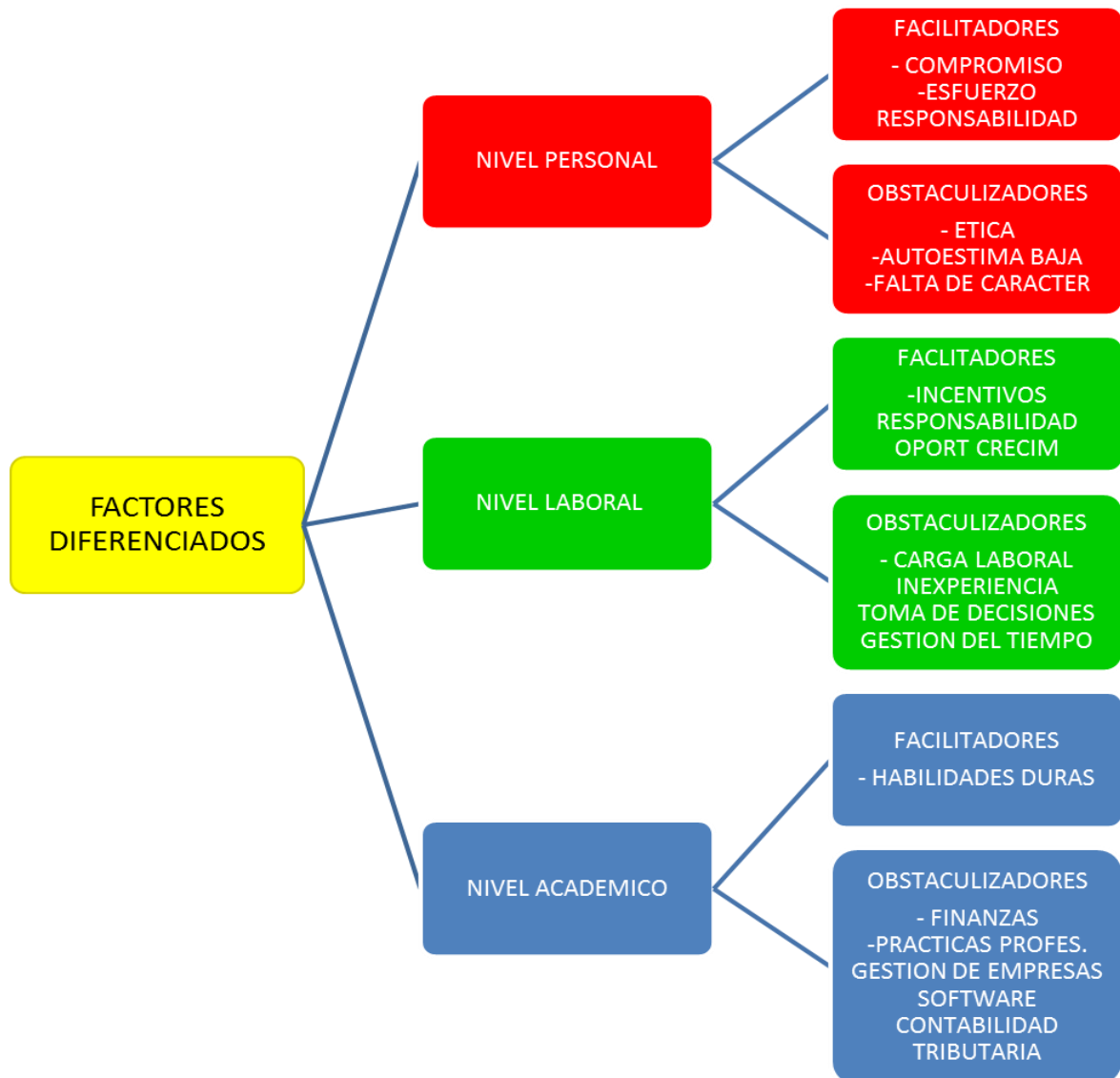
En relación a los obstaculizadores, la inseguridad y la falta de habilidades interpersonales es un obstaculizador considerado por gran parte de los académicos y empleadores. Los egresados se sienten un tanto inseguros de sí mismos en el ámbito profesional.

A nivel laboral, el trabajo en equipo y el perfeccionamiento (tanto el impartido por la misma organización como el buscado por el egresado) constituyen efectivas formas de potenciar el desarrollo profesional a opinión de los tres tipos de entrevistados.

Los empleadores consideran que los egresados aprenden con rapidez dentro de nuevas capacitaciones y softwares, lo que lo consideran un factor a favor. A su vez, los obstaculizadores destacados son la falta de autonomía (considerado por varios de los egresados entrevistados) y también poco incentivo en relación a sus remuneraciones, que no compensan sus funciones desempeñadas dentro de la empresa.

De acuerdo al factor académico, destacan por todos los entrevistados los sólidos conocimientos de las principales ramas de la malla curricular de la Carrera de Auditoría (Tributación, contabilidad y auditoría) sin embargo los académicos señalan que estos conocimientos no se integran lo suficiente, tal como se aplica en el ámbito laboral. Junto con esto, se consideran algunas ramas complementarias a la carrera que son insuficientes dentro de la malla curricular de la carrera, tales como inglés y finanzas.

Esquema N° 7: “Aspectos Facilitadores y Obstaculizadores Diferenciadores desde las perspectivas de grupos de entrevistados”



Fuente: elaboración propia 2014, en base a respuestas de entrevistados.

Varios egresados reconocieron ser esforzados, sin embargo los académicos de la Escuela no lo observan de esta forma e indican que deben serlo en mayor medida.

En relación a la ética, un académico señala que es menester incluir dentro de la malla curricular asignaturas referidas a esta área, que permita una formación integral, incluyendo los valores morales.

La autoestima baja y la falta de carácter son obstaculizadores reconocidos por algunos de los egresados, que les ha provocado ciertas dificultades a nivel laboral.

En el ámbito laboral, para algunos egresados es importante el reconocimiento de sus superiores por el trabajo realizado como también las actividades extraprogramáticas. La falta de autonomía e inexperiencia es destacada solo por empleadores. Los egresados no reconocen tener estas falencias.

A nivel académico, aunque se consideran las habilidades duras como lo más destacable. Pero en cuanto a obstaculizadores, consideran que hay ciertas áreas complementarias a la malla curricular en que no están lo suficientemente impartidas, tales como software, contabilidad o tributaria (en que falta actualización de conocimientos entregados a opinión de algunos egresados y académicos de la Escuela).

CONCLUSIONES

El presente proyecto de investigación, se ha desarrollado a través del análisis e interpretación del instrumento aplicado, para analizar cuáles han sido los factores que han facilitado u obstaculizado el desarrollo profesional de los egresados y titulados de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso de los cohortes 2005 – 2008, para crear un sistema de actualización que permita superar las debilidades dentro de la Escuela.

De acuerdo a los objetivos propuestos, las conclusiones son las siguientes:

- En relación a la población de alumnos, el 88% de ellos corresponde a la jornada diurna (160 egresados en total) y el 22% restante a la jornada vespertina (20 personas).
- Sobre el tiempo de egreso que tienen los alumnos, el 56,7% de ellos egresa en 5 años, cumpliendo en forma satisfactoria el tiempo de duración de su malla curricular. De éstos un 57% logra titularse al cabo de un año.

De los alumnos que se encuentran titulados actualmente, todos cumplieron con un tiempo de titulación igual o menor a 3 años desde la fecha de egreso, tiempo máximo de titulación según la resolución N°1064 del 27 de septiembre de 2005, de la Escuela de Auditoría de la Universidad. En el caso de superaran este plazo, deben acogerse a mayores exigencias curriculares previa aprobación del Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

En relación a las notas de egreso obtenidas por los alumnos, el 61,7% tuvo una nota equivalente a 4,8. Un 25,8% del total de egresados obtuvo una nota final igual o superior a 5,0. La totalidad de la población obtuvo un rango de notas entre 4,6 a 5,8, siendo éstas suficientes y algunas destacables, pero que tienen gran relevancia sobre la nota de titulación, que si ésta última supera la nota 5,0 se obtiene un título con distinción.

Descripción de la inserción laboral y desarrollo profesional de egresados.

Gran parte de los egresados y titulados se desempeñó en diversos trabajos mientras fue estudiante y también actualmente la totalidad de ellos se encontraban trabajando en áreas

relacionadas a la carrera, tales como tributación, contabilidad o recursos humanos. De lo anterior se concluye que estos profesionales son bien cotizados en el mercado y cumplen de forma satisfactoria con los requerimientos exigidos en el ámbito laboral actual.

La carrera de auditoría es bastante versátil en el mercado y puede desarrollarse en diversos sectores, tales como minería, industrial, área financiera, prestación de servicios de consultoría en diversas ramas, entre otros. Gran parte de los egresados y titulados de la Escuela se encuentran concentrados en el área de prestación de servicios y asesorías de auditoría externa. Lo anterior se debe a que ellos están orientados a la puesta en práctica de lo aprendido en forma teórica y adquirir la experiencia suficiente para consolidarse a nivel profesional.

Lo aprendido en forma teórica de mayor relevancia dentro de la malla curricular son las ramas de auditoría, tributación y contabilidad, que precisamente son las áreas en que más se desarrollan en el ámbito laboral, por ende existe una relación directa entre la formación universitaria y el ejercicio de la profesión.

En relación a la empleabilidad, la muestra seleccionada de egresados y titulados de la Escuela se encontraban actualmente la totalidad con trabajo, que en comparación con las estadísticas de la carrera en la página del Gobierno de Chile mifuturo.cl, que es de un 95,4% y a nivel sudamericano, en comparación en países como Colombia y México que cuentan con una empleabilidad de 93% y 62% respectivamente, se concluye que los Contadores Auditores egresados de la Universidad de Valparaíso se encuentran bien posicionados laboralmente y superan las expectativas de esta profesión a nivel nacional y latinoamericano.

Factores que facilitan u obstaculizan el desarrollo profesional de los egresados y titulados de la Universidad de Valparaíso

Dentro de los factores más evidenciables del desarrollo profesional se encuentran los siguientes:

Por el lado de las habilidades personales, los egresados plantean que tienen capacidad de adaptarse a los cambios, mostrando disposición por aprender cosas nuevas. También cuentan con una alta autoestima, que según su perspectiva y sus experiencias

personales, está condicionada a algunos factores laborales, tales como el reconocimiento de logros, la motivación y buenas relaciones interpersonales que permitan desempeñarse en forma satisfactoria, características que también son propias de los egresados. En relación al liderazgo, señalan que cuentan con habilidades para tener personas a cargo, sin embargo, reconocen falencias en las habilidades interpersonales y de comunicación que afectan el desempeño como un líder propiamente tal. También sobresale la ética profesional en la opinión de los egresados, sin embargo difiere con la opinión de docentes, que señalan que dentro de la malla curricular de la carrera se debe implementar esta área.

Existen también ciertas falencias a nivel personal de los egresados y titulados, tales como la baja autoestima y la inseguridad, esta última es considerada relevante por parte de empleadores y académicos de la Escuela.

En relación a las competencias a nivel laboral, dentro de las más valoradas de acuerdo a la opinión de los entrevistados se encuentran la experiencia laboral previa, especialmente en funciones relacionadas a la carrera, lo que les permite un aprendizaje más rápido una vez insertos en el ámbito laboral. Además también ayuda perfeccionarse y tener nuevos conocimientos técnicos, tanto dentro de la empresa como también que el propio profesional busque las instancias para desarrollar nuevas habilidades. Esta característica es valorada por parte de los empleadores, ya que ellos fomentan este tipo de actividades. Junto con ello, también se insta a fortalecer las relaciones interpersonales mediante actividades extra laborales, aunque los egresados y titulados cuentan con esta característica a opinión de los entrevistados.

Sobre los obstaculizadores a nivel laboral, según lo señalado por los entrevistados, especialmente por los académicos de la Escuela de Auditoría, se encuentran el manejo de idioma inglés, ya que gran parte de los egresados cuenta con un nivel básico y lo convierte en limitante para optar a mejores opciones laborales u oportunidades de ascenso. Algunos egresados observan que lo anterior está condicionado por la subjetividad de los empleadores, la falta de competencias técnicas y el lento crecimiento de la organización.

