

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORIA



**ESTUDIO EXPLORATORIO DE LAS COMPETENCIAS
PROFESIONALES DEL CONTADOR AUDITOR DE LA
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO, TENDIENTES AL
MEJORAMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD.**

**Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado de
Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión**

**Tesistas: Evelyn Aguilera Reis
Nadia Silva Astorga**

Profesora Guía: Karem Bahamondes Robles.

VALPARAISO, 2006

INDICE

	Páginas
I RESUMEN.....	1
II MARCO TEORICO.....	2
Antecedentes Generales.....	2
1) Competencia Laboral.....	3
2) Tipos de competencias.....	5
3) Formación Basada en Competencias.....	6
4) Competencias Universitarias de Egreso.....	8
5) Perfil y Competencias del Contador Auditor.....	9
6) Visión de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso.....	14
7) El Desafío de la Empleabilidad.....	15
III PROBLEMA.....	17
IV OBJETIVOS.....	18
1) Objetivo General.....	18
2) Objetivos Específicos.....	18
V METODOLOGÍA.....	19
VI DISCUSIÓN Y ANÁLISIS.....	23
VII CONCLUSIONES.....	107
VIII BIBLIOGRAFÍA.....	110
IX ANEXOS.....	112
Anexo N° 1 “Encuesta a empleadores”.....	112
Anexo N° 2 “Encuesta a Académicos y Estudiantes”.....	114
Anexo N° 3 “Curriculum Experto”.....	117

RESUMEN

La actual sociedad de la información y el conocimiento aunadas a la Globalización les exigen a las empresas productos y servicios de mayor calidad, debido a la competitividad que se genera en el mercado, lo que a su vez induce a que la organización requiera de personal competente para desarrollar sus actividades. Por lo anterior, las Instituciones Educativas se ven en la necesidad de reestructurar sus Planes de Estudio considerando el concepto de Competencias.

La Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso se encuentra actualmente en un proceso de replanteamiento del currículum, pues no cuenta con un Plan de Estudio basado en las Competencias. Por lo tanto, se desconoce si el egresado ha adquirido y/o desarrollado a lo largo de su permanencia en la Universidad las Competencias laborales requeridas por el mercado actual. Por ello, se realizó un estudio exploratorio descriptivo para determinar las Competencias necesarias para enfrentar la empleabilidad de los Contadores Auditores de la Universidad de Valparaíso Titulados, en el periodo 2003 - 2004, en empresas de la comuna de Valparaíso, a través de una encuesta aplicada al superior que trabaje directamente con el profesional egresado de esta Institución y además una encuesta aplicada a los Académicos Contadores Auditores de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso como del mismo modo a los Estudiantes que cursen Preparación Proyecto Tesis de Grado II (ramo del décimo semestre) de la carrera de Auditoría.

Los resultados obtenidos demuestran que las empresas evalúan favorablemente a la Universidad de Valparaíso como formadora de profesionales Contadores Auditores. Sin embargo, tienden a opinar que los profesionales requieren otras competencias genéricas adicionales, entre las más relevantes están: el Desarrollo Personal, Desarrollo Cultural y Dominio de Idiomas. Los resultados demuestran que tanto los Académicos como los Estudiantes afirman que las competencias específicas expuestas por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) para los Contadores Auditores, son las competencias aceptadas de mayor importancia en el ejercicio profesional, y que la formación proporcionada por la Escuela de Auditoría se alinea con las competencias declaradas por la CNAP principalmente en las áreas de Auditoría y Tributaria, y en el caso de las otras áreas se evalúan en menor proporción a las áreas antes mencionadas.

MARCO TEORICO

ANTECEDENTES GENERALES

Actualmente la sociedad está en un constante cambio debido al advenimiento de la sociedad de la información y el conocimiento, y la globalización que estimula la apertura de mercados y la competencia mundial, esto exige que las organizaciones se esfuercen para estar al nivel de los requerimientos de la sociedad vigente.

A nivel mundial, los recursos humanos constituyen un factor clave para el logro de los objetivos estratégicos de la organización, debido a que las empresas requieren cada vez más de personal altamente calificado y motivado para poder adaptarse a los constantes cambios del entorno.

Las organizaciones podrán cumplir con los objetivos establecidos en la medida que su personal se desempeñe eficientemente; de manera que sus conocimientos, destrezas, actitudes y comportamiento conduzcan al éxito empresarial, además deberán contar con una fuerza laboral capaz de aceptar los cambios y que se sientan motivados a aprender constantemente (3), pues, el personal competente no sigue siendo competente toda su vida, sus habilidades se deterioran y pueden volverse obsoletas.

Por esta razón los profesionales de cualquier especialidad deben procurar actualizar y diversificar sus conocimientos, habilidades y destrezas a fin de no verse desplazados de sus fuentes de trabajo por otros profesionales que demuestren mejor formación y tengan un currículum más enriquecido.

Lo anterior, implica un desafío para las Instituciones formadoras de profesionales, por esta razón se esta generando una reestructuración en los modelos de formación de las Instituciones Educativas para que sus egresados tengan el nivel requerido para integrarse a todo tipo de empresa superando las dificultades posibles y así poder armonizar los Planes de Estudio, entregando la garantía al profesional de poder desarrollar su labor en cualquier lugar del mundo.

COMPETENCIA LABORAL

Una de las mejores formas de averiguar qué se necesita para lograr un desempeño exitoso en un puesto de trabajo es determinando o identificando las características que permiten a las personas desempeñarse exitosamente, lo que se ha denominado Competencias. (8)

Los estudios de las Competencias se iniciaron a finales de la década de los sesenta y a comienzos de la década de los setenta, debido a la investigación del área de Psicología Industrial y Organizacional cuyos principales iniciadores fueron McClelland, Ghiselli y Mischel (5, 6, 8).

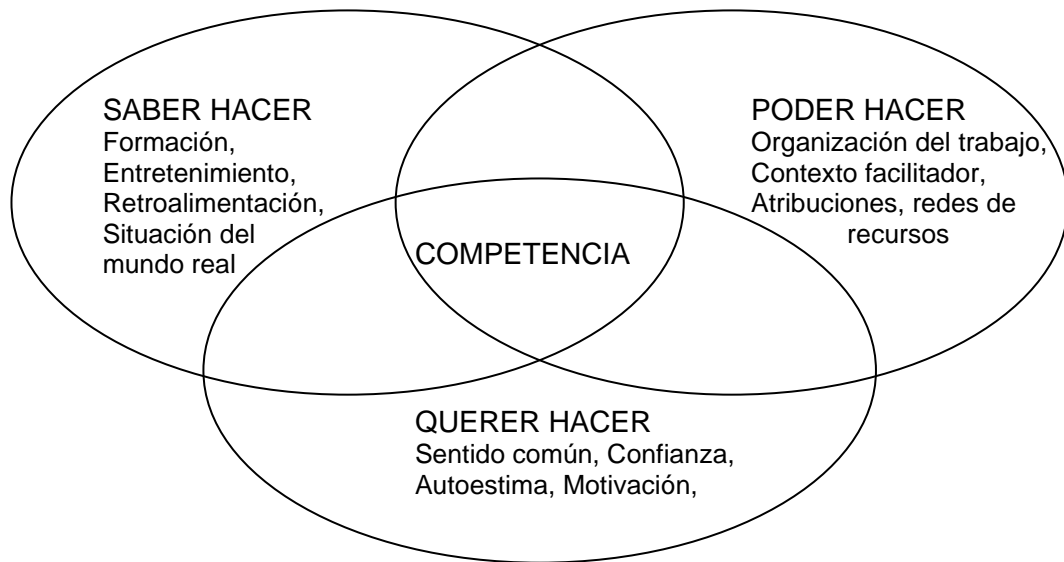
El concepto de Competencia profesional apareció en la década de los ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra. (5, 6)

La Competencia, como se utiliza en el mundo laboral actual está estrechamente relacionada con el actuar, pero exige conocimiento. Según el diccionario Larousse del 2006 competencia es la “Capacidad para el desarrollo de algo”(17), pero al analizar la definición del diccionario Larousse de 1930 dice que: “en los asuntos comerciales e industriales, la Competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay Competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha Competencia sugiere (2)”, por la mayor claridad de la definición del año 1930 la consideramos la más amplia.

De acuerdo a Mertens 2000, la Competencia es: “la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en saber, el hacer y el saber hacer” (14).

Podría interpretarse también en el siguiente diagrama:

Diagrama N° 1: Condiciones de una adecuada competencia profesional



Fuente: CINDA 2001. (1)

Esto implica que la Competencia no se origina solo de la información entregada por las Instituciones Educativas, sino de la aplicación del conocimiento aprendido en la vida laboral diaria, siendo capaz de resolver problemas que se presenten. Por esta razón las empresas valoran las Competencias adquiridas por su personal y además estimulan el aprendizaje de nuevas capacidades alcanzando una ventaja competitiva necesaria para este entorno cambiante en el cual se desarrollan (4).

Conducir una gestión integral con enfoque en Competencias orientadas, le permite a la organización (11):

- Unir el aporte del capital humano con las necesidades estratégicas de la organización.
- Administrar de manera eficiente las Competencias de los trabajadores, y a través de ello los activos a su cargo.

- Evaluar el trabajo realizado en base a resultados y conocer al personal de desempeño medio que requiere capacitación para desenvolverse en su función eficientemente.
- La remuneración del personal debe realizarse de manera justa.
- Establecer la ventaja competitiva en el mercado.

Cabe señalar que la Gestión por Competencias no es sólo responsabilidad de la función de Recursos Humanos, sino que compromete tanto a la alta dirección como al personal de línea.

TIPOS DE COMPETENCIAS

Según Bunk 1994 existen cuatro tipos de Competencias distintas. Cada una de estas Competencias integra una serie de contenidos que le son propios y que la determinan. Estos contenidos los presenta el propio Bunk sintetizados en la tabla siguiente:

Cuadro N°1: “**Principales Contenidos de las Competencias**”.

TÉCNICA	METODOLÓGICA	SOCIAL	PARTICIPATIVA
Conocimientos, destrezas, aptitudes Transciende los límites de la profesión Profundiza la profesión. Amplía la profesión. Relacionada con la Empresa.	Relacionada con la Profesión. Procedimientos de trabajo variable. Solución adaptada a la situación. Resolución de problemas. Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos. Capacidad de adaptación.	Formas de Comportamiento <i>Individuales:</i> Disposición al trabajo. Capacidad de adaptación. Capacidad de intervención. <i>Interpersonales:</i> Disposición a la cooperación. Honradez. Rectitud. Altruismo. Espíritu de equipo	Formas de Organización <i>Capacidad de:</i> Coordinación. Organización. Relación. Convicción. Decisión. Responsabilidad. Dirección.

Fuente: Bunk. 1994. (13)

Otra manera de tipificar las Competencias, es desde el punto de vista de su amplitud en cuanto a la aplicación de éstas. Para ello Leonard Mertens, las divide en tres grupos. (5,6)

- a) **Competencias Genéricas:** También llamadas transversales. Relacionadas con los comportamientos y actitudes laborales propios de distintos espacios laborales. Ejemplos de éstas serían, la capacidad de trabajar en equipo, dirigir grupos, habilidades para la planificación, entre otras.
- b) **Competencias Específicas:** Relacionadas con aspectos no tan fácilmente transferibles a otros contextos o espacios laborales y que tienen relación con capacidades y/o habilidades de mayor despliegue técnico. Un ejemplo de ello es la formulación de proyectos sociales, o la destreza en el uso de maquinaria o programas informáticos especializados
- c) **Competencias Básicas:** Definidas previamente por la Educación Básica y Media, centradas en las habilidades para la lectura, escritura, comunicación verbal, entre otras.

La unión de las Competencias anteriormente descritas permite crear el perfil del profesional y establecer normas para llevar a cabo los procesos de selección de personal, área que conforma la unidad de Recursos Humanos.

Las Competencias corresponden a las habilidades que un individuo es capaz de desarrollar en un determinado trabajo. Se puede asumir que se está en presencia de una Competencia, cuando existen características individuales que se puedan medir de un modo confiable y cuya presencia se pueda demostrar de una manera significativa entre un grupo de trabajadores.

FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

“En la sociedad del conocimiento es primordial el saber hacer, como una aplicación de la información disponible. Pero no con cualquier propósito sino con la perspectiva de mejorar la calidad de vida de toda la población. Por esta razón en la formación de

profesionales es necesario realizar cambios metodológicos, didácticos y actitudinales que promuevan la participación, cooperación y estimulen el pensar del estudiante, en la medida que se desarrollan capacidades fundamentales junto al docente, apostando por un estudiante que aprenda a aprender, con una actitud crítica y capacidad de responder y actuar ante el cambio.

No puede entenderse al proceso educativo como una relación lineal unidireccional de maestro–alumnos, ambos actores pueden y deben implicarse activamente en la organización y desarrollo de los contenidos educativos aportando experiencias, debate de opiniones, iniciativas, etc. El objetivo es estimular en el educando un sentido crítico, sobre la base de un conocimiento sólido, que le motive y le capacite para implicarse activamente como ciudadano en los asuntos públicos.

El concepto de Competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la Competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna(s) de las partes.

Desde esta visión integral se plantea que la formación promovida por la Institución Educativa, en este caso, la Universidad, no sólo debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien, partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos (habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores), considere la ocurrencia de varias tareas (acciones intencionales) que suceden simultáneamente dentro del contexto (la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción; y a la vez permita que algunos de estos actos intencionales sean generalizables.

De este modo, un currículum por Competencias profesionales que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, se propone reconocer las necesidades y problemas de la realidad. Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral, y de la propia misión de la Institución. Esta combinación de elementos permiten identificar

las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá también la identificación de las Competencias profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil de egreso del futuro profesional”(15).

COMPETENCIAS UNIVERSITARIAS DE EGRESO

El mayor desarrollo de las Competencias universitarias de egreso ha sido trabajado en Europa y posteriormente ha sido desarrollada en América Latina a través del proyecto Tuning. Dicho proyecto fue creado por las Universidades Europeas para responder al reto de la Declaración de Bolonia y del Comunicado de Praga.

El proyecto Tuning se centra en las estructuras y el contenido de los estudios. Para las Instituciones de Educación Superior significa la sintonización, en términos de estructuras y programas, y de la enseñanza propiamente dicha. En dicho marco se ha diseñado una metodología para la comprensión del currículum y para hacerlo comparable. Como parte de la metodología se introdujo el concepto de Resultados de Aprendizaje y Competencias. Por resultados del aprendizajes se denomina al conjunto de Competencias que incluye conocimientos, comprensión y habilidades que se espera que el estudiante domine, comprenda y demuestre después de completar un proceso corto o largo de aprendizaje.

En el Proyecto Tuning el concepto de las Competencias trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo, lo cual se enlaza con el trabajo realizado en Educación Superior. Las Competencias y las destrezas se entienden como *conocer y comprender* (conocimiento teórico de un campo académico, la capacidad de conocer y comprender), *saber cómo actuar* (la aplicación práctica y operativa del conocimiento a ciertas situaciones), *saber cómo ser* (los valores como parte integrante de la forma de percibir a los otros y vivir en un contexto social). Las Competencias representan una combinación de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y

responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos. En este contexto, el poseer una Competencia o conjunto de Competencias significa que una persona, al manifestar una cierta capacidad o destreza o al desempeñar una tarea, puede demostrar que la realiza de forma tal que permita evaluar el grado de realización de la misma. Las Competencias pueden ser verificadas y evaluadas, esto quiere decir que una persona corriente ni posee ni carece de una Competencia en términos absolutos, pero la domina en cierto grado, de modo que las Competencias pueden situarse en un continuo aprendizaje (15).

PERFIL Y COMPETENCIAS DEL CONTADOR AUDITOR

El Contador Auditor como profesional debe tener presente qué se requiere de él, en el ambiente laboral al que ingresará. Por esta razón la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado ha definido las capacidades esenciales que debe poseer este profesional:

“El Contador Público y/o Contador Auditor es el 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” (7).

La formación que recibe el Contador Auditor normalmente lo capacita para:

- a) Participar en el diseño, desarrollo, implementación y evaluación de sistemas de información y control para la gestión interna y externa de la organización.
- b) Desarrollar auditorías externas, lo que significa planificar y ejecutar auditorías financieras, tributarias, de gestión, y emitir opinión independiente sobre la materia auditada.
- c) Desarrollar auditorías internas, como una actividad de evaluación permanente e independiente dentro de una organización, destinada a validar operaciones

- contables, financieras y de gestión. Esto último implica evaluar el uso eficiente de los recursos de la organización y contribuir con la gerencia como parte de un proceso efectivo de calidad.
- d) Participar en la dirección de unidades estratégicas de gestión, es decir, áreas de la administración.
 - e) Asesorar a las personas y a las organizaciones en materias propias de su especialidad.

Las Competencias Básicas o esenciales de todo profesional y en especial del Contador Auditor deben ser (7):

➤ **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 de trabajar en equipo y en procesos de consulta, tanto para organizar y delegar tareas como para motivar y formar a otras personas.
 - Capacidad de relacionarse con personas de diversa formación cultural e intelectual.
 - Capacidad de negociar soluciones y acuerdos.
 - Capacidad de trabajar en un contexto multicultural.
 - Capacidad de 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.

Las Competencias Específicas de la profesión se encuentran en las áreas de (7):

- **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.

➤ **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.

➤ **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.

➤ **Área de métodos cuantitativos**

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

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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.

➤ **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.

Estas Competencias permiten al Contador Auditor que se le reconozca en el mercado laboral como profesionales altamente calificado para participar activamente en empresas tanto Públicas como Privadas.

VISIÓN DE LA ESCUELA DE AUDITORÍA DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO

La Escuela de Auditoría desde 1969, ha estado formando profesionales que tienen un rol importante que cumplir en el desarrollo económico y social del país, el cual consiste en ser garantes de la fe pública, en materias de la información económica y financiera.

El perfil profesional que tiene como objetivo la Escuela de Auditoría es que los titulados sean: *“profesionales íntegros, dotados de conocimientos científicos y técnicos para dirigir, administrar y controlar organizaciones públicas y privadas, aplicando la creatividad e innovación que los escenarios económicos y sociales precisan para realizar los cambios con eficiencia y eficacia”* (9).

Se desprenden, del perfil de egreso y de la misión de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, las siguientes competencias que pretende entregar a sus alumnos:

Competencias Genéricas: El profesional debe contar con las siguientes habilidades genéricas: creatividad, innovación, liderazgo, adaptabilidad, visión sistémica, trabajo en equipo e integridad.

Competencias Específicas: El Auditor está dotado de conocimientos científicos - técnicos, de administración, de computación, de tributación, de contabilidad, de auditoría (interna, externa y operativa) y de sistemas de información contables financieros.

Para alcanzar los niveles exigidos por el mercado laboral actual, la Escuela de Auditoría se encuentra en un proceso de formación basado en Competencias, por ende entrega herramientas a sus egresados para mejorar la empleabilidad.

EL DESAFIO DE LA EMPLEABILIDAD

El cambio permanente y acelerado de nuestro tiempo ya nos cambió el mundo del trabajo hace algún tiempo.

Por ello, “ser empleable hoy en día es saber de todo, ser emprendedor y flexible, con capacidades desarrolladas de integración social y de trabajo en equipo, tener experiencia internacional, saber idiomas” (16).

“Y la empleabilidad, además de ser muy personal, varía con una rapidez asombrosa, según sea el lugar donde se trabaja, el momento que se vive en ese lugar, o donde se

aspira trabajar. Dos personas con la misma formación profesional, procedentes de la misma universidad, hoy, ya no son equivalentes. Cada cual es un ser diferente, que se ha cultivado según sus particulares características, intereses e inteligencia emocional” (16).

“Cada persona tiene que llegar a una tremenda singularidad; hay que diferenciarse del grupo de colegas, incluso entre los que provienen de la misma universidad. Hay que tener múltiples habilidades y perfeccionarse en todo momento; crear una "marca personal"” (16).

“Los factores que ayudan a la empleabilidad actualmente, son tener inteligencia emocional, aprender tecnología si no se domina, desarrollar un genuino espíritu social en cuanto a interesarse por las personas. Dado que la permanencia en los trabajos es momentánea, las personas deben preocuparse por entregar lo mejor de sí y, también, recoger lo mejor de quienes las rodean. De esta manera se "siembran" vínculos que generan una red de contactos positivos. Además las personas deben ser capaces de autocontrolarse, ya que en este mundo integrado, global y acelerado, el comportamiento moral individual tiene gran importancia” (16).

En contraste, “los factores que disminuyen la empleabilidad de una persona, son el exceso de ambición y arrogancia; la falta de serenidad, la poca permeabilidad, el abuso de poder y los errores políticos”, entendidos estos en relación con el equipo de trabajo (16).

PROBLEMA

Actualmente, producto del proceso de globalización de la economía, las organizaciones han extendido los mercados objetivos donde promover sus productos y servicios. Lo que exige a la organización requerir de personal capacitado para efectuar la actividad de la empresa, buscando que el personal no sólo posea una formación que se haya dirigido a la adquisición de conocimientos técnicos- científicos y culturales, sino que parte de esta formación, contenga Competencias asociadas a conductas o actitudes de las personas. Estas Competencias transversales son un factor a considerar por el mercado a la hora de realizar nuevas contrataciones.

Nuestro país no queda ajeno a estas nuevas exigencias. Para hacer frente a estas actuales demandas de la sociedad, el Sistema Educativo se ha replanteado el proceso de enseñanza en la búsqueda de un modelo de formación que permita una mayor interacción entre la educación y el mercado laboral: Modelo basado en Competencias.

La Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso se encuentra actualmente en un proceso de replanteamiento del currículum, pues esta no cuenta con un Plan de Estudios basado en las Competencias. Por lo tanto se desconoce si el egresado ha adquirido y/o desarrollado a lo largo de su permanencia en la Universidad las Competencias laborales requeridas por el mercado actual, para enfrentar de mejor manera la empleabilidad.