Dentro de los factores a nivel académico, las mayores competencias con la que cuentan los egresados y titulados son las habilidades duras, especialmente las líneas de auditoría, contabilidad y tributación, aspectos valorados dentro del ámbito laboral y considerados relevantes por parte de académicos y empleadores, aunque algunos de ellos consideran que podrían actualizarse más los conocimientos, especialmente en el área de tributación e IFRS.

Dentro de la universidad, los egresados plantean que existen diversas instancias para desarrollar las habilidades interpersonales y comunicacionales, tales como talleres y exposiciones, no obstante, según empleadores y académicos no es suficiente, ya que la carencia de esta competencia es una de las más relevantes en los alumnos cuando recién se insertan en el ámbito laboral.

En relación a los mayores obstaculizadores a nivel académico, es el dominio del idioma inglés, ya que llegan al mercado laboral con conocimiento nulo o muy básico, en que lo hace transformarse en una limitante para optar a mejores cargos dentro de la empresa. Sin embargo, de acuerdo a lo planteado por los empleadores, en algunas organizaciones se puede optar a perfeccionarse en esta área por medio de cursos financiados total o parcialmente por ellas.

También, a opinión de los entrevistados, existe la necesidad de implementar herramientas de software dentro de la universidad, como una forma de aplicación práctica de los conocimientos teóricos adquiridos en las clases. Desde la perspectiva de los empleadores no se considera un mayor obstaculizador, ya que existen inducciones y cursos para aprender estas herramientas.

También existen falencias en relación a otras líneas del conocimiento, tales como finanzas, control de gestión y área matemática, donde a opinión de algunos podrían eliminarse algunas cátedras de las líneas principales o bien reestructurarlas para dar paso a una mayor profundización de estos conocimientos, lo que puede permitir a futuro abrir nuevas puertas en el ámbito laboral, permitiendo desempeñarse en áreas diferentes a las consideradas principales dentro de la malla curricular de la carrera.

Como recomendaciones para el mejoramiento de la actual malla curricular de la carrera, es la implementación de un sistema contable o de Auditoría, que permita la aplicación práctica de lo aprendido teóricamente y una mayor comprensión de los diferentes procedimientos aplicados por las organizaciones. Junto con esto, también mejorar el aprendizaje a nivel informático en general, que permita la capacidad de evaluar sistemas de información y realizar análisis de datos.

Dentro de la actual malla curricular de la carrera existe sólo una asignatura de contabilidad de costos, pero se recomienda que exista una rama de la cual carece la actual malla curricular, son los costos y presupuestos, que son una herramienta importante en el control de gestión y toma de decisiones de las empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACREDITA CI, Agencia Acreditadora Colegio de Ingenieros de Chile S.A. (2010). Acuerdo de Acreditación N°85 Contador Auditor Universidad de Valparaíso. Santiago de Chile. LOM.
- Argudín, Y. (2005). Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes. México: Trillas.
- Colegio de Contadores de Chile A.G. (1973) N°1 Teoría Básica de Contabilidad, Boletín Técnico N°1. Santiago de Chile.
- Comisión Nacional de Acreditación, Chile acreditación (2007) Criterios de Evaluación para carreras de Contador Público y/o Contador Auditor. Santiago de Chile.
- Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado CNAP. (2007) Criterios de evaluación para carreras de Contador Público y/o Contador Auditor (PDF) Santiago de Chile. Recuperado Diciembre 10, 2013 de http://www.udp.cl/descargas/facultades_carreras/economia/acreditacion/crit_ingecom_contador_publico_auditor.pdf
- Consejo de Normas Internacionales de Ética para contadores (International Ethics Standards Board of Accountants). Código de Ética para Profesionales de la Contabilidad (PDF) New York. Recuperado diciembre 06, 2013 de <http://www.ifac.org/sites/default/files/publications/files/Codigo-de-Etica-Code-of-Ethics-Spanish-Translation.pdf>
- Edel, R. (2003) "El desarrollo de las habilidades sociales ¿determinan el éxito académico?", RED Científica, Veracruz, México.
- Eirín, R. García, H. Montero, L. (2009) Desarrollo Profesional y profesionalización docente. Perspectivas y problemas. 07-08

- Federación Internacional de Contadores, International Federation of Accountants, IFAC (2008). Manual de los pronunciamientos Internacionales de Formación, New York USA.
- Fernández N. (2002) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. La Rioja, Argentina.
- García S. (1999) El Desarrollo Profesional, análisis de un concepto complejo. Recuperado el 04 de Enero de 2014. Disponible en:
<http://www.mecd.gob.es/dctm/revista-de-educacion/articulosre318/re3180907707.pdf?documentId=0901e72b81270bac>
- González, E. Alfaro, M. Cortés, P y Hernández S. (2012). Competencias requeridas por el Contador Auditor en Función a los Cambios Experimentados por la Profesión. En Conferencia Académica Permanente de Investigación Contable, CAPIC REVIEW vol.10. Santiago de Chile. Disponible en versión electrónica en <http://www.capic.cl/capic/images/vol10art5.pdf>
- Fernández N. (2002) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas (PDF) La Rioja. Recuperado Marzo 11, 2014 de https://addi.ehu.es/bitstream/10810/7025/1/CdG_214.pdf
- Hall, R. Castaño V. La dimensión ética del concepto de profesión: Pasado, presente y futuro. México.
- Marín (2006) El desarrollo Profesional del Docente Universitario a Debate: Factores que lo determinan. Recuperado el 05 de Enero de 2014. Disponible en: <http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistaut/revistes/desembre06aniversari/article02.pdf>
- Madero, S. (2009) Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. Monterrey, México.

- Ministerio de Educación (2006) Ley 20.129, Aseguramiento de la Calidad de Educación superior. PDF. Santiago de Chile. Recuperado Noviembre 20, 2013 de http://www.cnachile.cl/docs/Ley_Aseg_Calidad.pdf
- Piña, M. (2008) El contador auditor: Desafíos de una formación personal y profesional en un mundo globalizado, CAPIC REVIEW Vol.6. Santiago de Chile: LOM
- Pizarro, R. (1985). Rasgos y actitudes del profesor efectivo. Tesis para optar al grado de Magister en Ciencias de la Educación. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Portal NIC – NIIF (2008) Portal en español de las Normas Internacionales de Información Financiera NIIF – IFRS Recuperado Abril 30, 2014 de <http://www.nicniif.org/home/iasb/que-es-el-iasb.html>
- Pressacco, C. Carbone, R. (2010) Educación superior en Chile: Tensiones y actores relevantes en torno al eje calidad – equidad. Bogotá, Colombia.
- Ramos, J. (2009) El Contador Público en la actualidad. Consultado el 02 de Enero de 2014. Disponible en: http://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no67/24a.-_el_contador_publico_moderno.pdf
- Servicio Nacional de Empleo, Portal del Empleo (2013) Recuperado el 06 de Enero de 2014. Disponible en: http://www.empleo.gob.mx/es/empleo/tendencias_de_empleo_de_las_carreras_profesionales
- Soto, G. Ferrada S. (2005) Competencias Profesionales Que Requieren Los Auditores De Estados Financieros. En Conferencia Académica Permanente de Investigación Contable, CAPIC REVIEW vol.5 Santiago de Chile. Disponible en versión electrónica en <http://www.capic.cl/capic/portada/vol3/Art%20%20Soto%20Ferrada.pdf>

- Universidad EAFIT (Escuela de Administración, Finanzas y Tecnología) (2011). Contaduría Pública en EAFIT: empleabilidad y permanencia con la formación recibida (Seguimiento a graduados Pregrado de Contaduría). Medellín, Colombia. Recuperado Enero 2, 2014 de <http://www.eafit.edu.co/medialab/medialab/Documents/contaduria-publica.pdf>

- Vinagran, T. (2000) El Contador Público en el nuevo milenio. Año 2 Numero 8. ITESM.CEM. Recuperado el 04 de Enero de 2014. Disponible en: <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n8/exaula/tvinagran.html>

ANEXOS

ANEXO 1: ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A UN GRUPO DE ESTUDIANTES EGRESADOS Y TITULADOS DE LA CARRERA DE AUDITORÍA JORNADAS DIURNA Y VESPERTINA (CASA CENTRAL) DE LOS COHORTES 2005 A 2008.

CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS DE LA ENTREVISTA

La presente entrevista forma parte principal de la Tesis de Titulación y Grado: “Análisis de los aspectos facilitadores y obstaculizadores que influyen en el desarrollo profesional del Contador Público Auditor de la Universidad de Valparaíso (Casa central) en los tres primeros años de egreso, cohortes años 2005 a 2008” para optar al título de Contador Auditor y al grado académico de licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión.

Los objetivos que se buscan cumplir con la presente entrevista se relacionan con analizar cuáles son los aspectos facilitadores y obstaculizadores que intervienen en el desarrollo profesional del Contador Público Auditor de la Universidad de Valparaíso, de los cohortes 2005 a 2008.

Se deja claro que los antecedentes recopilados en la presente tesis serán utilizados sólo para fines educacionales.

Objetivo: Describir desde el punto de vista de los egresados/titulados, su proceso de inserción laboral y su visión del desarrollo profesional que han tenido durante los primeros años de haber egresado de la carrera.

a) Datos generales del entrevistado sobre su área laboral.

1. ¿Cuál es el nombre de la empresa en la que se desempeña?
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa y dentro de qué área?
3. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando en la empresa?

4. ¿Qué funciones principales debe desempeñar?
5. ¿Tiene personas a su cargo?
6. ¿Usted trabajó durante su período de formación profesional? ¿En qué?

b) Indagación de características del desarrollo profesional (desarrollo de competencias: básicas-genéricas y específicas)

1. ¿Qué conocimientos nuevos ha desarrollado en relación a las áreas específicas consideradas en el perfil profesional?
2. ¿Qué cursos de perfeccionamiento ha participado dentro de la empresa o en forma individual? ¿quién ha asumido los costos?
3. ¿Qué software domina y en qué nivel?
4. ¿Cuál es su nivel de inglés?
5. ¿Ha buscado nuevos espacios para desarrollar nuevas habilidades para tener un mejor desempeño laboral? ¿Cómo cuáles?

En relación a la ética y valores.

1. ¿Se siente motivado dentro de su lugar de trabajo? ¿Por qué?
2. ¿Considera que tiene suficiente autonomía? ¿Cómo lo ve reflejado?
3. ¿Qué situaciones en su trabajo le han puesto en situación complicada de acuerdo a sus valores?

c) Indagación de características del desarrollo personal

En relación a incentivos otorgados por la empresa:

1. ¿La empresa otorga oportunidades de crecimiento profesional? ¿De qué forma?
2. ¿La empresa retribuye económicamente en forma adecuada según su desempeño?

Sobre características personales:

1. ¿De qué forma se ha adaptado a los cambios? ¿Qué dificultades ha tenido?
2. ¿Qué habilidades de liderazgo tiene?
3. ¿Qué visión tiene de sí mismo?
4. ¿Qué tan fuerte es su autoestima? ¿Por qué cree que es así?
5. Cuando piensa en mejorar su trabajo, ¿considera otros puntos de vista? ¿De qué forma?
6. ¿Cuáles son sus limitaciones?
7. ¿En qué situaciones observa que necesita fortalecer o desarrollar más habilidades personales?

Sobre relación con colegas de trabajo y superiores

1. ¿Cómo describiría la relación con sus superiores a nivel personal y profesional?
2. ¿Se siente cómodo trabajando en esta empresa? ¿Qué situaciones podrían mejorar?
3. ¿Los superiores reconocen los logros de sus empleados? ¿De qué forma?

d) Indagación de características sobre desarrollo social

1. ¿La empresa fomenta actividades externas al trabajo que faciliten las relaciones entre los empleados? ¿Cómo cuáles?
2. ¿Participa de una instancia colectiva relacionada con su trabajo? ¿Cuál?

e) Factores facilitadores del desarrollo profesional

1. ¿De qué forma la universidad ayuda a potenciar las habilidades interpersonales o genéricas? Por ejemplo: trabajo en equipo, comunicación o liderazgo.
2. ¿Considera que los contenidos estudiados en la universidad han sido suficientes para responder satisfactoriamente en el trabajo? ¿Por qué?

f) Factores que son obstaculizadores del desarrollo profesional

1. ¿Cuáles cree que han sido las principales falencias que le han ocasionado problemas de integración dentro de su trabajo?
2. ¿Qué características personales han dificultado su trabajo?
3. ¿Nota que en su trabajo existen carencias de oportunidades de ascenso o de mayores responsabilidades? ¿Por qué?