El presente proyecto de tesis es un estudio exploratorio – descriptivo para determinar las Competencias necesarias para enfrentar la empleabilidad del Contador Auditor de la Universidad de Valparaíso, titulados en el periodo 2003 – 2004, en la comuna de Valparaíso.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al conocimiento de las Competencias ya incorporadas y por implementar en el Plan de Estudios de los profesionales de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso Titulados en el periodo 2003 - 2004, en empresas de la comuna de Valparaíso.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las principales Competencias Genéricas de empleabilidad que exige el mercado laboral a los profesionales, a través de una encuesta a los empleadores en estudio.
2. Comparar las Competencias Genéricas exigidas por el mercado laboral con las Competencias que la Universidad de Valparaíso entrega a los profesionales egresados.
3. Describir las Competencias específicas de un profesional Contador Auditor de la Universidad de Valparaíso, a través de una encuesta a los académicos de la carrera y a los estudiantes que cursen el último año de la carrera de Auditoría.
4. Verificar si las Competencias específicas que plantea la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado se alinean con la formación entregada en la actualidad al Contador Auditor de la Universidad de Valparaíso.

HIPOTESIS DE TRABAJO

Si se incorporan las Competencias en el Plan de Estudio de la Carrera de Auditoría requeridas por el mercado, los profesionales Contadores Auditores de la Universidad de Valparaíso estarán mejor preparados para enfrentar el complejo y dinámico mundo laboral actual.

METODOLOGÍA

El presente estudio es una investigación de carácter exploratorio y descriptivo. Se desarrollará en las siguientes etapas:

Etapas 1: Recopilación de información.

- **Material escrito:** Revisar bibliografía respecto de las Competencias requeridas para los Contadores Auditores, en textos especializados y tesis.
- **Consultas en Internet:** Visitar los principales sitios *web* que contengan material informativo acerca del perfil actual del Contador Auditor solicitado por las empresas para contratarlos. Además de material referido a las Competencias.

Etapas 2: Sistematización de la Información y Determinación de la Muestra.

2.1 Titulados:

- Conformación del universo a partir de los registros existentes sobre los titulados durante el periodo 2003 - 2004 de la carrera de Auditoría, obtenidos en la Secretaría de Estudios de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso.
- Aplicación de técnicas de muestreo estratificado, lo cual permitirá asegurar la obtención de una muestra representativa de titulados por año.
- Para obtener la muestra de los empleadores de los Contadores Auditores a encuestar se tomarán los titulados entre los años 2003 - 2004.
- De acuerdo a la información obtenida en la Secretaría de Estudios de la Escuela de Auditoría, en el período de observación el número total de titulados fue de 95 personas. Se procederá a encuestar solo a siete Jefes Directos de los titulados por

limitación de acceso a los encuestados. Se detalla la información en el siguiente cuadro.

Tabla Nº 1: Superiores directos a encuestar de los Auditores según año de egreso.

Año	Nº de Titulados 2003-2004	Muestra a encuestar según año de Titulación
2003	31	3
2004	64	4
Total	N = 95	n = 7

- Teniendo confirmada la cantidad de Jefes Directos a encuestar de acuerdo al número de los profesionales titulados, que laboran con ellos por año, finalmente se aplicará el instrumento.

2.2 Académicos:

- Conformación del universo, a partir de los registros existentes en la Secretaría de Estudios de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso sobre los Académicos de la Escuela de Auditoría, cuya profesión sea Contador Auditor.
- Para la encuesta dirigida a los Académicos, se tomará un Universo de 28 personas, una muestra de 14 de ellos, como lo muestra la tabla resumen nº 2.

2.3 Estudiantes:

- Conformación del universo, a partir de los registros existentes en la Secretaría de Estudios de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Valparaíso sobre los Estudiantes que cursen Preparación Proyecto Tesis de Grado II (ramo del décimo semestre) de la carrera de Auditoría.
- Para la encuesta dirigida a los Estudiantes que cursen Preparación Proyecto Tesis de Grado II (ramo del décimo semestre) de la carrera de Auditoría, se tomará un

Universo de 60 Estudiantes, una muestra de 21 de ellos, como lo muestra la tabla resumen nº 2.

Tabla Nº 2 Resumen

TITULADOS		ACADÉMICOS	ESTUDIANTES	TOTAL
2003	2004			
3	4	14	21	42

Etapas 3: Diseño del Instrumento y Aplicación

3.1 Encuesta dirigida a los jefes directos:

- El instrumento a utilizar será una encuesta dirigida al Jefe Directo que trabaje con el profesional, Contador Auditor egresado de la Universidad de Valparaíso titulado en el período 2003 – 2004 (Anexo 1), para efectos de este estudio se adaptará la encuesta realizada por la CNAP, diseñada para los procesos de auto evaluación.
- Validación del instrumento por método “Experto” en el tema, por la Sra. Lina Peralta Valdés. (Anexo 3)
- Aplicación de la encuesta al superior jerárquico del profesional titulado de la Universidad de Valparaíso entre los años 2003 - 2004.

3.2 Encuesta dirigida a los Académicos y a los Estudiantes que cursen Preparación Proyecto Tesis de Grado II (ramo del décimo semestre) de la carrera de Auditoría.

- Elaboración de una encuesta dirigida a los Académicos Contadores Auditores de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, así como a los Estudiantes que cursen Preparación Proyecto Tesis de Grado II (ramo del décimo semestre) de la carrera de Auditoría (Anexo 2), para efectos de este estudio se adaptará la encuesta realizada por el proyecto Tuning América Latina, y en la información emitida por la CNAP.
- Validación de instrumento por método “Experto” en el tema. (Anexo 3)

- Aplicación de la encuesta a los Académicos Contadores Auditores de la Carrera de Auditoría de la Universidad de Valparaíso y a los Estudiantes que cursen la cátedra Preparación de Proyecto de Tesis de Grado II de la Carrera de Auditoría.

Etapas 4: Análisis de Resultados y Redacción de Informe de Tesis.

- Procesar la información obtenida en la encuesta a través del software estadístico Dyane.
- Análisis e interpretación de la información obtenida, en base a las siguientes variables y a sus respectivos indicadores, según tablas N° 2 y 3.

Tabla N° 2: Variables de encuestas a empleadores.

Variable	Indicador
Nivel de Competencias Generales.	Nota de Evaluación de 1 a 7. (Donde 7 es la calificación más alta desarrollada por el profesional)

Tabla N° 3: Variables de encuestas a Académicos y Estudiantes que cursen el último año de la Carrera de Auditoría:

Variable	Indicador
Nivel de Importancia.	Nota de Evaluación de 1 a 4. (Donde la calificación 4 indica la mayor importancia en la profesión)
Nivel Desarrollado durante los Estudios en la Universidad.	Nota de Evaluación de 1 a 4. (Donde la calificación 4 indica el mayor desarrollo en el período de estudio)

- Determinar conclusiones.
- Redactar informe de tesis de acuerdo a pauta establecida.

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

Antecedentes Generales

Para lograr los objetivos del presente proyecto de investigación se aplicaron dos encuestas: una dirigida a los Jefes Directos de profesionales Titulados de la Escuela de Auditoría entre los años 2003-2004 y otra, dirigida a los Académicos y Estudiantes que cursen Preparación Proyecto Tesis de Grado II (ramo del décimo semestre) de la carrera de Auditoría.

Limitaciones a la Investigación

En el proyecto de Investigación se presentaron algunas dificultades en cuanto a la aplicación de las Encuestas, principalmente en aquella dirigida a los Jefes Directos de los egresados, ya que las respuestas de la encuesta no fueron entregadas en el tiempo establecido, es por ello que se logró sólo obtener 7 de ellas, de un universo de 32 encuestas que previamente habían sido aceptadas. No obstante a ello, las empresas que respondieron marcan una tendencia con sus respuestas pues, son Instituciones de renombre regional como CSAV, ENAP Refinerías S.A. Refinería Aconcagua, KPMG, entre otras.

En cuanto a los Académicos, obtuvimos la respuesta de 14 de un total de 28 que cumplían con los requerimientos de esta Encuesta. En el caso de los Estudiantes se hizo difícil la obtención de datos, por tanto sólo respondieron 21 de un total de 50 aproximadamente.

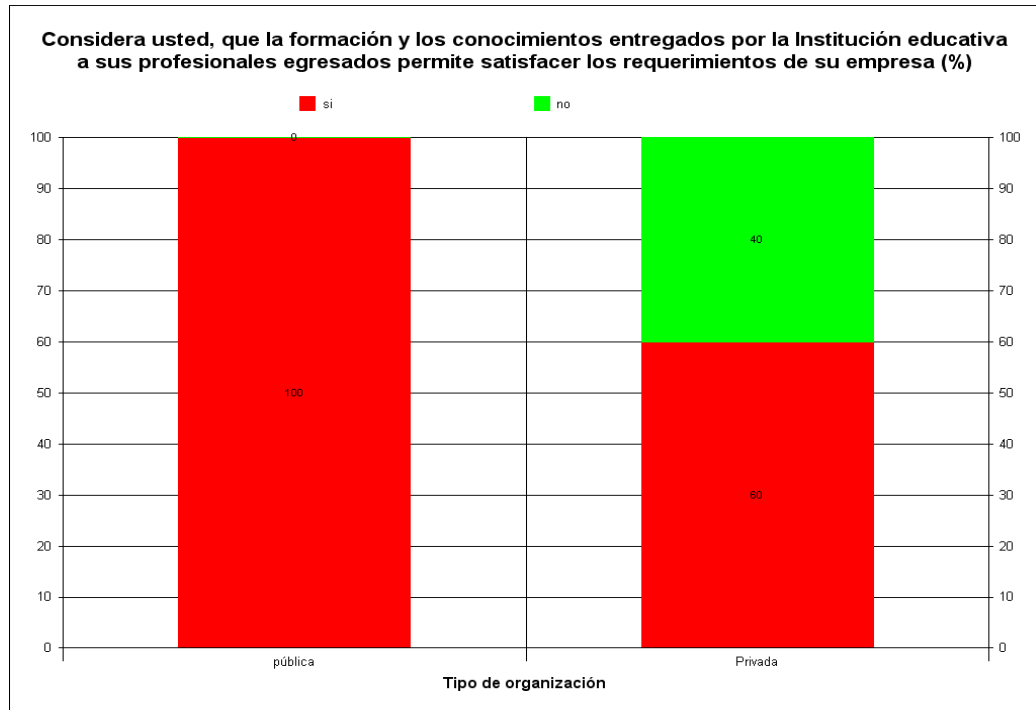
Por las limitaciones vistas anteriormente, se recomienda la ampliación de la muestra para futuros proyectos. A continuación se presentan los resultados de las encuestas:

Resultados

1.- Resultados de Encuestas dirigidas a los Jefes Directos de los Titulados de la Escuela de Auditoría.

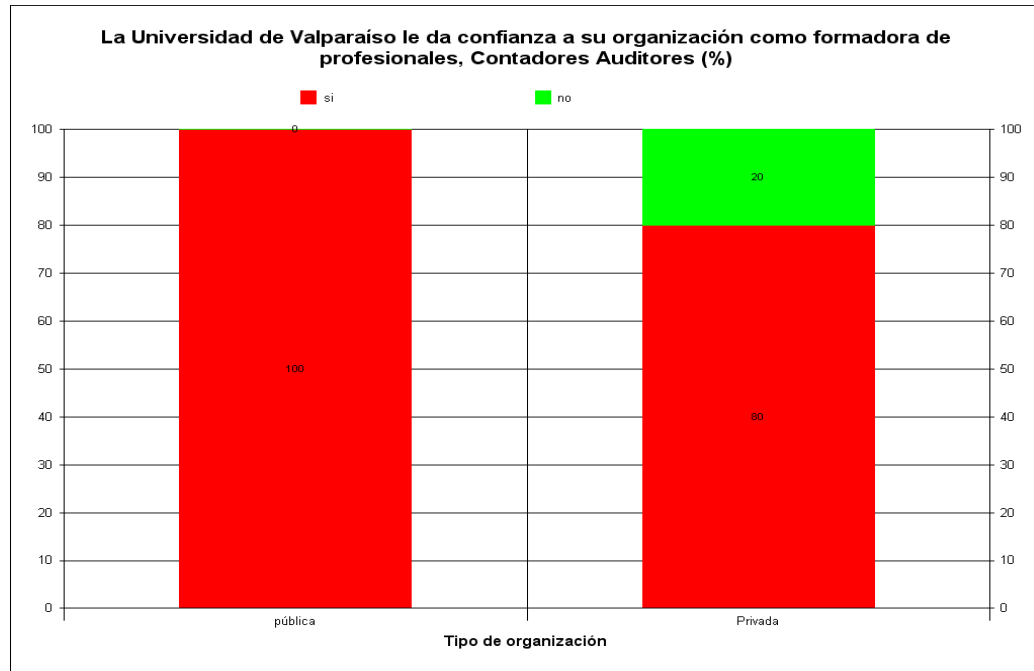
Cabe destacar que del total de siete Jefes Directos encuestados, dos de ellos pertenecen a empresas públicas, y los cinco restantes pertenecen a empresas privadas.

Gráfico N° 1: Considera usted, que la formación y los conocimientos entregados por la Institución educativa a sus profesionales egresados permite satisfacer los requerimientos de su empresa.



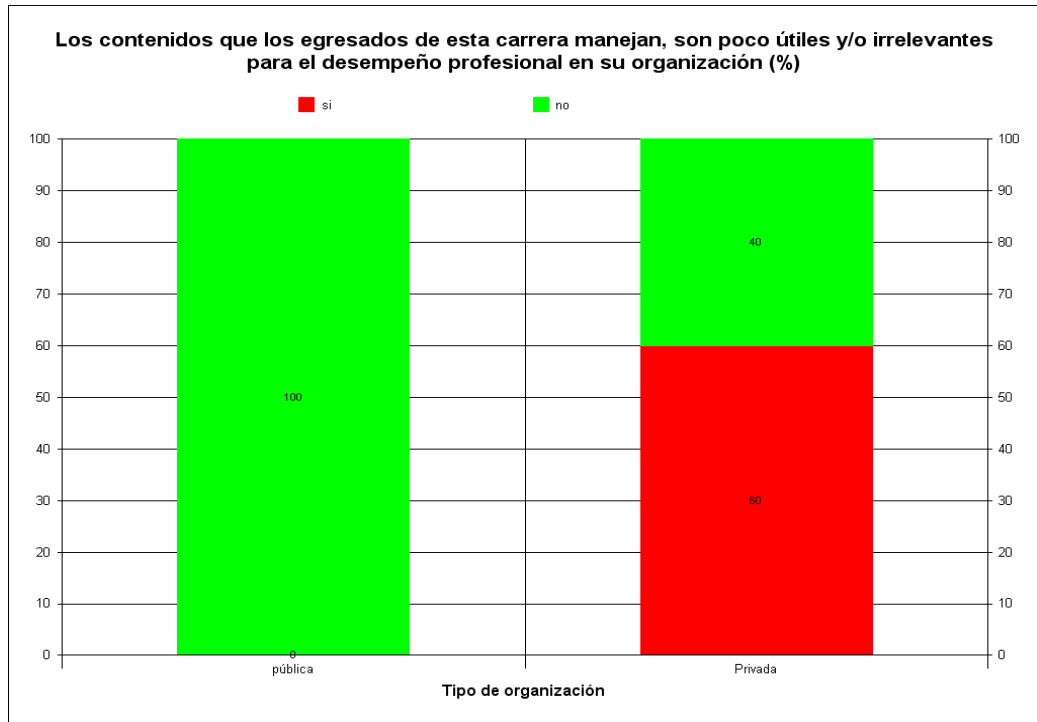
Como lo explica el gráfico N° 1, la opinión de empresas públicas considera que la formación y los conocimientos entregados por la Institución Educativa a sus profesionales egresados permiten satisfacer los requerimientos de las empresas. En cambio, las empresas privadas en un 40% consideran que se limitan a responder adecuadamente sólo en las áreas de Auditoría y Contraloría, pero se requiere de la labor de los profesionales Contadores Auditores en otras áreas donde se evidencia la falta de un componente integrador de sus estudios, ya que sólo logran identificar hechos aislados, pero no las causas, ni las repercusiones en las otras áreas.

Gráfico N° 2: La Universidad de Valparaíso le da confianza a su organización como formadora de profesionales, Contadores Auditores



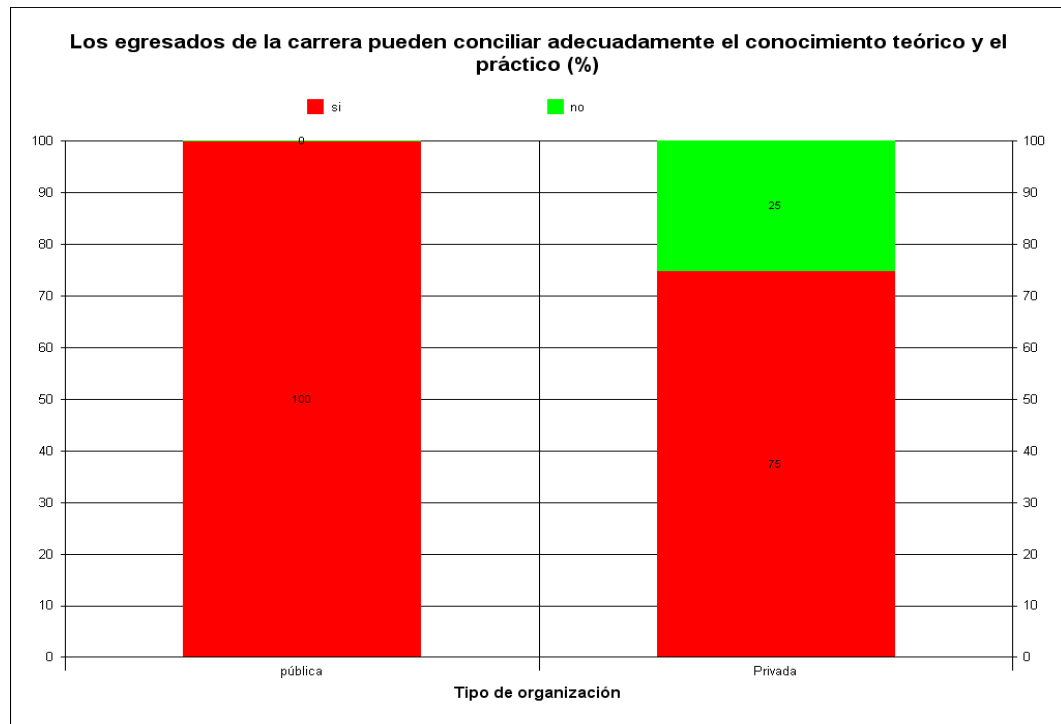
Como se expone en el gráfico anterior un 100% de las empresas públicas consideran que han tenido buenas experiencias con egresados de la Universidad de Valparaíso. En el caso de las empresas privadas, el 80% considera que los egresados de la Universidad de Valparaíso le dan confianza a su organización, pero un 20% de ellas considera que existen, en algunos casos, carencia de manejo de técnicas, lo que inhibe el crecimiento de los titulados en la organización.

Gráfico N° 3: Los contenidos que los egresados de esta carrera manejan, son poco útiles y/o irrelevantes para el desempeño profesional en su organización.



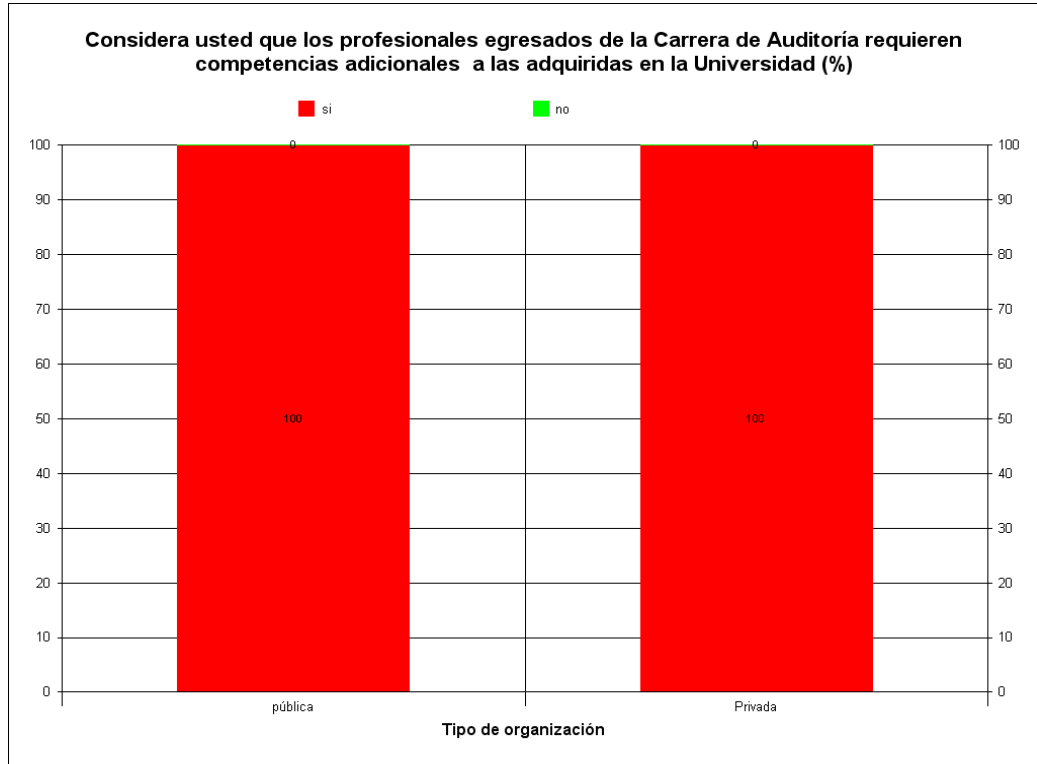
Como se observa en el gráfico N° 3, para el 100% de las empresas públicas los contenidos que manejan los egresados son útiles e importantísimos. En el caso de las empresas privadas el 60% considera que son poco útiles e irrelevantes los contenidos que manejan los egresados, pues existe una carencia de contacto social, manejo de situaciones en reuniones laborales e iniciativa propia. No obstante un 40% considera que son importantes los conocimientos manejados por los egresados, pues poseen un gran manejo normativo y capacidad de trabajo en equipo.

Gráfico N° 4: Los egresados de la carrera pueden conciliar adecuadamente el conocimiento teórico y el práctico.