ANEXO 2: ENTREVISTA DIRIGIDA A ACADÉMICOS DE LA ESCUELA DE AUDITORIA, DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

Objetivo: Obtener información relacionada a la visión que tienen los docentes de la Escuela, sobre las distintas competencias y debilidades que se observan en los alumnos en su formación como profesional y al momento de insertarse en el ámbito laboral.

a) Antecedentes generales

1. ¿Dentro de que línea dentro de la malla curricular se desempeña?
2. ¿Qué cátedras imparte?
3. ¿Cuál es su carga horaria?

b) Factores que inciden en desarrollo profesional de alumnos, según visión de docentes (Dentro de la universidad).

1. ¿Cuáles son las principales características (positivas y negativas) que sobresalen en los alumnos recién egresados?
2. ¿Cuáles son las principales competencias que se potencian en la carrera?
3. Con respecto al plan de estudio, ¿qué cambiaría en él y que dejaría?
4. ¿Cuáles son las falencias que usted considera que no han sido erradicadas aún dentro de la formación en la universidad, que se ven reflejadas en los alumnos al enfrentarse al campo laboral?

ANEXO 3: ENTREVISTA DIRIGIDA A EMPLEADORES DE LOS ALUMNOS EGRESADOS Y TITULADOS DE LA ESCUELA DE AUDITORIA, DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

Objetivo: Obtener la visión de los empleadores sobre las competencias profesionales demostradas y las falencias presentadas por parte de los alumnos de la Escuela dentro de su desempeño en la empresa.

a) Antecedentes generales

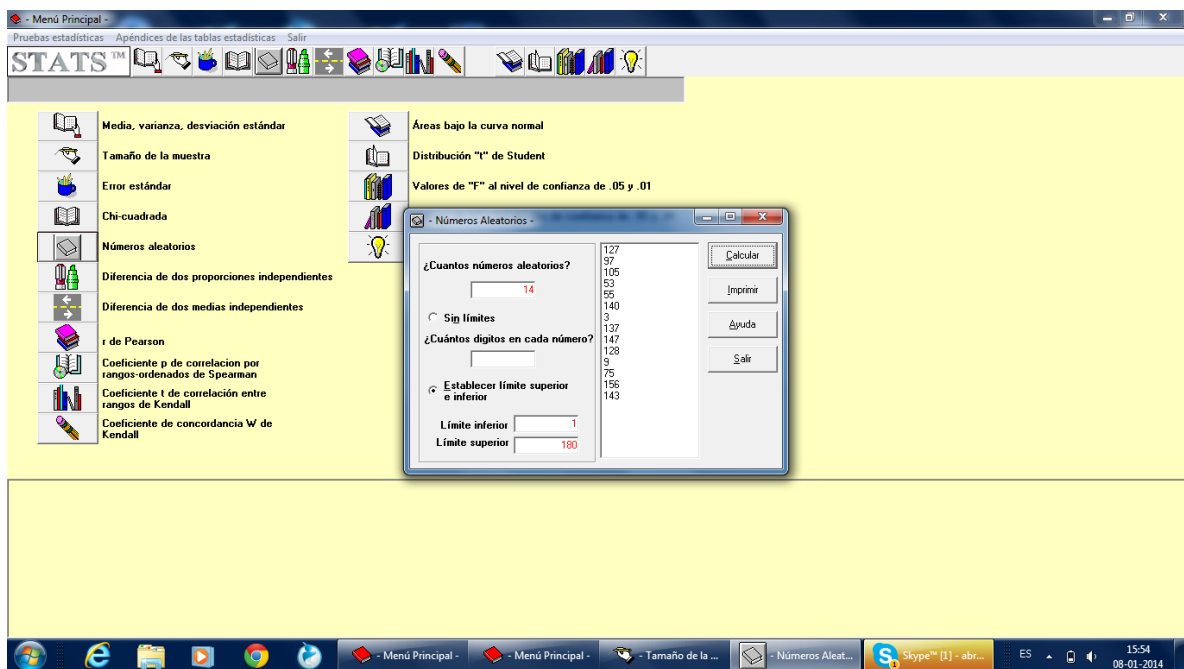
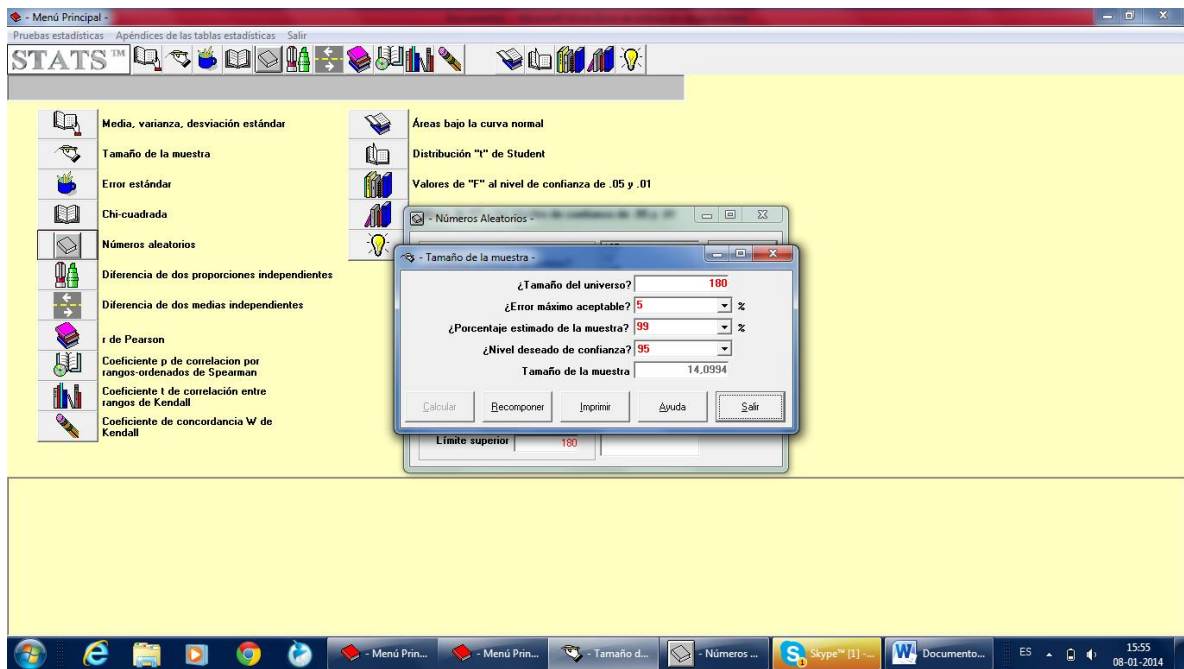
1. ¿Cuál es el nombre de la empresa en la que se desempeña?
2. ¿Qué cargo tiene dentro de la empresa y dentro de qué departamento?

Indagación sobre desarrollo de competencias de los egresados y titulados.

1. ¿El empleado es una persona que busca el perfeccionamiento profesional a tanto dentro como fuera de la empresa? ¿De qué forma?
2. ¿Dentro de la empresa el empleado hace uso del idioma inglés? Si es así, ¿Cuál es su nivel demostrado?
3. ¿Qué tal ha sido la facilidad de aprendizaje del trabajador en relación al manejo de software y sistemas de información utilizados?
4. ¿La empresa ayuda a mantener la motivación entre los empleados? ¿De qué forma?
5. ¿De qué forma el trabajador se ha ido adaptando al trabajo? ¿Cuáles han sido sus dificultades?
6. ¿La persona ha manifestado habilidades de liderazgo? ¿De qué forma?

7. ¿El trabajador aprovecha cabalmente las oportunidades de crecer dentro de la empresa?
8. ¿Qué tal ha sido la adaptación que ha tenido él tras nuevos cambios en su trabajo?
9. ¿Cómo es la relación del empleado con sus colegas?
10. ¿Cuáles son las mayores potencialidades y capacidades a nivel de conocimientos técnicos que tiene el trabajador?
11. ¿Qué características del trabajador (a nivel personal y profesional) han dificultado el desarrollo de su trabajo?
12. ¿De qué forma él enfrenta el fracaso o situaciones difíciles?

ANEXO 4: Muestra aleatoria determinada mediante programa de muestreo Stats.



ANEXO 5: Definiciones y competencias según criterios de evaluación del CNA

a) Definición del Contador Público y/o Contador Auditor

El Contador Auditor y/o Contador Público es el profesional, experto en materias de control que, son sólidos conocimientos científicos técnicos y una formación integral, está capacitado para participar activamente en el diagnóstico, diseño, construcción, mantenimiento y evaluación de sistemas de información y control relacionados con la gestión administrativa de organizaciones de cualquiera 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.

b) Perfil ocupacional del Contador Público / Auditor

La formación del Contador Público / Auditor lo capacita para:

- 1.** Participar en el diagnóstico, diseño, desarrollo. Implementación y evaluación de sistemas integrados de información y control para la gestión global y externa de la organización.
- 2.** Desarrollar auditorías externas, lo que significa planificar y ejecutar auditorías financieras, tributarias, de gestión, y emitir opinión independiente sobre la materia auditada.
- 3.** 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 implica evaluar el uso eficiente de los recursos de la organización y contribuir con la dirección como parte de un proceso efectivo de calidad.

4. 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.
5. Asesorar a las personas y a las organizaciones en materias propias de su especialidad.

c) Normas Generales:

1. El título que debe otorgarse, y por el cual se reconoce a este profesional, es el de Contador Público y/o Contador Auditor.
2. Cuando la carrera conducente al título profesional considere, además, el otorgamiento de un grado académico, éste deberá encontrarse recogido en competencias del perfil de egreso y respaldado por contenidos teóricos y metodológicos en el plan de estudios.
3. El perfil profesional debe responder a la definición y perfil ocupacional propuestos.
4. La formación que recibe el profesional debe permitirle desarrollar las competencias necesarias para una educación permanente y continua, incluyendo estudios de postítulo y postgrado.

d) Principios y competencias:

✓ Principios Éticos:

El Contador Público/Auditor debe desempeñar sus funciones de acuerdo a los principios de la ética profesional, garantizando la emisión de juicios objetivos y acertados, de interés para la sociedad y la profesión. Los principios éticos consideran:

- Compromiso de actuar con integridad, objetividad e 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.
- ✓ Capacidades intelectuales:
- Capacidad 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.
- ✓ Capacidades para relacionarse con otras personas:
- Capacidad para 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
- ✓ Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos:
- Capacidad para 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.

e) Competencias Profesionales.

2. Área de contabilidad y costos.

- Diseñar sistemas de información donde se apliquen adecuadamente la teoría contable a los hechos económicos, el registro de operaciones y se respeten las normas de 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.

3. Área tributaria.

- Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación.
- Optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación.
- Conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre Chile y sus principales socios comerciales.
- Conocer el funcionamiento y actuación de los organismos fiscalizadores en materia tributaria, como también los principales trámites y obligaciones generales que debe cumplir todo contribuyente.

4. Área de administración.

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

5. Área de métodos cuantitativos.

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

6. Área de auditoría.

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.

7. Área de sistemas de información

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

8. Área de finanzas

- Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes.
- Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y su importancia en las decisiones financieras.
- Evaluar alternativas de inversión y financiamiento

9. Área de economía.

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

10. Área jurídica.

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

ANEXO 6: Competencias y obstaculizadores de egresados de la Escuela de Auditoría de los cohortes 2005-2008, según visión de entrevistados (egresados y/o titulados de la carrera, académicos de la Escuela de Auditoría y Empleadores de estos egresados)

Entrevistados: Egresados y/o titulados de la Escuela de Auditoría de los cohortes 2005-2008.

a) Competencias a Nivel Personal según egresados y titulados de la Escuela de Auditoría.

COMPETENCIAS A NIVEL PERSONAL

- **Adaptación a los cambios:**

E1: Asumiendo de la mejor forma posible los nuevos desafíos.

E3: Me he adaptado bien a los cambios, pero la dificultad principal es la competencia que existe con colegas de otras universidades, los cuales a veces tienen mejores habilidades que uno dentro del trabajo.