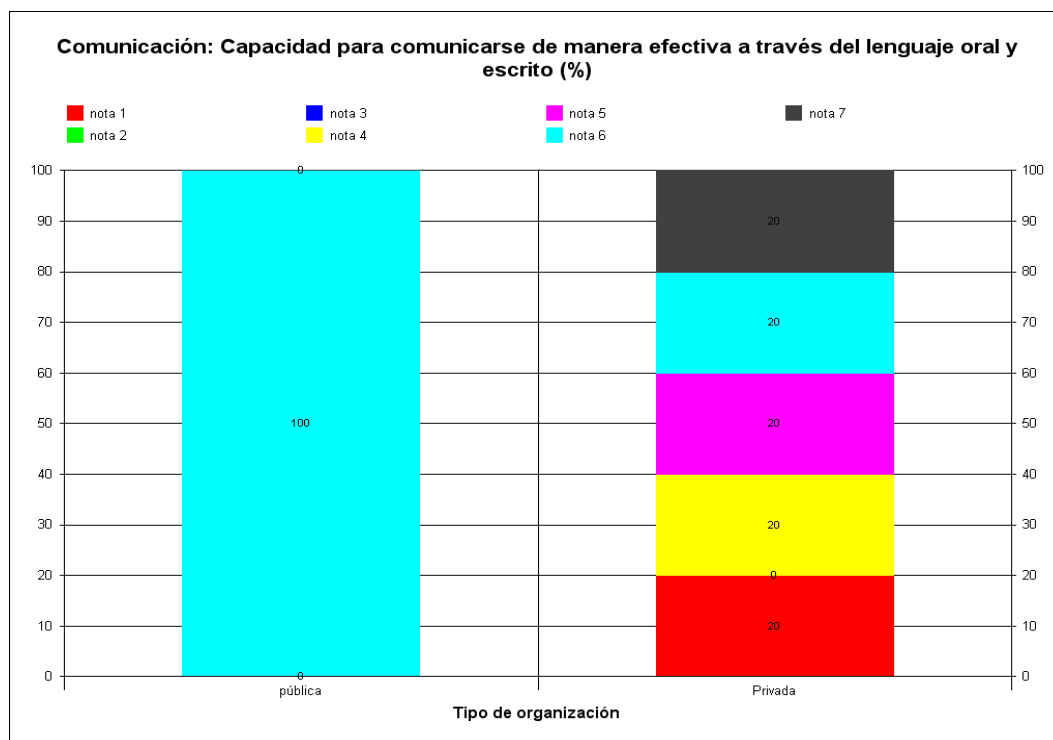
Como se expone en el gráfico N° 4, el 100% de las empresas públicas opina que sí existe conciliación adecuada entre el conocimiento teórico y el práctico. En el caso de las empresas privadas, un 75% cree que sí pueden conciliar los conocimientos en las áreas que trabajan, pero el 25% opina que les falta integrar conocimientos, ya que se quedan en las conclusiones comunes y superficiales.

Gráfico N° 5: Considera usted que los profesionales egresados de la Carrera de Auditoría requieren competencias adicionales a las adquiridas en la Universidad.



Como se observa en el gráfico N° 5, tanto las empresas públicas como privadas consideran que se requiere de competencias adicionales a las adquiridas en la Universidad, ya que el desarrollo profesional tiene un gran componente social, que influye de gran manera en el éxito laboral de las personas, por ello requieren mayor contacto con otras carreras, lograr un desarrollo personal por medio de cursos de arte, religión, críticas sociales, historia, comportamiento organizacional, además de competencias en Análisis, Relaciones conceptuales, dominio de temas contables, financieros y tributarios, así como por ejemplo el manejo de idiomas. En síntesis opinan que existe una debilidad relacionada con la integración social.

Gráfico N° 6: Comunicación: Capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito.

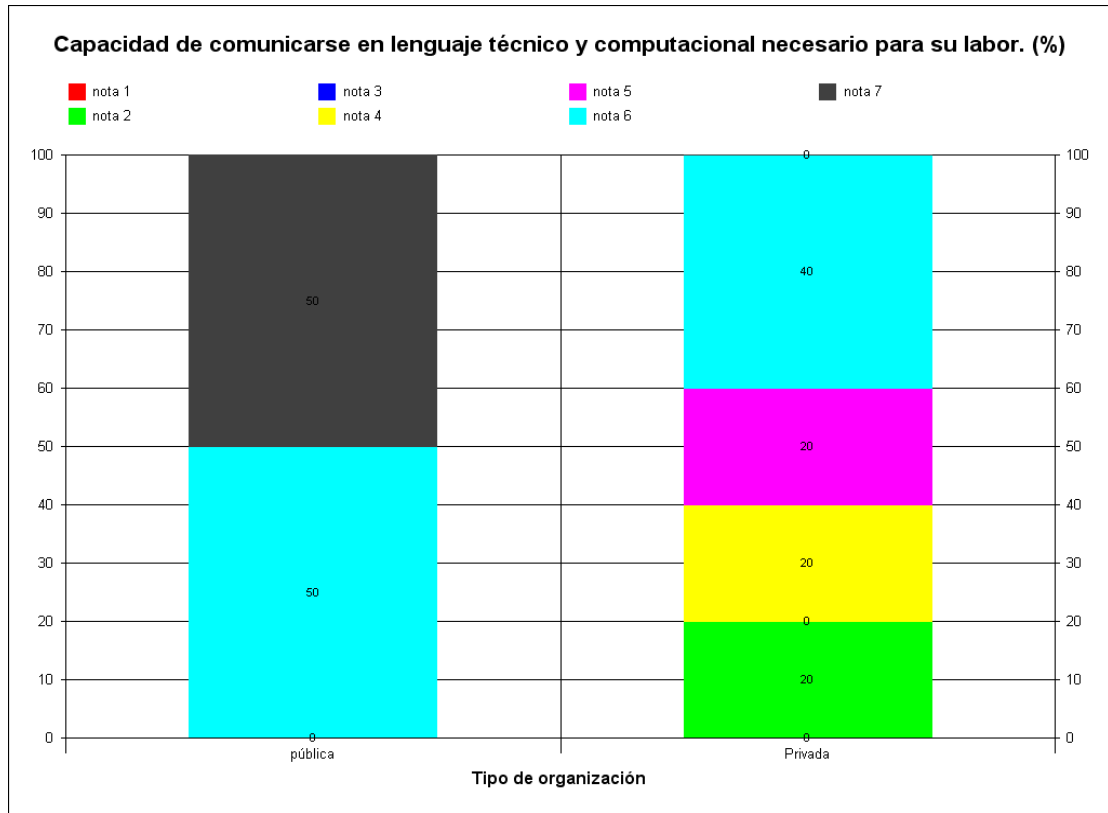


Como se aprecia en el gráfico N° 6 en cuanto a la capacidad de comunicación de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito, el 100% de las empresas públicas evaluaron con nota seis a los egresados de la carrera. A diferencia de las empresas privadas que calificaron de la siguiente manera:

- 20% con nota siete lo que demuestra que están totalmente calificados en este aspecto.
- 20% con nota seis.
- 20% con nota cinco.
- 20% con nota cuatro.
- 20% con nota uno, siendo esta la calificación más baja.

En resumen, un 80% evalúa sobre nota 4, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 7: Capacidad de comunicarse en lenguaje técnico y computacional necesario para su labor.

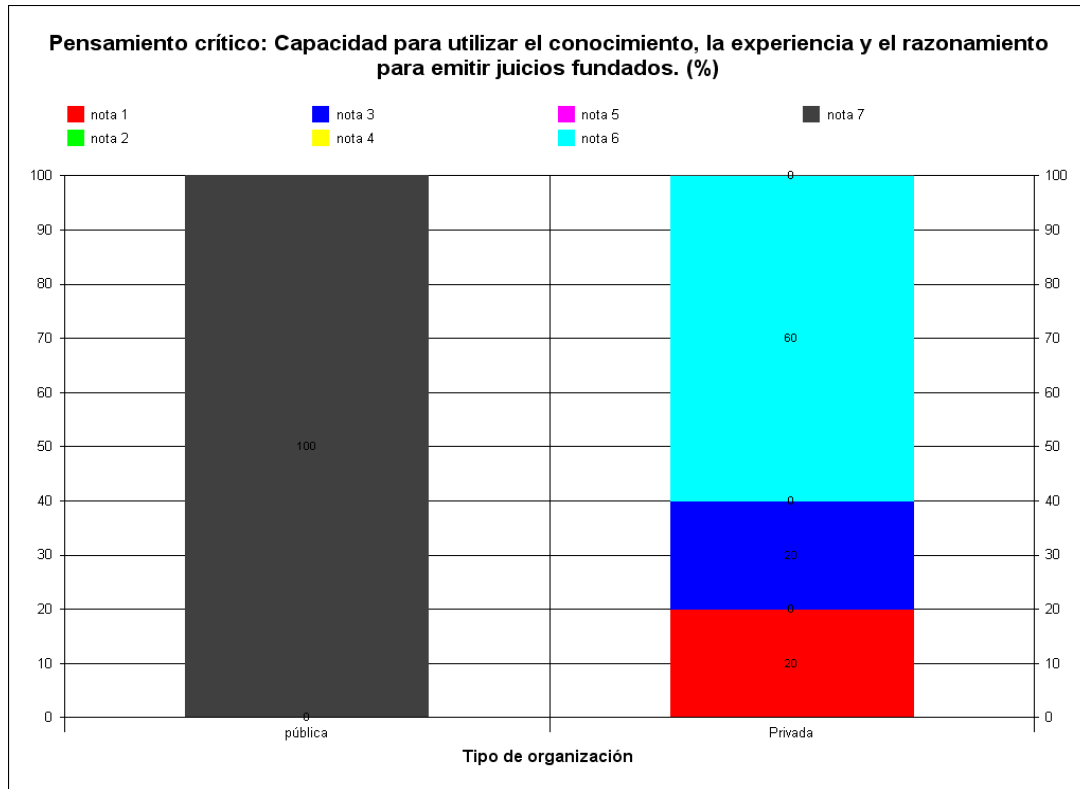


De acuerdo al gráfico N° 7, las empresas públicas opinan que en relación a la capacidad de comunicarse en lenguaje técnico y computacional, los egresados califican entre un seis y un siete, siendo las calificaciones de mayor nivel, con un 50 % respectivamente. En cuanto a las empresas privadas estas calificaron de la siguiente manera:

- 40% con nota seis.
- 20% con nota cinco.
- 20% con nota cuatro.
- 20% con nota dos.

En resumen, un 80% evalúa sobre nota 4, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 8: Pensamiento crítico: Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.

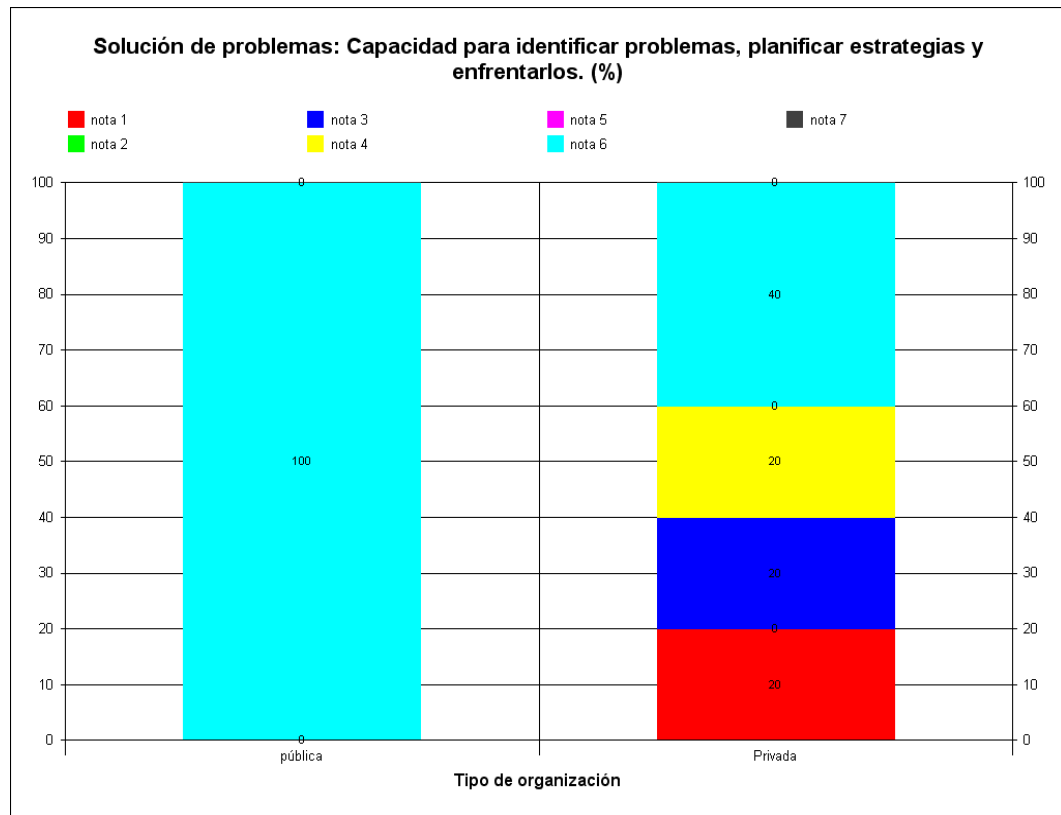


De acuerdo al gráfico N° 8 en cuanto a la Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados, las empresas públicas consideran que los egresados la han desarrollado al máximo, por ello obtuvieron la calificación más alta, es decir, nota siete. En cuanto a las empresas privadas se observa que las calificaciones obtenidas por los egresados fueron:

- 60% se evaluó con nota seis.
- 20% con nota tres.
- 20% con nota uno.

En resumen, un 60% evalúa sobre nota 6, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 9: Solución de problemas: Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos.

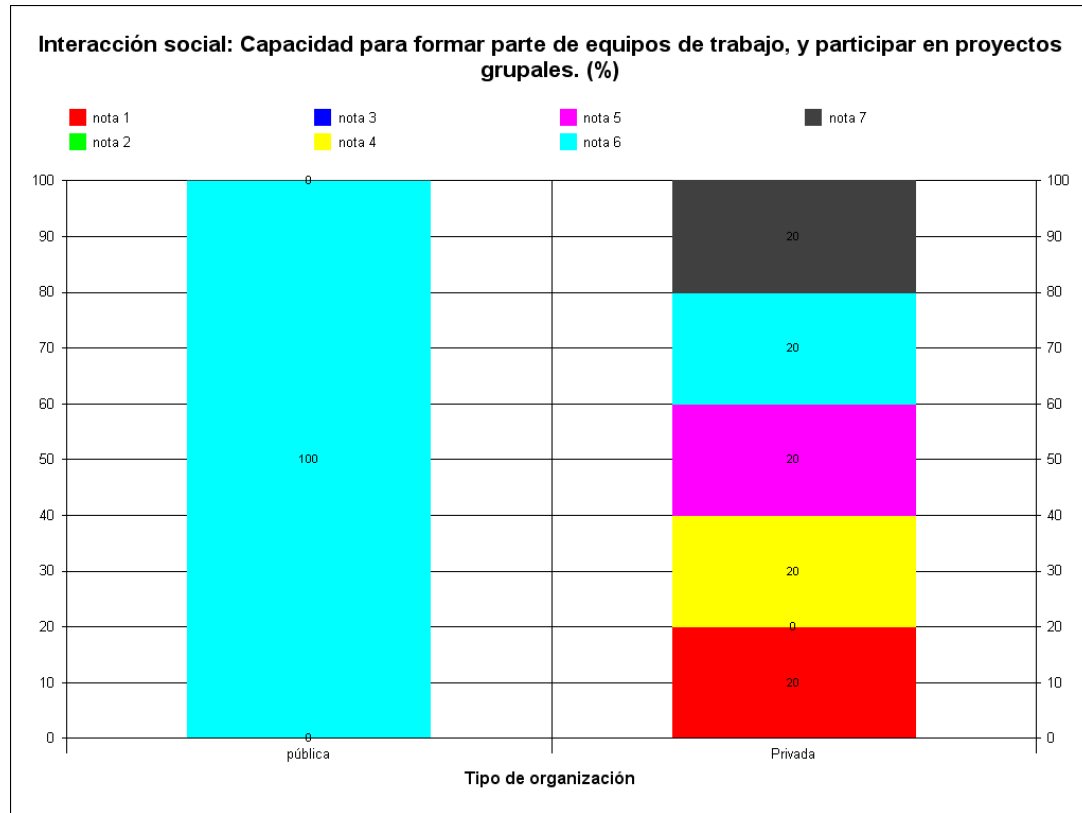


Como se muestra en el gráfico N° 9, en cuanto a la Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos, las empresas públicas en su totalidad evaluaron con nota seis a los egresados que laboran con ellos. Mientras que las empresas privadas calificaron de la siguiente manera:

- 40% con nota seis.
- 20% con nota cuatro.
- 20% con nota tres.
- 20% con nota uno.

En resumen, un 60% evalúa sobre nota 4, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 10: Interacción social: Capacidad para formar parte de equipos de trabajo, y participar en proyectos grupales.

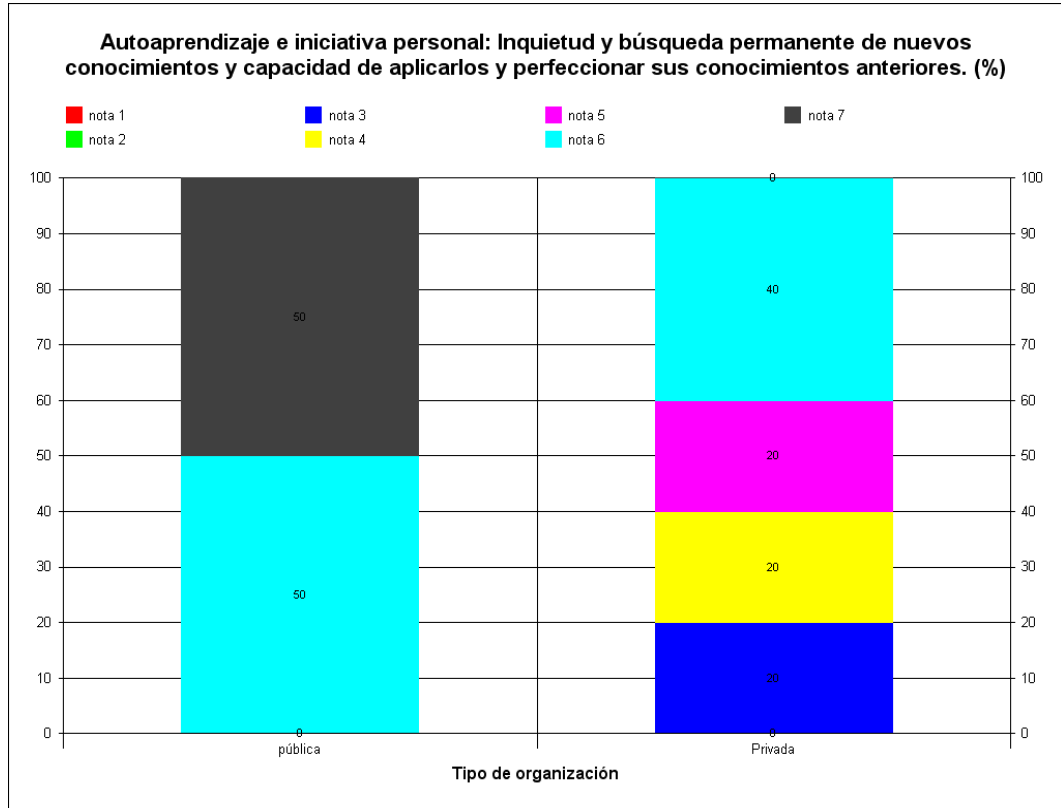


Como se expone en el gráfico N° 10, en cuanto a la Capacidad para formar parte de equipos de trabajo, y participar en proyectos grupales, las empresas públicas evaluaron a los egresados con nota seis en su totalidad. Por su parte las empresas privadas evaluaron a los egresados de la siguiente forma:

- 20% con nota siete.
- 20% con nota seis.
- 20% con nota cinco.
- 20% con nota cuatro.
- 20% con nota uno.

En resumen, un 80% evalúa sobre nota 4, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 11: Autoaprendizaje e iniciativa personal: Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos anteriores.

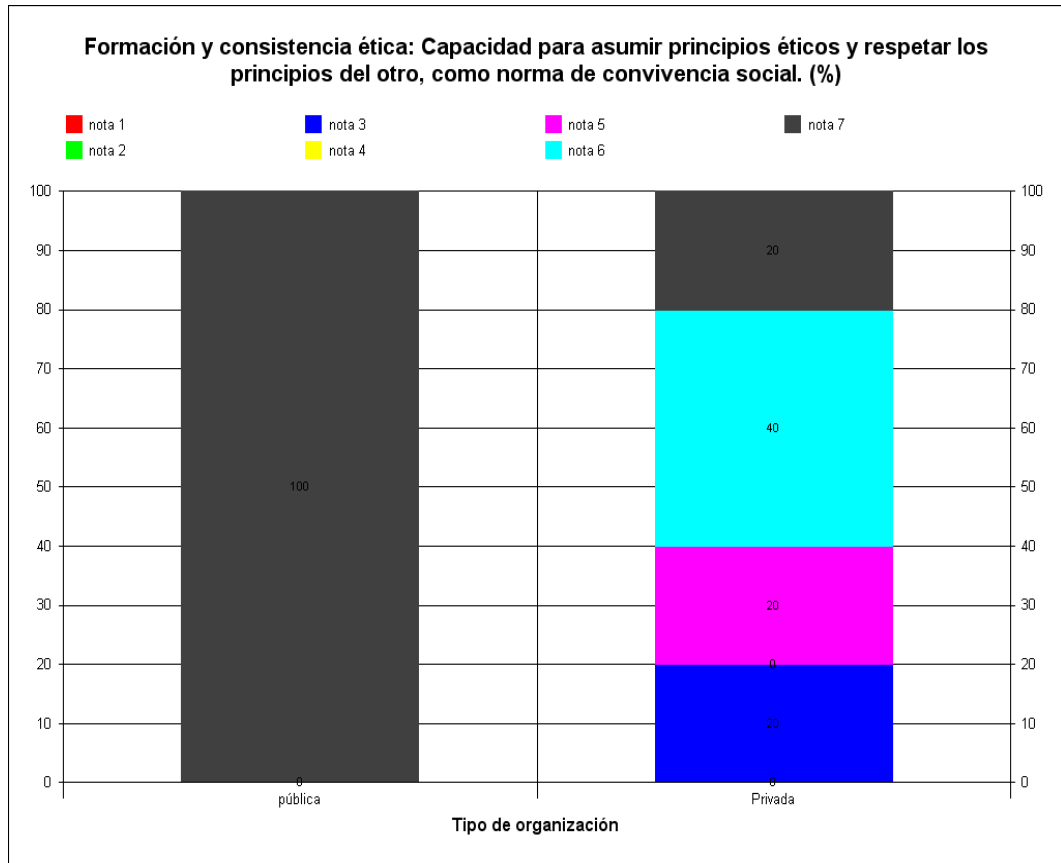


De acuerdo al gráfico N° 11, en cuanto a la capacidad de Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos anteriores, las empresas públicas en un 50% evaluaron con nota siete y el otro 50% con nota seis. Mientras que las empresas privadas calificaron a los egresados, según sigue:

- 40% con nota seis.
- 20% con nota cinco.
- 20% con nota cuatro.
- 20% con nota tres.