E4: En cuanto a los cambios, he tratado de adaptarme con tranquilidad, paciencia y comprensión y también un estudio del lugar donde uno trabaja, para poder observar cómo trabaja la gente y cómo poder actuar, es súper importante eso.

E5: Si tú eres una persona ordenada, disciplinada, ese tipo de cosas, no te cuesta tanto, me iba adaptando bien.

E6: Con respecto a los cambios, si me he adaptado. Teniendo que repasar nuevos procesos y/o nuevas estructuras de trabajo.

E8: En muchas ocasiones no he tenido problema de adaptarme a los cambios inclusive de temas o habilidades que nunca he utilizado o desarrollado;

E9: Dentro de la Administración Pública, y principalmente dentro de nuestro Servicio, el que es el más destacado tecnológicamente los cambios tienes que asumirlos sí o sí.

E10: El rubro en el cual se desarrolla la actividad de esta empresa, era nuevo y desconocido hasta entonces por mí, lo encontré en un inicio un desafío importante ya que era la primera empresa en la cual trabajaría que estuviese reportando con

normas internacionales y más que generarme algún temor me despertó motivación de aplicar mis conocimientos respecto al tema y retroalimentarme con el que me proporcionaría este trabajo.

E11: El mayor desafío en lo que respecta a mi área de trabajo, como trabajo en el área tributaria, es un área dinámica, durante mi último año de estudio en la universidad se había presentado una reforma tributaria por lo que el conocimiento que adquirí en la universidad en el área de impuestos fue previo a la reforma, pero gracias a las capacitaciones que efectúa la empresa, me ha ayudado a estar actualizado de las leyes tributarias.

E12: Con mucha paciencia y buen a disposición, para lidiar con los distintos caracteres de los compañeros de trabajo. La mayor dificultad, es manejar mi propio carácter ante los demás.

E13: De buena forma. Si he tenido alguna dificultad me he preparado en lo que me presenta y/o asignan.

E14: En eso sentido me adapto muy rápido de los cambios y a las dificultades que se me han presentado.

- **Liderazgo**

E3: Un buen manejo del tiempo de trabajo, tratar de organizarse de manera de poder terminar el trabajo dentro del horario establecido, como también tengo una buena capacidad de apoyo al equipo de trabajo.

E5: Principalmente es escuchar, trato de traspasar mis conocimientos a los chicos nuevos, los escucho, les enseño, me gusta mucho que me pregunten, y creo que soy una líder positiva.

E6: Tener habilidades de conversación.

E7: Predicar con el ejemplo.

E8: No sé si tenga capacidad de liderazgo, puesto que no la he desarrollado en los puestos de trabajo que me he encontrado. Pero algunas competencias las he ido desarrollando en el tiempo y que también pueden ser importantes para ser un buen líder, como saber escuchar y tener capacidad de enfrentarme a un mayor grupo de gente sin problemas.

E9: Tengo siempre una actitud positiva, sé administrar muy bien mi tiempo, puedo

resolver conflictos y problemas que se originan generalmente con el público, logro trabajar muy bien dentro de mi equipo de trabajo y además logre equilibrar cuando estaba en la Universidad, mi trabajo, con los estudios, mi rol de madre y esposa.

E10: El de trabajar en equipo, el de motivarlos, la capacidad para resolver los problemas y/o conflictos que surjan del trabajo o del propio equipo, la empatía y respeto hacia mis compañeros, la capacidad de escuchar ideas, etc.

E12: Me gusta dictar cursos y organizar bien los trabajos. No tengo miedo de enfrentarme a las personas, sea cual sea su forma de ser y su jerarquía que pueda tener.

E13: El trabajo en equipo y desarrollo de metas en conjunto, dar opinión con fundamentos y también escuchar otros puntos de vistas.

E14: Trabajar en equipo y adaptarme a la gente de distinto carácter. Hay situaciones que busco soluciones rápido ante imprevistos que no están planificados y tomar decisiones de equipo cuando nadie las hace.

- **Motivación**

E2: Sí, me motiva aprender, adquirir experiencia y lograr un buen desempeño, ya que mi trabajo es supervisado constantemente.

E3: Sí, ya que este trabajo permite una mayor autonomía en el tiempo y producir al nivel deseado dentro del margen de jornada laboral.

E5: Motivación de estar haciendo cosas diferentes, a medida que tú ibas subiendo e ir asumiendo nuevos desafíos y eso igual te servía, en momentos de repente era cansador, pero crecías profesionalmente.

E6: Si, porque dan todas las herramientas para desarrollar plenamente una labor profesional, como también se demuestra un grato ambiente humano laboral.

E7: Sí porque es un gran grupo empresarial y siempre hay nuevos desafíos.

E8: Me siento demasiado motivado porque el espíritu que transmite la gerencia hacia las distintas áreas de la compañía es de compromiso con sus colaboradores.

E9: Si me siento motivado, porque para esta labor debes tener un espíritu de servicio público y además que el sueldo se puede comparar con la empresa privada, y además que tienes una estabilidad laboral que depende sólo de tu conducta funcionaria.

E10: Sí, me siento motivado dentro de mi lugar de trabajo, primero por las

responsabilidades adquiridas y por el buen equipo de trabajo con el cual me desenvuelvo.

E11: A pesar de que hay períodos en los que la carga de trabajo es excesiva y es agotador, me motiva el hecho de que dentro de la empresa puedo irme desarrollando a través de los ascensos de cargos.

E13: Si, por que es grato el ambiente laboral y donde está ubicado físicamente.

E14: Si totalmente ya que es muy bueno al ambiente laboral, acá las personas que trabajo son muy buenas. Es un muy buen equipo de trabajo

- **Autoestima alta**

E3: Mi autoestima es alta ya que tengo suficiente confianza en mí mismo, en mis conocimientos que he adquirido y también en los problemas que he enfrentado, ya que estos me han dado la experiencia de resolverlos de forma satisfactoria y que me permiten mejorar mi trabajo en el tiempo.

E5: Yo creo que tengo una autoestima bien buena, si sé algo me la creo, yo no soy titubeante, no me avergüenza preguntar, siempre trato de averiguar, soy estudiosa para esas cosas.

E6: Si, es bien fuerte la autoestima. Creo que es así porque el desarrollo del trabajo me permitió estar en una posición firme ante toda ocasión ya sea para noticias nuevas o fuertes regaños.

E8: Mi autoestima es fuerte, pero siempre con mucho respeto a mis superiores, a mis pares y en general a todo mi entorno. Hay que recordar que uno aprende todos los días y no solamente temas técnicos que pueden ayudar a tu desarrollo laboral, además es complementado con las buenas relaciones que uno hace desde la persona que hace el aseo hasta el gerente general.

E9: Mi autoestima muy fuerte, porque siempre me enseñaron a quererme y respetarme y además porque estoy segura de mis conocimientos y de que son además bien aplicados y recibidos por los usuarios.-

E10: Desde un punto de vista profesional, encuentro que gozo de una sana y fuerte autoestima, gracias a la confianza que he ido adquiriendo respecto a los conocimientos y habilidades adquiridas durante mis años de estudio los cuales me ha ayudado a desarrollarme fuertemente en el ámbito laboral.

E11: Siempre me he caracterizado por tener buena autoestima, trato de mantener una mentalidad positiva, sé que puedo lograr lo que me proponga y porque la única persona que puede limitarme a lograr lo que deseo soy yo mismo.

E12: Si bien tengo una autoestima alta, considero que aún no es lo suficiente ya que me afectan mucho lo que los demás puedan decir de mí. Aunque de igual forma acojo siempre la crítica constructiva.

E13: Normal y que puede mejorar, dado que me gusta los aprendizajes en todo sentido para desarrollar mejor mi trabajo.

E14: Tengo muy buena autoestima, y lo veo reflejado con que no necesito demostrar lo que soy ya que lo demuestro con hechos.

- **Ética profesional**

E2: El resguardo de información confidencial. Informar sobre malas prácticas en la realización del trabajo tanto de los clientes como de mis compañeros de trabajo.

E8: Cuando la compañía tiene malas prácticas y uno se hace partícipe de esas situaciones; es allí cuando uno se desmotiva y piensa que sus valores están al filo de lo que es correcto de lo incorrecto. Pero al menos dentro de la empresa en la que me encuentro trabajando actualmente no he sido testigo aún de tales prácticas.

E9: Bueno cuando algún contribuyente sin el ánimo de querer “sobornarte” te ofrece algo tan simple como un caramelo y no poder aceptarlo, porque las normas e instrucciones te lo prohíben, pero tú te conoces como persona y funcionario íntegro que eres.

E10: Hasta el momento no se ha dado esa instancia en que se afecten los valores, debido creo yo a la estructura bien definida de cargos y con ellos a los controles y procedimientos establecidos dentro de la organización.

E13: Nada. Hasta el momento no me ha tocado alguna situación que me ponga a prueba mi ética.

E14: Como es una institución pública hay que lidiar con situaciones incómodas para uno, pero uno debe tener una postura neutral y objetiva porque está en juego tu ética y moral.

- **Compromiso**

E4: El compromiso, no con el trabajo, sino con las personas con las que trabajo, en general la buena relación con ellos, que ellos se sientan comprometidos y en confianza con lo que yo entrego, con la ayuda que yo pueda entregar.

E8: Que sin ser brillante como profesional, siempre he dejado una muy buena impresión a mi compromiso de aprender, de aportar a la empresa y de tener la capacidad de encantarme con mi trabajo, haciendo que mi labor sea palpable en hechos concretos dentro de la empresa.

E14: Soy muy comprometida con lo que hago, me todo muy seriamente todo tipo de metas y objetivos tanto personales como laborales o profesionales que se presentan.

b) Obstaculizadores a nivel personal según egresados y titulados de la Escuela de Auditoría.

OBSTACULIZADORES A NIVEL PERSONAL

- **Ética profesional**

E1: Creo que las situaciones más complejas son ciertas irregularidades en el trabajo en general, y de las malas prácticas que realizan las empresas a las que auditamos.

E4: De acuerdo a mis valores, bueno, como se mueve plata, dinero, que no cumple formalidades relacionadas con la honestidad de ese dinero, creo que se malversa mucho el dinero con tal de responder con el funcionamiento de la empresa y eso va contra mis valores, porque yo soy una persona transparente y correcta.

- **Autoestima baja**

E1: Me falta un poco fortalecerla, y creo que es por inseguridad.

E4: Bueno, mi autoestima era más alta que ahora, porque la experiencia que tenía en ese trabajo era como casi ideal, me valoraban ahí, acá yo siento que no, que no está ese valor y pasa a ser algo personal, pero como te explicaba del liderazgo, pasa por motivar a las personas con las que trabajas, es como la diferencia entre un jefe y un líder. Ahora yo tengo un jefe, no un líder.

E7: No es fuerte, de hecho es más bien baja. Debido a malas experiencias o fracasos.

- **Falta de carácter**

E1: Cuando se dirigen a mí en un tono más duro y a veces puedo estar bien en lo que hice o dije pero me cuesta estar firme en mi posición.

E12: Si bien, tengo una autoestima alta; considero que aún no es lo suficiente ya que me afectan mucho lo que los demás puedan decir de mí. Aunque de igual forma acojo siempre la crítica constructiva. Como limitación es mi carácter. Me falta ser más fuerte con el resto de las personas.

E9: Me ha complicado mi personalidad introvertida

c) Facilitadores a nivel laboral según egresados y titulados de la Escuela de Auditoría.

FACILITADORES A NIVEL LABORAL

- **Conocimientos nuevos**

E1: Principalmente he desarrollado conocimientos en los temas de fusiones, divisiones y reestructuraciones de empresas, temas que en la universidad no se desarrollaron en profundidad.

E2: Metodología para la planificación del trabajo propio y metodología para el trabajo de en la aplicación de la normativa contable y de auditoría; mejorar el trabajo en equipo, entre otras.

E3: Me he especializado en Normativa laboral y previsional en todos sus aspectos en términos prácticos.

E4: Gestión más que nada puede ser como nuevo, porque acá se toma más en serio el tema de la contabilidad, la tributaria, se ve muy poco el tema administración o el tema de finanzas, eso es lo que más he aplicado.

E5: Ir continuamente actualizándose, debido a que la empresa va haciendo continuamente por temporadas una actualización de las normativas vigentes, de las IFRS que han ido cambiando.

E6: Revisión y aplicación de procedimiento de auditoría en área municipal y cumplimiento de su marco normativo. Revisiones de saldos de cuentas desde un punto de vista macro, como vista inicial antes de la aplicación de los procesos de auditoría. Desarrollo avanzado de Excel.

E7: Auditoría tributaria y de Normas Internacionales de Información Financiera y la conversión a ésta desde los PCGA.

E8: Actualmente estoy profundizando bastante en los que es remuneraciones y recursos humanos en general.

E10: En mi caso y en relación al perfil profesional de nuestra carrera he fortalecido y desarrollados conocimientos no tan solo técnicos para el desarrollo de nuestra profesión sino que además la idea y noción de como dirigir y administrar organizaciones (recursos humanos, tecnológicos, financieros).

E11: En lo que respecta a mi área de trabajo lo nuevo que he aprendido ha sido respecto al impuesto adicional.

E12: La confección de informes periciales era algo desconocido para mí.

E13: Análisis de cuentas por pagar y por cobrar, control de Documentos transitorios, cheques, desarrollo y operación de cobro por consumos eléctricos entre otros.

E14: Funcionamiento contable en el área Privada y Pública

- **Cursos**

E1: Como firmas nos han hecho cursos sobre determinaciones de FUT, RLI, sobre Gastos rechazados, confecciones de nuestras planillas de trabajo y uso de bases para documentar nuestros trabajos. Por último, en estos momentos estoy tomando un curso de inglés, el cual es financiado en un 60% por la firma y en un 40% por mí.

E2: Dentro de la empresa tengo cursos obligatorios a los cuales debo asistir, que consisten en la capacitación de conocimientos relativos a las tareas que conforman mi

cargo. También he asistido de forma voluntaria a cursos sobre especialidad de industrias del mercado actual. Todos los costos de estos cursos son asumidos por la Firma.

E3: Han sido varios los cursos que he tomado hasta el momento dentro de la empresa, los cuales son: inglés nivel intermedio, curso de remuneraciones impartido en la Pontificia Universidad Católica de Santiago y también una serie de inductivos para desempeñarse de forma adecuada como auditor financiero dentro de la empresa, tales como Independencia, lavado de dinero y seguridad en las tecnologías de información.

E4: Lo único que la empresa ha asumido de perfeccionamiento es inglés, que es una gran herramienta de trabajo.

E5: En la empresa donde estoy, nos dividían por industrias, yo estaba en la industria de minería, por lo que para ciertos períodos nos llevaban al curso de especialización del área donde tú estabas, en mi caso por ejemplo de minería se hacían indagaciones más profundas de los temas que van por las existencias, entonces se recalaban más el tema de cómo medir. En inglés hice un curso por un semestre pero la empresa igual asumía el costo, tú tenías que rendir en asistencia.

E7: Sólo Excel intermedio y Seminario Renta AT2014

E9: Dentro del SII, la capacitación es permanente y bajo costo del propio Servicio, generalmente se deben cumplir planes de capacitación anuales, donde debes asistir a lo menos a 3 cursos durante el año.

Todos estos cursos corresponden a materias propias del ámbito tributario, tales como Código Tributario, IVA, Renta, Justicia Tributaria, Justificación de Inversiones, Sistemas de Atención

E11: Los cursos en los que he participado todos han sido efectuados por la empresa y todos han sido orientados al área de la ley de la renta.

E12: He participado en capacitaciones impartidas dentro de la empresa, especialmente del área tributaria.

E13: Inglés nivel medio, Redacción de informes escritos, enfoque a los resultados operacionales.

E14: Diplomado IFRS, Norma ISO 9001:2008. Todos financiados por la empresa

- **Software**

E1: A raíz de mis experiencias laborales pasadas sé usar Softland y Manager en nivel básico

E2: Dentro de Microsoft Office, manejo Word, Excel y Power Point avanzado y PDF X-Change avanzado.

E3: Principalmente Lotus, My client, Payroll, Rh Pro, Aura, Softland, gran parte de ellos en nivel avanzado.

E4: Software contable, el Transtecnia nivel usuario, el 300 de Sonda ya a nivel avanzado.

E5: El software que utilizábamos dentro de la empresa es el ERP y teníamos que encargarnos ya en un nivel más avanzado para enseñarles a los niños que iban entrando. Y también un poco de SAP porque muchas veces que íbamos nos facilitaban la información mediante eso

E6: Softland, sistema contable a nivel avanzado.

E7: Dynamic GP nivel usuario. Cepet System nivel intermedio. Hiper Renta nivel usuario. MS Excel Nivel intermedio. MS Word nivel usuario. MS Outlook Nivel Usuario

E8: En este momento estamos emigrando de Softland ERP a Softland IFRS y el nivel es medio.

E9: todos los sistemas que se aplican dentro de la Institución, pues cada programa tiene su propio software

E10: Dentro de los software con los que me ha tocado interactuar se encuentran: SIGAD, ULTRAGESTION, LAUDUS, AS-400, todos ellos en nivel usuario-intermedio.

E11: En las labores que realizo solo utilizo el office y mi nivel es nivel de usuario.

E12: Excel, Word y Power Point a nivel avanzado.

E13: SAP Nivel medio avanzado

E14: Transtecnia, Sigfe. Nivel Superior

- **Inglés**

E2: Contamos con el acceso a cursos de inglés, diplomados a trabajadores destacados e intercambios a otros países donde opera la firma.

E3: Nivel intermedio, específicamente nivel 3, según el test de Michigan.

E5: Mi nivel de inglés es como de intermedio a básico.

E13: Medio comunicacional (TOEIC)

- **Nuevos espacios para nuevos aprendizajes**

E1: Principalmente los nuevos espacios que he buscado son cursos de inglés, y en cuanto a al trabajo que desarrollo leo circulares y oficios que van saliendo.

E2: Cursos de capacitación especializados y cursos de inglés. continuación de estudios, para especializarme y buscar una mejor alternativa de trabajo

E6: Cambio de departamento de Auditoría a Contabilidad internamente como desarrollo profesional.

E7: Sí. Suscripciones a gimnasio. Y Capacitaciones.

E8: Como este es un nuevo puesto laboral se espera que exista un desarrollo que vaya de la mano con el compromiso, creación de manuales para el conocimiento de la compañía y en la medida que ella vaya creciendo se generen nuevas necesidades que ayuden a tener un área amigable con los tiempos actuales.

E12: Tengo intenciones de hacer un curso de inglés, en el transcurso de este año.

E13: Si, temas de control interno y control de gestión.

E14: Sí, siempre busco perfeccionarme en lo que me gusta.

- **Incentivos**

E1: La empresa brinda tales incentivos los que consisten principalmente en ascensos los cuales dependen de las evaluaciones del profesional.

E3: Si, implementando y apoyando a los trabajadores con una serie de cursos y capacitaciones para desempeñarse de mejor forma en el trabajo.

E5: Aparte de los cursos que hacia la propia empresa, por un año estuve haciendo un curso también de inglés, para poder perfeccionarme y avanzando de básico llegué a intermedio, por un tema de que todos los programas que usábamos eran en inglés.

- **Actividades externas a la empresa**

E1: Si, tiene actividades de runners, ciclismo, fiestas de áreas o de la empresa.

E2: A través de cursos de capacitación grupal, actividades deportivas y de distracción en general, como fiestas por fin de temporada, fiestas de fin de año, etc.

E3: Si, hacen fiestas anuales en diciembre, celebraciones pequeñas y también paseos con los compañeros de trabajo.

E4: Solamente fomenta las actividades de fin de año, que es normal en cada empresa

E5: Sí mira, hay... se hacen tres fiestas anuales o sea cuando hay un término de la temporada alta que le llaman, cuando comienza diciembre. en las fiestas que hacían, uno siempre trataba de participar por un tema de que igual se pasaba bien y te integrabas y conocías a los demás compañeros, porque aquí vas rotando mucho y ese tipo de cosas, y también en los cursos que te hacen de capacitación también, siempre participábamos los mismos.

E6: Existen pagadas de piso cuando uno llega como trabajador nuevo y eso permite una interacción fuera del horario de trabajo con los nuevos integrantes. Fiestas patrias, navidad y el aniversario de la compañía se realizan actividades en centros de recreación

E10: Si, por ejemplo actualmente estamos desarrollando un campeonato anual de futbol con motivo de la celebración de los 95 años de vida de la corporación, se han desarrollado visitas y actividades de los hijos de los funcionarios a nuestro edificio, otorgándole un ambiente más familiar y cercano a nuestro trabajo y otras actividades que pretenden integrar y comprometer más al personal con el espíritu de la organización.

E11: La empresa efectúa una variedad de actividades externas al trabajo, realiza cenas, fiestas, actividades deportivas, actividades de relajación, etc.

E12: Implementa fiestas y actividades recreativas. Por lo general a fin de año.

- **Remuneración acorde**

E2: Conforme con sueldo.

E5: Para los 2 años de experiencia que tenía, quizás no era malo, pero tampoco excelente, pero tenía un nivel aceptable eso sí, cumplía mis expectativas

E8: Las evaluaciones son a fin de año lo cual implica un bono anual de desempeño, además de un aumento de remuneración para el año siguiente, por lo cual estoy conforme con el tema económico dentro de la empresa.

E9: Efectivamente dentro de nuestras remuneraciones obtenemos un incentivo que justamente se llama "Incentivo al Desempeño Colectivo", el que depende de metas que te fija cada año el Gobierno de turno, puede ser aumentar la recaudación en 1 o 2 puntos, lograr que el 100% declare por Internet, bajar los índices de evasión, por nombrar algunos. Este se evalúa al finalizar el año y si estas dentro de los porcentajes a contar del año siguiente recibes este incentivo, en caso contrario no.

E10: Conforme, generalmente este punto se condice con el desarrollo profesional que vaya teniendo el trabajador dentro de la organización.

E11: considero que la retribución económica que retribuye la empresa es justa de acuerdo a mi desempeño.

E14: Los sueldos están establecidos por cargos y el mío es acorde a lo que hago, podrías ser mejor pero es bueno para mí

- **Reconocimiento de logros**

E2: Los reconocen, mediante retroalimentación y evaluaciones por cada trabajo realizado, también bajo una evaluación anual que se traduce en una nota promedio, de la que depende nuestro ascenso dentro de los cargos de la Empresa.

E5: al final sí se reconocía hartos, siempre como que al final como que ellos para incentivar al equipo, sobre todo a los asistentes, había algún almuerzo, alguna junta, siempre te lo valoraban, te decían "gracias chicos", y nunca hubo alguna arrogancia por parte de ellos,

E6: Si, los superiores reconocen los logros. En un principio es por un apoyo, posteriormente como encargado de equipo para finalizar con una retribución en el

suelo, y también en la entrega de bonos.

E7: Sí. Beneficios de flexibilidad de horario en situaciones especiales, y compensaciones económicas.

E8: Los logros se materializan con las evaluaciones anuales, bonos y aumentos de remuneraciones. Además del reconocimiento personal y capacitaciones que implican mayor conocimiento.

E9: Se reconocen en el informe de desempeño que deben notificarse cada tres meses.

E10: Si, destacando mi desempeño laboral en reuniones con mis superiores resaltando mi compromiso con la corporación, mi actitud y empeño con el que efectúo mi trabajo pese a no tener gran tiempo trabajando allí

E11: Si, cada seis meses se efectúan evaluaciones en la empresa, en los cuales destacan las cualidades de uno como a la vez nos dan consejo en cosas que tenemos que mejorar.

- **Oportunidades de ascenso**

E2: las oportunidades están presentes y son accesibles a lo largo del tiempo.

E3: Siempre hay posibilidades y buenas oportunidades dentro de la empresa, y estas están al alcance de uno, para eso hay que esforzarse y demostrar de lo que se es capaz para ser un buen candidato para el cargo nuevo.

E5: Oportunidades acá dentro de las auditoras siempre hay, pero principalmente te tiene que gustar, porque de todos es de conocimiento que los horarios son extensos y con los sueldos no van a hacerse ricos ni nada, yo creo que te tiene que gustar mucho este tema. . Si está muy ligado a la responsabilidad, te va bien te evalúan bien, te suben el sueldo y te ascienden, también hay proyecciones al extranjero.

E7: en mi trabajo siempre se está ampliando el horizonte de nuevos negocios, lo que conlleva nuevos desafíos y tareas.