En resumen, un 80% evalúa sobre nota 4, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 12: Formación y consistencia ética: Capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios del otro, como norma de convivencia social.

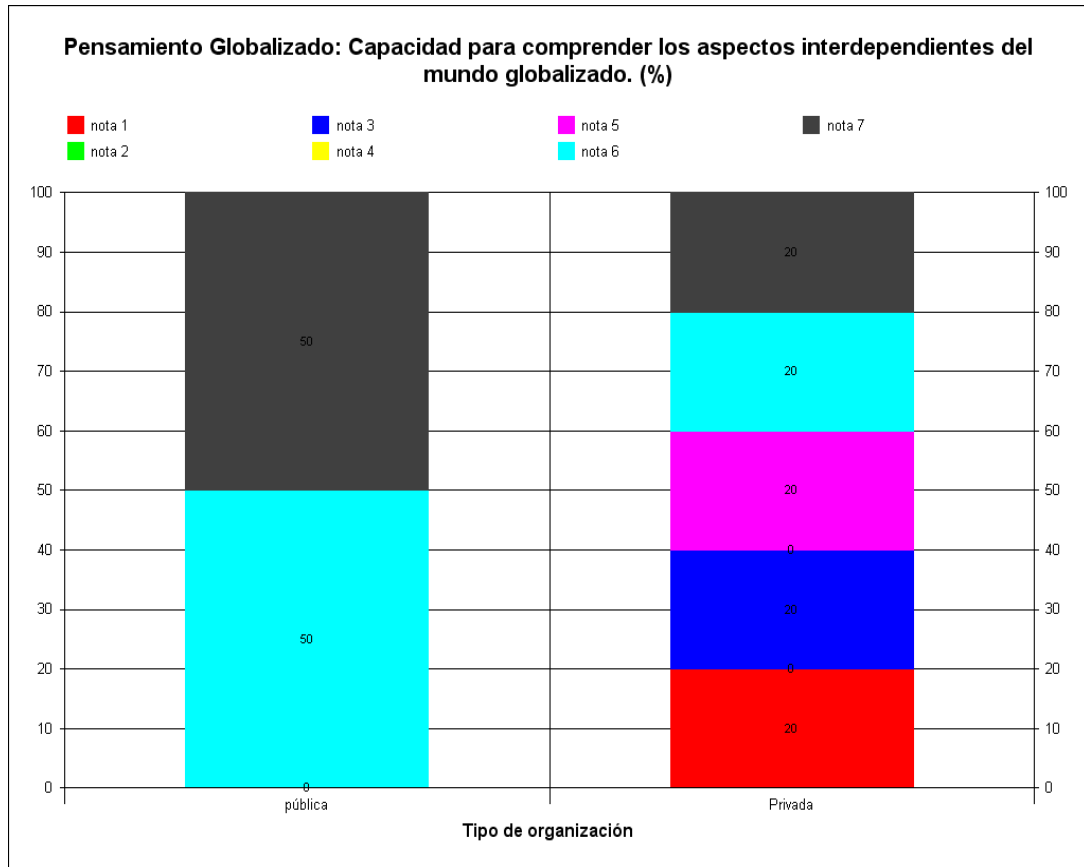


Como lo expone el gráfico N° 12, en cuanto a la Capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios del otro, como norma de convivencia social, las empresas públicas calificaron en su totalidad con nota siete a los egresados. En cuanto a la empresa privada, ellos evaluaron con las siguientes notas:

- 20% con calificación siete.
- 40% con calificación seis.
- 20% con calificación cinco.
- 20% con calificación tres.

En resumen, un 80% evalúa sobre nota 5, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 13: Pensamiento Globalizado: Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado.

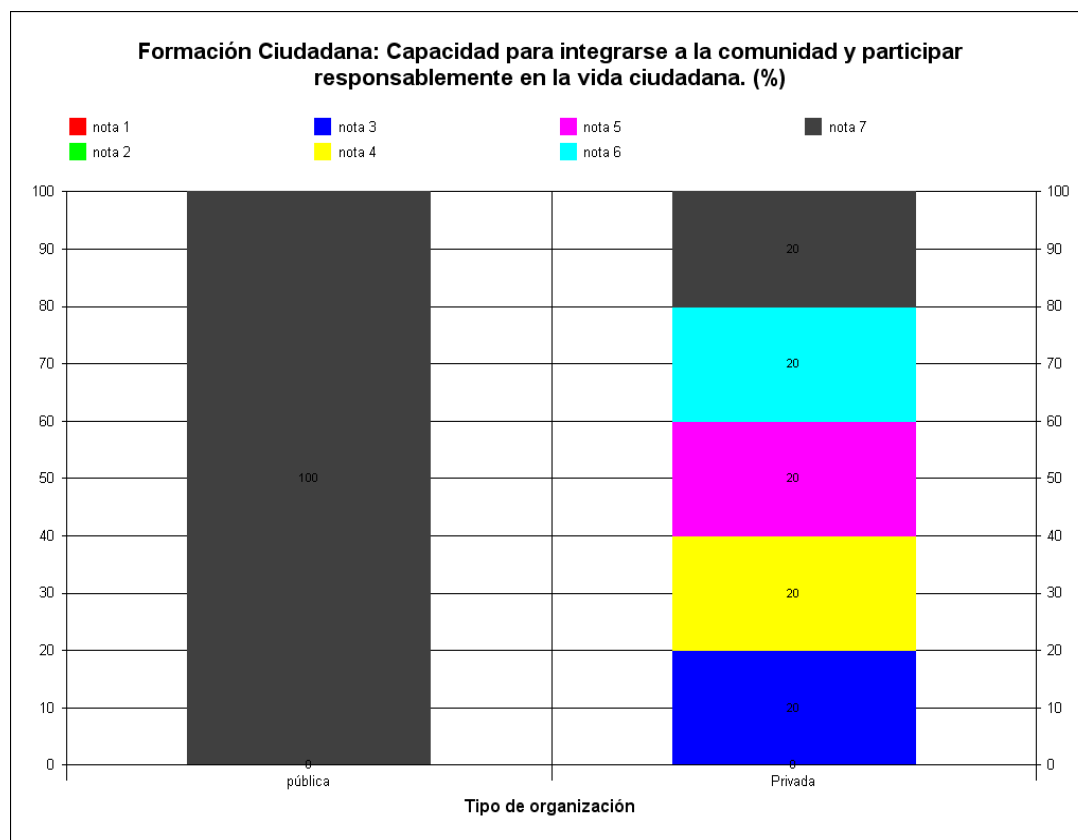


Como lo muestra el gráfico N° 13, en cuanto a la Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado, las empresas públicas opinan que el 50% de los egresados califica con nota siete y el otro 50% califica con nota seis. Mientras las empresas privadas evaluaron a los egresados como sigue:

- 20% con nota siete.
- 20% con nota seis.
- 20% con nota cinco.
- 20% con nota tres.
- 20% con nota uno.

En resumen, un 60% evalúa sobre nota 5, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 14: Formación Ciudadana: Capacidad para integrarse a la comunidad y participar responsablemente en la vida ciudadana.

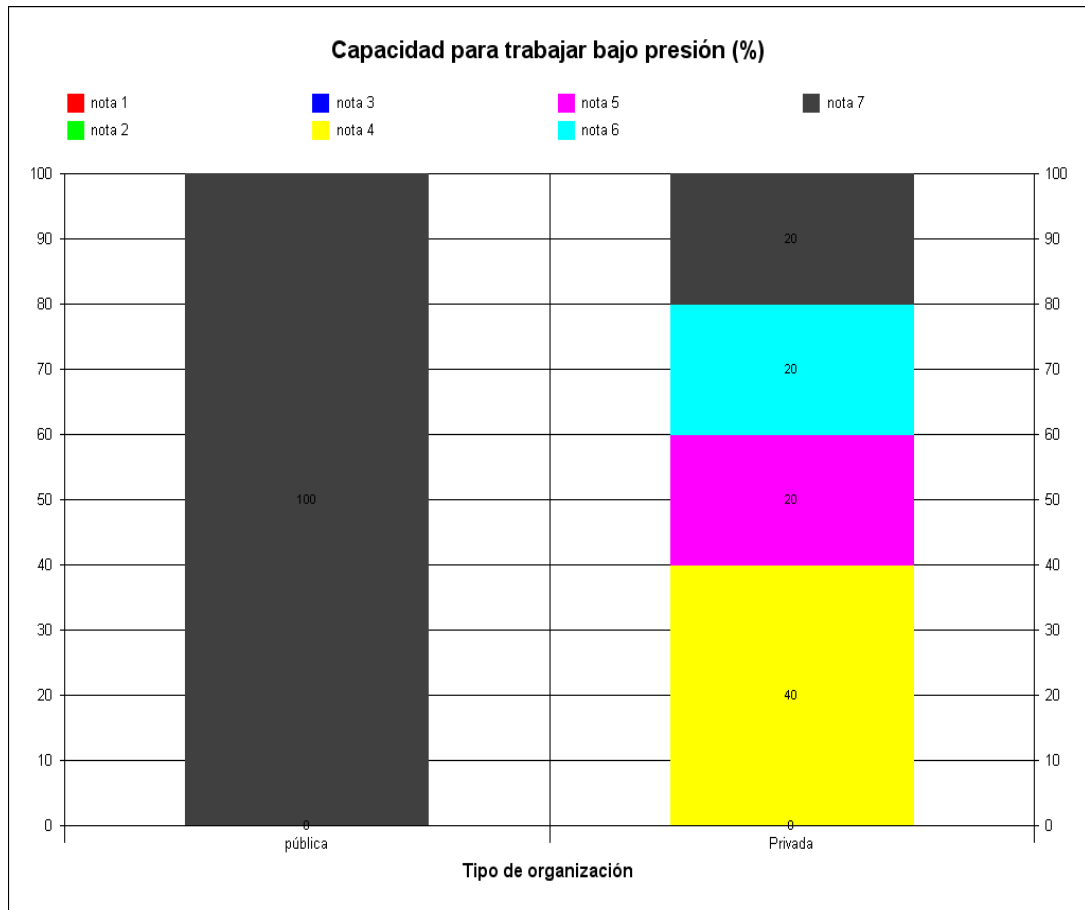


De acuerdo al gráfico N° 14, en relación a la Capacidad para integrarse a la comunidad y participar responsablemente en la vida ciudadana, las empresas públicas calificaron en su totalidad con nota siete a los egresados. Mientras que las empresas privadas evaluaron con:

- 20% con nota siete.
- 20% con nota seis.
- 20% con nota cinco.
- 20% con nota cuatro.
- 20% con nota tres.