E8: En ese aspecto ha sido una muy buena decisión el hecho de mi cambio laboral. En mi actual trabajo no existen esas tales carencias de oportunidades.

E9: No existen esas carencias ya que todos por igual pueden aspirar a más, pero siempre a costo propio. Si yo me perfecciono puedo optar a mejores oportunidades y mayores responsabilidades lo malo de todo esto, es que el Servicio, al momento de brindarte estas posibilidades no considera el hecho de que ya eres parte de la

Institución y te mide al igual que alguien que nunca ha formado parte de ella, donde debes sortear los mismos obstáculos, es decir postular, participar de los cursos de inducción, perder tu ubicación ya que tienes que trasladarte a otras zonas donde se requiere el personal que se está contratando, pierdes la calidad de planta que tenías dentro de la institución y pasas a ser un funcionario o empleado a contrata, donde puedes terminar tu contrato al final de cada año.-

E11: No hay carencia de oportunidades de ascenso, pero si la competencia es fuerte.

E14: Por el sistema institucional como lo dije tienes que postular para ascender y según tus evaluaciones ven si estás acorde al cargo.

- **Responsabilidad**

E4: Me considero una persona responsable, competente, capaz de responder en forma adecuada a las necesidades que tenga el superior o de las actividades de la empresa en realidad.

E5: cuando tienes que asumir como encargado de la auditoría, tienes que ser muy ordenada, muy eficiente, muy disciplinada, porque si no, se te escapan los tiempos, terminas haciendo el trabajo tú sola si es que no sabes delegar y supervisar. Soy una persona bastante responsable.

E6: de una persona tranquila, enfocada en los trabajos. De gusto a desafíos nuevos.

E7: Una persona esforzada y preocupada por entregar lo que los demás esperan de uno.

E10: Mi visión es El ser una persona responsable, empática, con una alta orientación hacia el cumplimiento de metas y objetivos.

- **Oportunidades de crecimiento profesional**

E8: El puesto laboral que actualmente ocupo es nuevo desconozco pero si puedo hablar con mis compañeros que ya llevan mucho tiempo en la compañía. Existen evaluaciones anuales, capacitaciones en el extranjero y en la medida que la compañía va creciendo y tu desempeño ha sido sobresaliente puedes crecer con ella.

E9: El Servicio te permite ir desarrollando una carrera funcionaria a medida que te vas

capacitando en forma externa, es decir si soy del Escalafón Administrativo con enseñanza media completa y posteriormente obtengo un Título de Contador General, puedo cambiar al Escalafón de Técnicos y si ese Título es Universitario, puedo optar al Escalafón de Fiscalizador. Estando dentro del escalafón de fiscalizador, puedo a la vez concursar en Jefaturas de grupo, Departamentos y/o Unidades.

E10: Si, a través del perfeccionamiento de sus trabajadores, promoción de cargos de alguno de ellos a puestos superiores, etc.

E11: La forma en que la empresa otorga oportunidades de crecimiento profesional es que aquellas personas que desean hacer estudios de post títulos, les financia el 50% del valor de los estudios, también otorga financiamiento del 50% para efectuar estudios de inglés, posee programas para ir a trabajar a otras oficinas de la empresa en el extranjero

E12: Si las otorga, pero depende mucho del grupo de trabajo y jefe que esté a cargo. A través de ascensos, de acuerdo a los conocimientos y habilidades que uno posee.

d) Obstaculizadores a nivel laboral según egresados y titulados de la Escuela de Auditoría.

OBSTACULIZADORES A NIVEL LABORAL

- **Baja remuneración**

E1: Mi remuneración es muy baja.

E3: la empresa no retribuye adecuadamente.

E4: En la empresa donde estoy no se preocupan de una capacitación al personal, tampoco se compensa en ese sentido

E6: Situaciones que podría mejorar sería en una relación directa entre el trabajo y la remuneración respectiva (un sueldo más atractivo).

E12: En los cargos superiores sí. Pero como asistente, el sueldo es muy bajo con respecto a las funciones y responsabilidades que uno tiene.

- **Sin autonomía**

E1: No creo que tenga tanta autonomía.

E4: Actualmente no, cero autonomía con las actividades que hay que cumplir, aunque es una empresa relacionada con el ámbito público

E8: La autonomía no es absoluta en ninguna área, dado que uno depende de jefaturas que esperan que uno se desarrolle pero a la vez los temas más importantes que tienen un impacto en la compañía sean consultados y evaluados.

E10: No, tanto como uno quisiera, debido a la rígida estructura jerárquica que regula a la organización.

E11: Considero que no tengo suficiente autonomía, el trabajo que realizo requiere de mucho conocimiento y experiencia que me faltan, por lo que he sido más de apoyo a mi equipo de trabajo.

E12: No la suficiente, ya que existen temas que no manejo al 100%. Por lo que dependo de terceros para avanzar en labores encomendadas

E13: No, ya que me tienen que asignar las tareas previas y no me motivo a tomar la iniciativa en te una situación o tareas que se pudieran avanzar.

- **Pocas oportunidades Ascenso**

E1: En mi trabajo los ascensos son muy a largo plazo y muchas veces aunque la persona esté capacitada para ascender, eso no sucede por razones que la jefatura estima, tales como que no le conviene que tal persona del equipo ascienda porque se irá de su equipo.

E4: Esta empresa nada, porque también es una empresa que está comenzando hace poco, por eso no da tanto crecimiento profesional. Es un grupo chico, entonces ascender ahí habría que esperar que alguien se fuera, por eso se dificulta.

E6: Si, existen carencias en el ascenso. Debido al poco tamaño de la empresa.

E10: Por la línea jerárquica directa a la cual pertenezco es más difícil ascender pero no imposible,

E12: Si lo noto, mucho, debido a que la persona que está a cargo, confía más en los trabajadores con más experiencia y no hay suficientes oportunidades para los que

somos más nuevos.

E13: Si, según yo faltan muchas y sobre todo cuando no reconocen tu esfuerzo.

- **Inexperiencia**

E2: Actualmente me siento limitada por la inexperiencia.

E5: cuando eres muy nueva y recién te estas enfrentando a una auditoría, es difícil, y no saber mucho del negocio, eso principalmente es una limitación, el tema del negocio.

E6: Temporalmente es la poca experiencia y la no lectura bibliográfica.

- **Carga laboral**

E2: Lo que se podría mejorar en general podría ser el ritmo y/o la carga de trabajo, que suele terminar por agotar a los trabajadores.

E7: Lo que se podría mejorar, o trabajar para ver si factible la mejora, es evitar el trabajo de largas jornadas diarias en temporada alta.

E11: Podría mejorarse el hecho de que hay períodos en los que hay mucho trabajo y se trabajan horas extras, pero eso no sería posible de mejorar ya que la profesión es así y los clientes lo requieren.

- **Tolerancia al trabajo bajo presión**

E2: falta tolerancia frente a la presión en el trabajo.

E8: La mayor dificultad es que en ocasiones las jefaturas esperan que uno realice su trabajo y maneje todos los temas y tenga solución inmediata de problemas que surgen en el día a día.

- **No buscar espacios para más habilidades**

E3: Fuera de los cursos que la empresa ha impartido para mejores competencias laborales, no.

E4: He buscado, el tema es que ahora no lo puedo financiar, he buscado, aunque sí o sí está dentro de mis planes, dentro del área tributaria.

E6: No he participado en cursos de perfeccionamiento.

E9: Dentro de la Administración pública, en contrario con lo que cree la mayoría de la ciudadanía, no tienes espacios para poder desarrollar nuevas habilidades, ya que estás sometido a horarios de atención de público, desde las 08:30 horas hasta las 13:30, luego debes continuar con la carga administrativa que te asignan todos los días con plazos de resolución.

E10: Por el momento no he efectuado cursos de perfeccionamiento, aun así en la corporación se dan las facilidades para que aquellos profesionales que quieran seguir perfeccionándose lo puedan hacer, los costos pueden ser asumidos por ambas partes o bien en determinadas ocasiones por la propia corporación.

E11: Por el momento, debido al poco tiempo que llevo no he buscado nuevos espacios para desarrollar nuevas habilidades, pero tengo planes los cuales espero cumplirlos al corto plazo.

- **Poca capacidad de control de gestión**

E10: Creo que me gustaría fortalecerme y desarrollar aún más mis conocimientos y habilidades en el ámbito de gestión de organizaciones, y tener una visión más global del negocio y lo que implica administrar de manera eficiente los recursos que la componen.

- **Gestión del tiempo**

E4: Ahora un poco de ordenamiento y control, el ordenamiento de las tareas a realizar.

E5: Por el tipo de trabajo en el que yo me he desempeñado las horas y el

presupuesto iban muy acorde a lo que yo tenía que hacer. De repente era como eso, hacer las cosas como al 100 y por tiempo y todo, no te alcanzaba, eso era principalmente lo que te dejaba un poco descolocado, el tema de los tiempos

a) Facilitadores a nivel académico según egresados y titulados de la Escuela de Auditoría.

FACILITADORES A NIVEL ACADÉMICO

- **Habilidades técnicas**

E3: Si, ya que hubo algunos profesores, como el señor Hugo Silva, que en su forma de evaluar se necesitaba un gran control del estrés, como también tanto él como otros profesores enseñaban conocimientos sólidos que me ayudaron mucho dentro de mi trabajo.

E4: Yo creo que todo lo que enseñaron acá en la universidad ha sido muy bueno todo lo que uno ha aprendido,

E5: Por ejemplo es cierto que el ramo de auditoría 3 te sirve mucho porque te ayuda en la parte externa, que la mayoría de los recién egresados hace, entonces me tocó trabajar con mucha gente de universidades privadas que no tenían idea como auditar el disponible, porque leían la NIC, pero nunca hubo un ramo en que le explicaran expresamente “tú pides esto y esto otro” entonces yo creo que en esta área especialmente, de auditoría somos bastante fuertes en esa área.

E7: los contenidos en la universidad pero solo como base para enfrentar los desafíos. Ya que el mundo laboral presenta muchas más complicaciones que se dan en el día a día.

E8: Hay varios contenidos que no necesariamente tienen que ser abordados por la Universidad, dado que existen herramientas que solo pueden ser aprendidas en el día a día laboral. Un claro ejemplo de ello, es cuando uno trabaja en el área publica donde parte de los conocimientos adquiridos se pueden aplicar, el resto solo se aprenden. En general, los alumnos egresados de la Universidad son muy bien valorados en las distintas industrias.

E10: Me han brindado una gran base para mi desarrollo en el ámbito laboral, pero eso

además debe ir acompañado de la necesidad de poder ir actualizando dicho conocimiento, en virtud de las nuevas exigencias que vayan emanando de la industria en la cual me esté desempeñando.

E11: Considero que los estudios que adquirimos en la universidad es bueno y nos ayuda, pero no lo considero suficiente, siempre se puede mejorar más, en especial criticaría que en el período que estudie el inglés no era parte de la malla como un ramo obligatorio y en esta profesión es algo muy necesario.

E13: En las áreas técnicas la universidad te entrega las herramientas muy buenas.

E14: Mira en el caso de la universidad, la ayuda es brindada a través de los talleres y exposiciones

Fortalecimiento habilidades interpersonales y comunicacionales

E1: La forma en que ayuda la universidad es a través de los talleres que se realizan principalmente en el área de contabilidad.

E3: Con la capacidad de liderazgo, a ser trabajador y constante, como también considerar la opinión de otras personas.

E2: A través de la realización de trabajos grupales, en la misma universidad cuando se forman grupos de estudio, equipos de trabajo, participación de asignaturas de formación general y electivos en los cuales se puede interactuar con alumnos de otras carreras, entre otras.

E5: La universidad hacia talleres como “Expresión oral y escrita” por ejemplo se dieron 2 talleres, como AFG que eran obligatorios para las etapas de hacer la tesis, que te ayudan como en la parte de presentar frente a tus compañeros, a exponer como va a ser tu tesis

E7: Mediante los trabajos y presentaciones en grupo.

E9: Bueno creo que cada vez que debes desarrollar trabajos de investigación y exposición estas desarrollando algunas habilidades

E10: A través de talleres, desarrollo de trabajos (casos), exposiciones grupales, por nombrar algunas, en donde el grupo de alumnos debía poder trabajar de forma colectiva y disciplinada para poder alcanzar el objetivo (el conocimiento y la evaluación).

E11: Una de las formas en la que la universidad ha ayudado a potenciar las habilidades interpersonales es por medio de los talleres de contabilidad a través de

los trabajos grupales.

E12: La universidad, ayudo mucho con el trabajo en equipo y liderazgo a través de los trabajos que debíamos hacer en equipo. Además, con las presentaciones o disertaciones, fomento la capacidad de comunicación.

E14: creo que en cuanto a manejo oral y escrito falta muchísimo, y otras habilidades interpersonales considero que hay mucha carencia y se nota en el trabajo.

- **Trabajo en equipo**

E6: Trabajo de equipo, y la mentalidad de no ser “carnicero” entre profesionales similares.

E8: El trabajo en equipo es uno de los facilitadores más importantes que la universidad desarrolla en los alumnos.

f) Obstaculizadores a nivel académico según egresados y titulados de la Escuela de Auditoría.

OBSTACULIZADORES A NIVEL ACADÉMICO

- **Contenidos estudiados**

E1: Creo que realmente no ha sido suficiente, ya que hay muchas cosas que me debieron enseñar en la u y no las vi, y si me las pasaron fueron muy superficialmente.

E2: He sentido que tal vez falta reforzar ciertas áreas que he llegado a aprender en el desarrollo del trabajo mismo.

- **Software**

E5: Falencias... por ejemplo, el no tener más clases de informática yo creo, ahora nada se maneja con un lápiz y un papel, es muy raro, ahora todo es con programas,

por una parte es informática, debería haber una sala de computación donde esté integrado por ejemplo el SAP, que tú sepas los módulos básicos del sistema, o por ejemplo el mismo sistema que ocupan la mayoría de las empresas, de remuneraciones, y tu meterte y tener mayor interacción con eso

- **Manejo de inglés deficiente**

E5: Que está todo en inglés, ya es un caos, es una gran desventaja. Por ejemplo yo conversaba con compañeros de universidades privadas que tenían módulos de inglés de negocios, entonces si había una ventaja para ellos

E7: En especial criticaría que en el período que estudie el inglés no era parte de la malla como un ramo obligatorio y en esta profesión es algo muy necesario.

E14: Si, en su totalidad son muy buenas como he dicho creo que falta potencia los temas de las habilidades personales de cada uno y el tema del idioma que es fundamental.

- **Falta de habilidades interpersonales y comunicacionales**

E4: Yo creo que falta, porque al final uno solo puede potenciar sus habilidades, en como rinde, como se enfrenta en una clase, o frente a una prueba, como te preparas para rendir alguna prueba, sea oral o escrita, allí tus probabilidades van a aumentar porque tú sabes tus carencias y sabes cómo estudiar, pero dentro de la universidad... falta que trabajen mucho, porque para potenciar el desarrollo profesional y yo creo que faltan mayores prácticas

E6: El mejorar el desarrollo de habilidades interpersonales de la persona, en este punto se encuentra pendiente para la carrera.

E9: Las habilidades interpersonales de igual forma creo que ese es un aspecto a mejorar, ya que la juventud llega a la Universidad con muchas carencias relacionadas a este tipo de aptitudes, deberían desarrollarse más foros, debates, exposiciones.

E13: La universidad en cuanto a los contenidos técnicos ayuda mucho, para después enfrentarse al trabajo. Pero considero que el trabajo en cuanto a las habilidades blandas falta que nos ayuden.

E14: Creo que en cuanto a manejo oral y escrito falta muchísimo, y otras habilidades interpersonales considero que hay mucha carencia y se nota en el trabajo:

- **Falta de prácticas**

E4: Uno estudia para pasar los ramos los primeros años y después uno se da cuenta que va pasando los ramos sin aplicar nada, entonces podría haber una práctica que parta de los primeros años creo que uno puede entender lo que está estudiando y poder absorber eso, con la práctica. Que en 5 años de estudio, que haya solo un mes de práctica, para nosotros que no salimos de un liceo comercial es súper difícil.

- **Contabilidad**

E8: Al menos cuando yo egrese, la principal falencia fue la transición de los conocimientos en PCGA a IFRS; eso a mi juicio fue la mayor falencia de conocimientos que no pude adquirir en los años de estudio en la Universidad.

- **Tributaria**

E9: Hay aspectos que están muy deficientes, tales como la parte Tributaria, y lo que se refiere a la educación cívica por decirlo de esa forma. El profesional egresado de la Universidad de Valparaíso, debería poder desempeñarse en cualquier ámbito no sólo en la parte Auditora.

- **Falta de especialización**

E10: Creo que la falta de especialización o desarrollo de estudios posteriores, más que originarme un problema de integración provocan a mi juicio un estancamiento dentro de la organización, en cuanto a poder lograr una promoción de cargo dentro de

esta, ya que de acuerdo a la visión de la organización buscan profesionalizar y desarrollar profesionalmente los puestos claves dentro de ésta.

Entrevistados: Académicos de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso.

a) Facilitadores a nivel personal según Académicos de la Escuela de Auditoría.

FACILITADORES A NIVEL PERSONAL

- **Esfuerzo**

E1: Partiendo por lo positivo, los alumnos nuestros son por lo general bastante esforzados.

E4: Uno de los factores más importantes como fortaleza de los alumnos de la escuela, que tiene que ver con un tema muy personal, que es el esfuerzo y la capacidad de trabajo que traen

- **Compromiso**

E6: En los alumnos recién egresados, las características positivas son la responsabilidad y también el compromiso.

b) Obstaculizadores a nivel personal según Académicos de la Escuela de Auditoría.

OBSTACULIZADORES A NIVEL PERSONAL

- **Falta de Habilidades interpersonales y comunicacionales**

E1: En la parte negativa creo que faltan en nuestros alumnos un poco de habilidades blandas.

E2: En auditoría se forman personas buenas en la parte técnica, pero muy poco en la parte de desarrollo personal y desarrollo humano con las demás personas.

E3: La falta de competencias blandas, eso es muy notorio, problemas con la comunicación, con la redacción

E4: Respecto a las debilidades, está muy relacionado a las habilidades interpersonales más que las habilidades duras.

E5: Desarrollo de competencias genéricas, que son estos temas que dicen relación con el saber trabajar en equipo, como exponer, como hacer una presentación, como realizar un informe, no ha sido tan desarrollado en ese sentido del plan de estudios.

- **Capacidad de comunicación**

E1: Falta más capacidad de comunicación. Es el tema de que el alumno tenga más seguridad, no significa que tenga que saberlo todo, pero sí que esté consciente de que tiene una formación que le permite ser altamente competitivo en el mercado, tiene que aprender a venderse mejor. Tiene que desarrollar mayor capacidad de comunicación, tanto oral como escrita.

E3: Otro punto que les juega en contra prácticamente es en las competencias interpersonales, les cuesta mucho expresarse, les cuesta mucho comunicarse, les cuesta mucho relacionarse. Y cuando van a los exámenes de grado o cuando les toca exámenes orales, se nota profundamente su falta de manejo, su falta de costumbre justamente de enfrentarse.

E6: La participación, porque los chicos si bien es cierto, son buenos profesionales, pero les falta el desenvolverse mejor en el ámbito profesional, que tengan un lenguaje más

técnico, obligarlos a la lectura, de todos los aspectos económico financieros del mundo actual.

E4: Hay competencias que necesitaban desarrollarse en el ámbito laboral, sobre todo a nivel de oralidad.

E5: Hay alumnos que les falta un poco de manejo comunicacional y en términos de relaciones interpersonales, donde si no es la contabilización de tal hecho, no, sino que les falta un poco de manejo en la organización o sea poder establecer la comunicación y más o menos entender la complejidad de esto.

- **Responsabilidad y compromiso con el trabajo**

E5: Otros aspectos también importantes dicen relación con la responsabilidad y compromiso de los jóvenes hoy día, entonces vemos de repente que, chiquillos que ingresan a un trabajo, cuando ven que la cosa se pone un poco compleja, que hay mayor demanda de trabajo, que se yo, evaden esto y tratan de irse a otro trabajo que piensan que puede de alguna manera ser más liviano.

c) Facilitadores a nivel laboral según Académicos de la Escuela de Auditoría.

FACILITADORES A NIVEL LABORAL

- **Habilidades duras**

E1: También las competencias técnicas están bastante bien desarrolladas, al punto que eso se demuestra después por la práctica profesional, tanto a nivel de práctica, como posteriormente ya cuando desempeña su trabajo

- **Trabajo en equipo**

E5: Estamos potenciando el desarrollo de trabajo en equipo, específicamente porque hoy

día se demanda en el mercado poder y saber trabajar en equipo con distintos profesionales, no solamente con contadores auditores.

- **Resolución de problemas**

E5: Otra de las competencias que nosotros estamos desarrollando y que también van por el lado de las competencias genéricas, no específicas, es el tema de la resolución de problemas, la capacidad que tenga el chiquillo de poder identificar una problemática y poder saber cómo resolverla, por el lado de las habilidades blandas pero con distintos instrumentos.

d) Factores obstaculizadores a nivel laboral según Académicos de la Escuela de Auditoría.

OBSTACULIZADORES A NIVEL LABORAL

- **Software**

E1: El mercado entre otras cosas está globalizado, altamente competitivo y basado fuertemente en la tecnología, las cuales van cambiando constantemente. Y eso va cambiando los modelos de negocios, van cambiando los requerimientos, por lo tanto si es por eso, en esa parte yo creo que nuestros alumnos les hacen falta un poco de más competencias de ese tipo. Les hace falta capacitación en lo que es las plataformas informáticas.

e) Factores facilitadores a nivel académico según Académicos de la Escuela de Auditoría.

FACILITADORES A NIVEL ACADEMICO

- **Habilidades duras (líneas principales)**

E1: Las otras son las competencias técnicas mismas, o sea un alumno nuestro va a ser bueno en contabilidad, tributación y en auditoría, que son las áreas básicas de la profesión. Por ejemplo hay algunos que critican que tenemos muchas contabilidades, pero yo creo que esa crítica, que muchos la encuentran una debilidad, lo encuentro una fortaleza, porque nuestros alumnos si son conocidos por algo, es por saber contabilidad, tributación y auditoría.

E2: Yo creo que un buen desarrollo técnico en las áreas de la contabilidad.

Estas competencias son tres áreas básicas, la contabilidad para poder desarrollarse como contador en nuestra profesión, las competencias en el área tributaria en la cual nos falta un poco más.

E3: Se tiene que prácticamente tienen un buen entendimiento de las temáticas de lo que es lo contable, lo tributario y el ramo de la auditoría, que son las fortalezas asociadas con las que se desempeñan en el mercado. Esas tres actividades son bastante significativas y notorias. Probablemente mucho más las temáticas de tributaria y las temáticas de auditoría.

E4: desde el punto de vista de la formación disciplinar acá en la universidad, son las áreas disciplinarias, especialmente el área tributaria, recuerdo que es uno de los puntos fuertes que los alumnos adquieren dentro de la universidad y que se manejan muy bien dentro del mundo laboral.

E5: En términos por lo menos de la formación de las líneas troncales y principalmente pensando en que las últimas asignaturas de la línea de auditoría y de la línea tributaria, están muy bien posicionadas en el mercado.

f) Obstaculizadores a nivel académico según Académicos de la Escuela de Auditoría.

OBSTACULIZADORES A NIVEL ACADEMICO

- **Área de finanzas:**

E1: También dentro de las falencias técnicas faltan más finanzas, son muy pocas ya que hoy día el mundo financiero está bastante desarrollado.

E3: Sin embargo, tienen una desventaja con respecto a la Universidad Católica de la Quinta Región, la parte financiera en nuestros alumnos es más débil, el reforzamiento de nuestras temáticas debiera ser más profundo con la finalidad de que, justamente se transforme en un verdadero hombre de negocios cuando está empezando un trabajo de auditoría ya externa o interna a la empresa en que trabajan o que les toque auditar.

E6: Yo creo que potenciaría más el área de las finanzas, no sé si poner o sacar asignaturas, pero potenciaría esa área en el contador auditor. También quizás incorporaría dentro de los electivos un plan de actualización de los estudiantes en forma permanente, como también el inglés, aprovechar más los electivos, también el idioma es súper importante, y que se puedan desarrollar de manera más práctica dentro de las empresas, poner en práctica, porque ustedes los alumnos son muy técnicos, conocen y manejan bien, pero falta práctica o experiencia.

- **Tecnologías de la información y software**

E1: Incorporar mayores tecnologías de la información, incorporar más finanzas, y también creo que es importante que empatizaran más la relación que hay entre las materias básicas que hay en contabilidad, tributación y auditoría con la gestión de empresas.

E2: Una parte muy importante que falta también es el software de contabilidad, pero aplicarse realmente, creo que actualmente aún no hay, pero se necesita un software donde la persona pueda integrar la contabilidad

- **Falta de prácticas**

E3: falta de práctica en el mercado laboral, pero tienen una fortaleza, que en corto tiempo eso se suple justamente cuando entran al mercado laboral, en un tiempo corto logran nivelarse, pero lo ideal es que esa nivelación la logren cuando son estudiantes, antes de que salgan de la carrera, para cuando enfrenten las competencias con otros colegas en el mercado.

E2: Por un lado falta de experiencia en términos prácticos, pareciera ser un tema importante ya que igual hoy en día te exigen ciertas competencias para poder incorporarse en el mundo laboral, también desde la perspectiva de la comunicación y la forma en la cual los chiquillos se plantean o se presentan a un lugar de trabajo, de cómo ellos son capaces de interactuar con su jefe, con sus compañeros de trabajo.

- **Integración de conocimientos**

E4: Aunque lo ideal es que las otras asignaturas en los otros años se integren en este pensamiento en el desarrollo de sus cátedras, no dejarlo solo para un comienzo o final de semestre. Debe ser un desarrollo y cultura holística a los chicos, no una disciplina encuadrada a una asignatura.

E5: Hay un tema importante respecto de la integración de los conocimientos de los alumnos, el hecho de poder relacionar temas y temáticas vistas dentro del currículum con el desarrollo profesional. También el tema de lo teórico a lo práctico, pareciera ser un tema importante en términos de las brechas que los alumnos les cuesta un poco materializar aquellos conceptos que vieron en el currículum de la universidad.

- **Administración y control de gestión**

E2: el área administración, pero hay más que una competencia lo veo como una falencia, ya que son competencias que deberíamos tener mejoradas. Lo que podría cambiar en el área de contabilidad, es que a lo mejor son muchas, y estoy seguro que más de alguna se complementa con otra, entonces ahí podríamos hacer sólo una contabilidad, habilidad gerencial, vender mejor lo que sabemos hacer. Dejaría un ramo de contabilidad y

agregaría un ramo gerencial.

E5: Si nosotros declaramos que el profesional tiene una licenciatura en sistemas de control o sea, debiera ser abordado de mejor manera dentro del currículum, mejorar la toma de decisiones y de los controles que deben ser incorporados en la gestión orientados al desarrollo de la organización.

- **Actualización de conocimientos**

E2: Que todavía falta desarrollo en lo que es las Normas Internacionales de Contabilidad, no se tiene demasiado conocimiento aún sobre las normas nuevas.

- **Área matemática**

E6: Y dentro de la línea de estadística y modelos, tienen debilidad en el área matemática, en el desarrollo pensamiento lógico matemático, falta potenciar el pensamiento, el análisis de los problemas, porque de repente se van en el cálculo y yo les digo que no es solo el cálculo, sino que comprender lo que quiere decir ese número.

Entrevistados: Empleadores de los alumnos egresados y titulados de la Escuela de auditoría.

a) Facilitadores a nivel personal según empleadores de egresados.

FACILITADORES A NIVEL PERSONAL

- **Adaptación a los cambios**

E1: En general tienen buena adaptación a los cambios y sugerencias recibidas en el

desarrollo de su trabajo, sin mayores problemas.

E2: Muy buena, se muestran dispuestos a aprender toda clase de contenidos con esfuerzo y responsabilidad.

- **Motivación**

E1: Enfrentan el fracaso mediante un mayor esfuerzo y motivación propia, por lo general consideran las críticas constructivas

- **Capacidad de enfrentar el fracaso**

E1: Tienen el temple suficiente para superar las situaciones difíciles.

E2: Con ganas de superarlo rápidamente y de la mejor forma posible.

b) Obstaculizadores a nivel personal según empleadores de egresados.

OBSTACULIZADORES A NIVEL PERSONAL

- **Habilidades comunicacionales**

E3: Si en software como office si hay falencias, pero yo considero que hay más falencias están más bien en el uso del lenguaje oral y escrito.

- **Falta de adaptación a los cambios**

E3: A muchos les cuesta adaptarse por una cuestión muy doméstica que no son de Santiago, entonces su primer quiebre es llegar a una ciudad distinta de donde está su entorno familiar, segundo, buscar donde vivir, tercero, la jornada de trabajo es extenuante, empieza a las 9 de la mañana y no se sabe a qué hora termina, trabajar

sábados, hay un horario que no es acorde al estilo de vida de un estudiante. El cambio cultural es muy grande. Entonces eso significa que hasta la práctica profesional no la terminen. Y la inmadurez de entender que a cierta edad hay que trabajar y hay que asumir responsabilidades, que no son cada cierto tiempo, sino que son diarias.

- **Falta de liderazgo**

E1: Es muy excepcional que esto ocurra con personas que entran a su práctica profesional en primera instancia, pero con el tiempo y la experiencia adquirida, como también con el constante roce con diferentes personas de diversas jerarquías tanto dentro como fuera de la empresa, hacen que esta habilidad de liderazgo se desarrolle y sea más hábil comunicacionalmente, y tenga capacidad de dirigir un grupo de personas a realizar una determinada función.

E2: En los cargos de analistas no se puede demostrar con mucha claridad el liderazgo, ya que están direccionados en todos sus trabajos.

E3: Muy pocas, excepcionales, diría que hace años que no hay alguien que demuestre liderazgo al punto en que son cada vez menos los alumnos de la Universidad de Valparaíso que quedan en la empresa, de 50 personas que postulan de la universidad de Valparaíso sólo quedan 5 quedaran, lo que se muestra cierta debilidad y al cabo de 3 años quedaran 2 personas, entonces las personas que se han ido no es por búsqueda de liderazgo sino que por posiciones más cómodas. Y el liderazgo significa tomar desafíos, y asumir más responsabilidades y tareas.

- **Expectativas muy altas**

E3: Aunque suene contradictorio, expectativas muy altas. Los alumnos de la U. de Valparaíso especialmente, salen con expectativas muy altas de lo que ellos son y pueden ser, y creen que llegan con más conocimientos de los que tienen, expectativas de remuneraciones muy altas, y al interior de su desempeño profesional hay una cierta frustración y hasta un tema de autocrítica, de no reconocer las debilidades y por lo tanto en vez de buscar perfeccionamiento, terminan buscando

otros caminos laborales.

- **Falta de habilidades interpersonales y de comunicación**

E1: En general se adaptan bien, pero en algunas personas se ve complicado en las habilidades blandas, las cuales puede irse trabajando en esto, mediante la misma experiencia profesional

E2: Se dificulta por el nivel poco extrovertido puede afectar el modo de desarrollo en clientes.

E3: La falta de habilidades interpersonales, les cuesta comunicarse y enfrentarse a personas de diferente jerarquía

- **Falta de autocrítica**

E3: Buscan otro trabajo al poco tiempo de trabajar. Y al momento de renunciar, al preguntarles el motivo de su renuncia, jamás reconocen sus debilidades, sino que creen que el mundo los persigue y que en otro lado van a estar mejor laboralmente. Y al cabo de un tiempo te das cuenta que en el otro lado tampoco le va bien y al cabo de 4 años te das cuenta que han pasado por muchas empresas.

c) Facilitadores a nivel laboral según empleadores de egresados.

FACILITADORES A NIVEL LABORAL

- **Actividades externas a la empresa**

E1: La empresa se preocupa de la motivación generando actividades extra programáticas, charlas internas de temas técnicos, ayuda económica para estudios de post grado, convenios para estudiar inglés, apoyo económico para la salud, como también el reconocimiento de parte de los superiores hacia los empleados de menor jerarquía.

E2: La empresa mantiene la motivación de los profesionales en forma constante, con el conocimiento, crecimiento y nuevos desafíos especialmente a través de cursos de capacitación constante.

E3: Hay instancias, hay cursos anuales, hay charlas de integración, está la fiesta anual, por departamento, las pausas recreativas, hay campeonatos de baby futbol, etc. Y en cuanto a lo técnico están los cursos permanentes que son todos los jueves más el periodo de capacitación que va desde julio a octubre.

- **Relaciones interpersonales**

E1: Muy buena, a nivel personal y también profesional.

E2: Buena, dependiendo de su personalidad, que no sea conflictiva o irresponsable en sus funciones. Pero como relación tanto laboral como personal es bastante buena.

E3: En general es buena, ya que son jóvenes y tienen mucho en común, vienen de provincias y tienen ideales en común, no se ve la competencia para alcanzar un determinado puesto.

- **Búsqueda de perfeccionamiento**

E1: En una primera instancia se busca perfeccionamiento dentro de la firma, mediante una buena inserción laboral por parte de los superiores hacia las personas que recién ingresan a la empresa, como también a través de cursos de perfeccionamiento que le permiten un mejor desempeño.

E3: Han demostrado perseverancia, y mucha disciplina en buscar el perfeccionamiento para poder ejecutar su trabajo de manera eficiente y constante, preguntando, leyendo y capacitando con información al interior de la empresa.

- **Facilidad de aprendizaje**

E1: Es normal, todo con ayuda de cursos en los casos necesarios e inducción adecuada.

E2: Las mayores potencialidades son la capacidad de aprendizaje, respecto a los conocimientos técnicos no se puede tener una claridad respecto a temas específicos, pero en forma general cumple con los conocimientos requeridos para su cargo, que abarcan en su mayoría temas contables.

- **Adaptación al trabajo**

E2: Se han adaptado en forma normal, ya que es requisito hacerlo rápido. No ha tenido dificultades.

d) Obstaculizadores a nivel laboral según empleadores de egresados.

OBSTACULIZADORES A NIVEL LABORAL

- **No buscar espacios para desarrollo**

E3: Por lo general la gente de la U. de Valparaíso es menos inquieto, y no busca el desarrollo con respecto a otras universidades. Es decir tiende a permanecer dentro de la firma sin buscar estudios posteriores de manera propia, ni postula a intercambios, permanece 2 o 3 años y de ahí se va. Cuando adentro hay muchas posibilidades de seguir desarrollándose.

- **Dominio de inglés**

E1: Por lo general en nuestro caso no, los trabajos encomendados no lo requieren en su mayoría, pero a nivel global si sería un valor agregado. La mayoría tiene un nivel de inglés nivel básico y en determinados cargos en las cuales es necesario dominar el idioma, la empresa paga un curso de perfeccionamiento para ser más competente para el cargo.

E2: Se ha usado el idioma en inglés pero sólo en los cursos online que tenemos. Pero los egresados tienen una gran falencia en este sentido.

E3: Ninguno, sería un 1% que domina inglés, y el resto no hace uso, no domina ni ve que haya interés en aprenderlo.

- **Adaptación a cambios en el trabajo**

E3: También en la rotación de equipos tampoco, ni buscan segmentos de especialización. Eso demuestra que no quieren cambiar.

- **Habilidades técnicas**

E1: Como dificultades en las habilidades técnicas puede ser el dominio de algunos temas específicos contables o tributarios, pero también a través de capacitaciones puede irse erradicando y mejorando.

e) Facilitadores a nivel académico según empleadores de egresados.

FACILITADORES A NIVEL ACADÉMICO

- **Conocimientos técnicos (líneas principales)**

E3: Creo que tienen una buena base de conocimientos técnicos para desarrollar su trabajo, especialmente dentro del área contable y auditoría. Otras áreas tales como dominio de ciertos software se adquieren con el tiempo y la práctica.

f) **Obstaculizadores a nivel académico según empleadores de egresados.**

OBSTACULIZADORES A NIVEL ACADÉMICO

- **Integración de conocimientos.**

E3: Hay una debilidad profunda en conocimientos técnicos, en IFRS, contabilidades, normas laborales y tributarias... y en general los que vienen a trabajar no integran los conocimientos, creen que lo visto en auditoria sirve solo para auditoria no lo relacionan con tributaria ni con materias financieras, falta ahí un conocimiento integrado y debilidades en diversas ramas. En finanzas prácticas, en contabilidad básica.