En resumen, un 80% evalúa sobre nota 4, lo que se interpreta como una evaluación positiva.

Gráfico N° 15: Capacidad para trabajar bajo presión.



De acuerdo al gráfico N° 15, relacionado con la Capacidad para trabajar bajo presión, las empresas públicas evaluaron a los egresados con la nota máxima, es decir, nota siete. En cambio las empresas privadas calificaron a los egresados de la siguiente manera:

- 20% con nota siete.
- 20% con nota seis.
- 20% con nota cinco.
- 40% con nota cuatro.

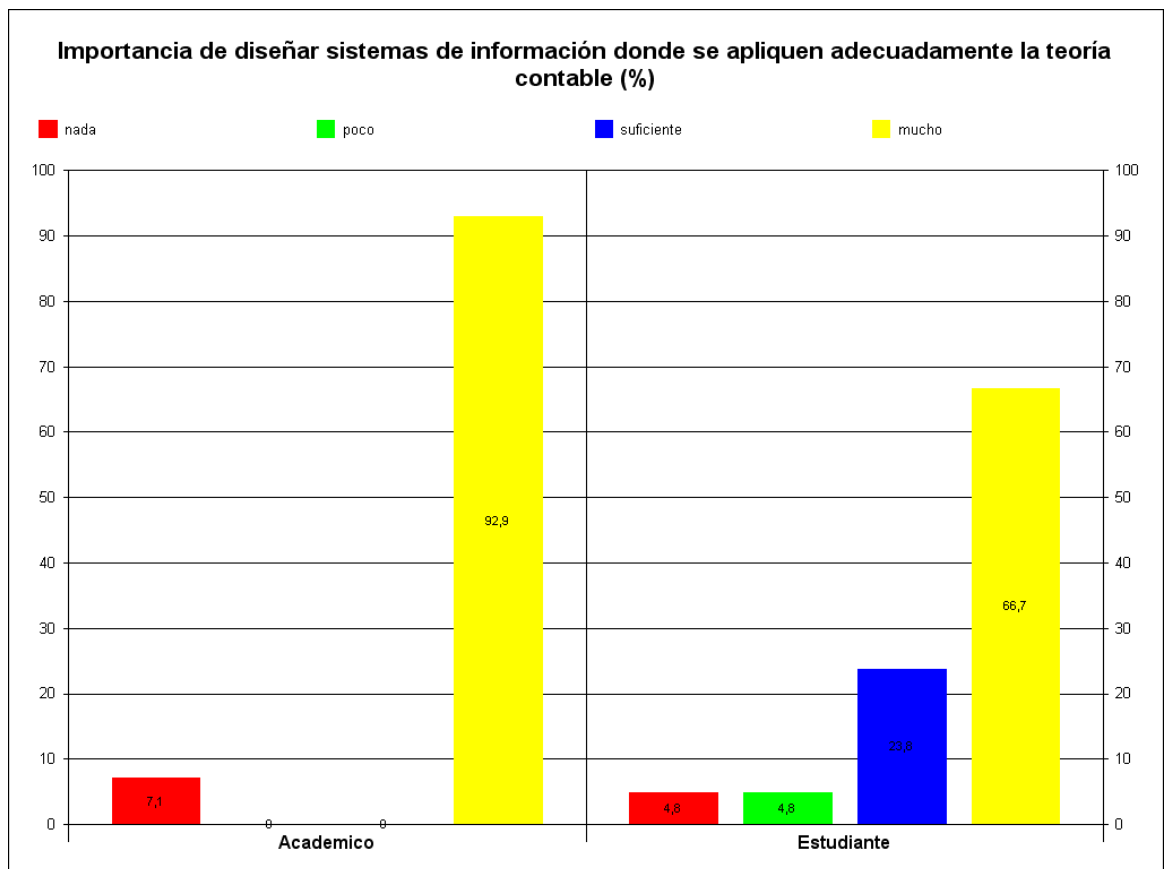
En resumen, un 100% evalúa sobre nota 4, lo que se interpreta como una evaluación positiva

2.- Resultados de Encuestas dirigidas a los Académicos Contadores Auditores de la Escuela de Auditoría y Estudiantes que cursen Preparación Proyecto Tesis de Grado II (ramo del décimo semestre) de la carrera de Auditoría.

2.1.- Importancia de las Competencias Específicas en la Profesión.

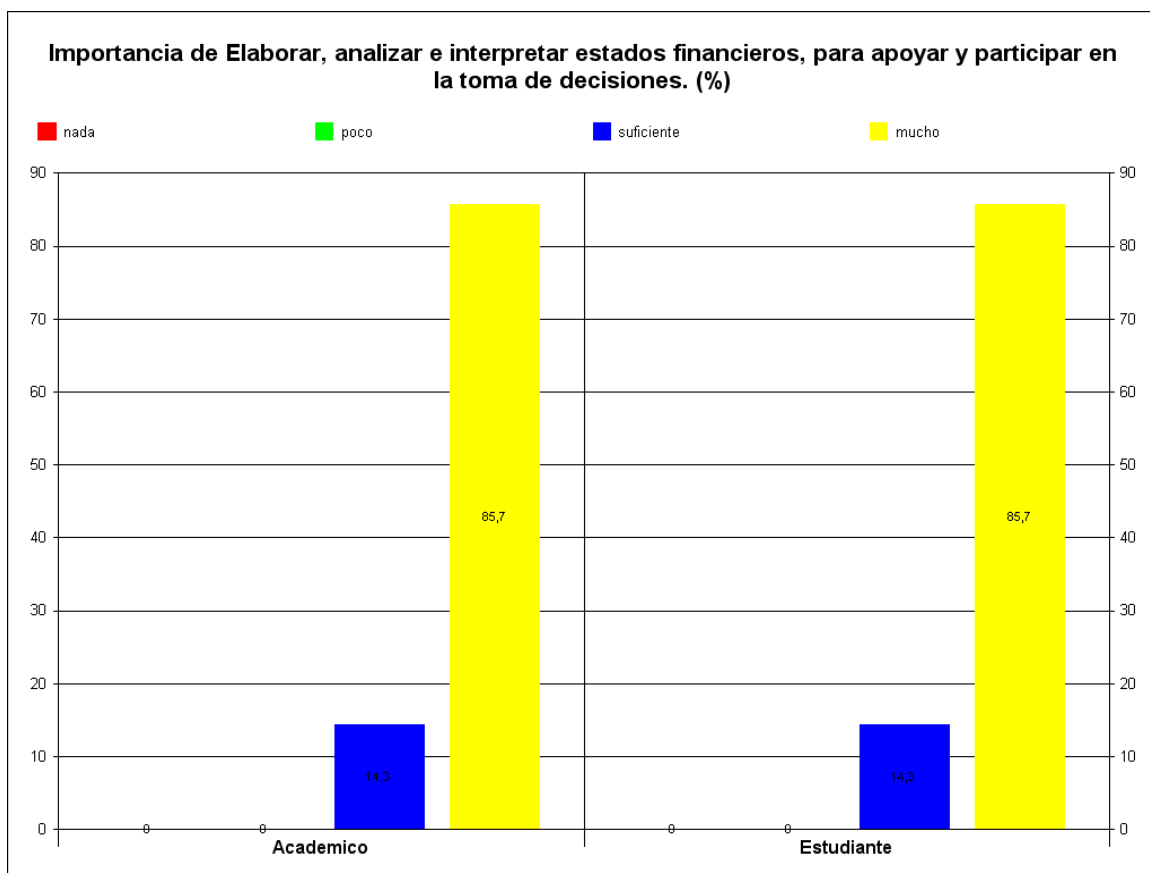
ÁREA DE CONTABILIDAD Y COSTOS:

Gráfico N° 16: Importancia de 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.



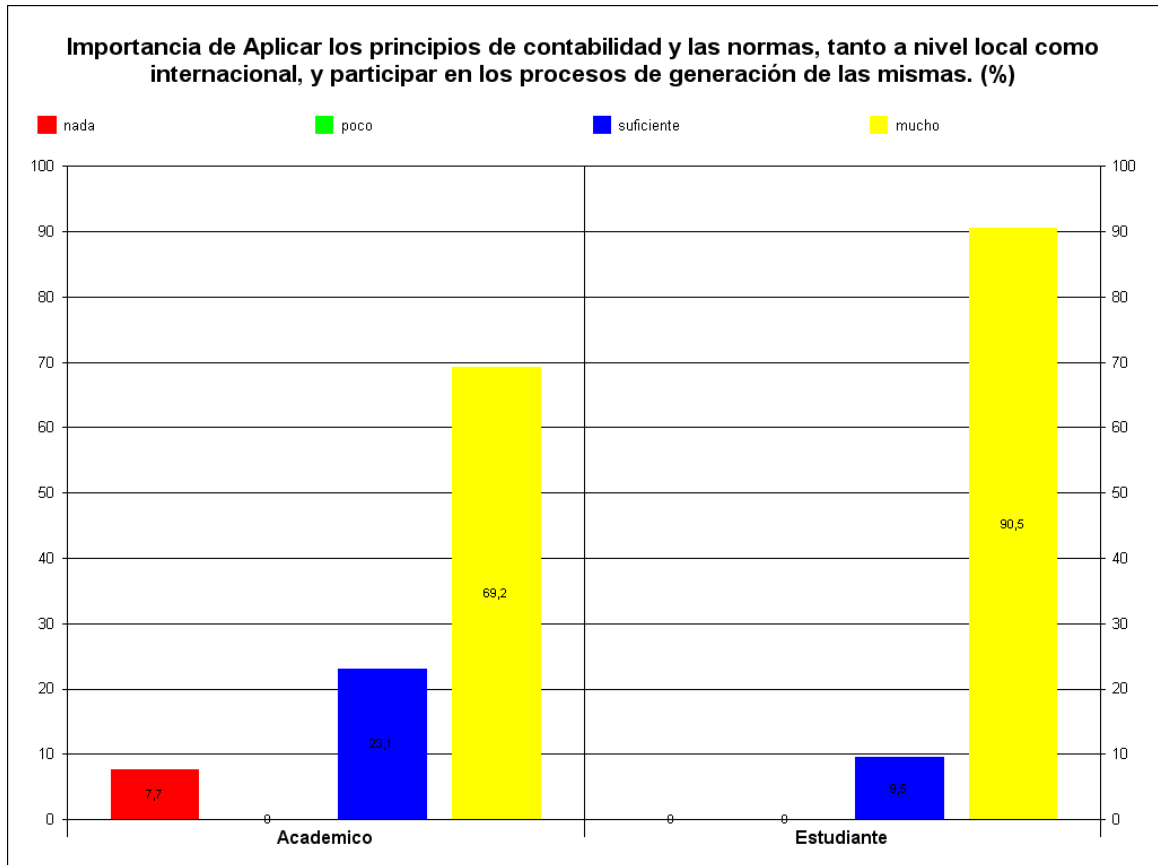
Según el gráfico anterior el 92.86% de los Académicos considera muy importante esta competencia. En el caso de los Estudiantes el 23,81% considera que es suficientemente importante y el 66,67% muy importante.

Gráfico N° 17: Importancia de Elaborar, analizar e interpretar Estados Financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones.



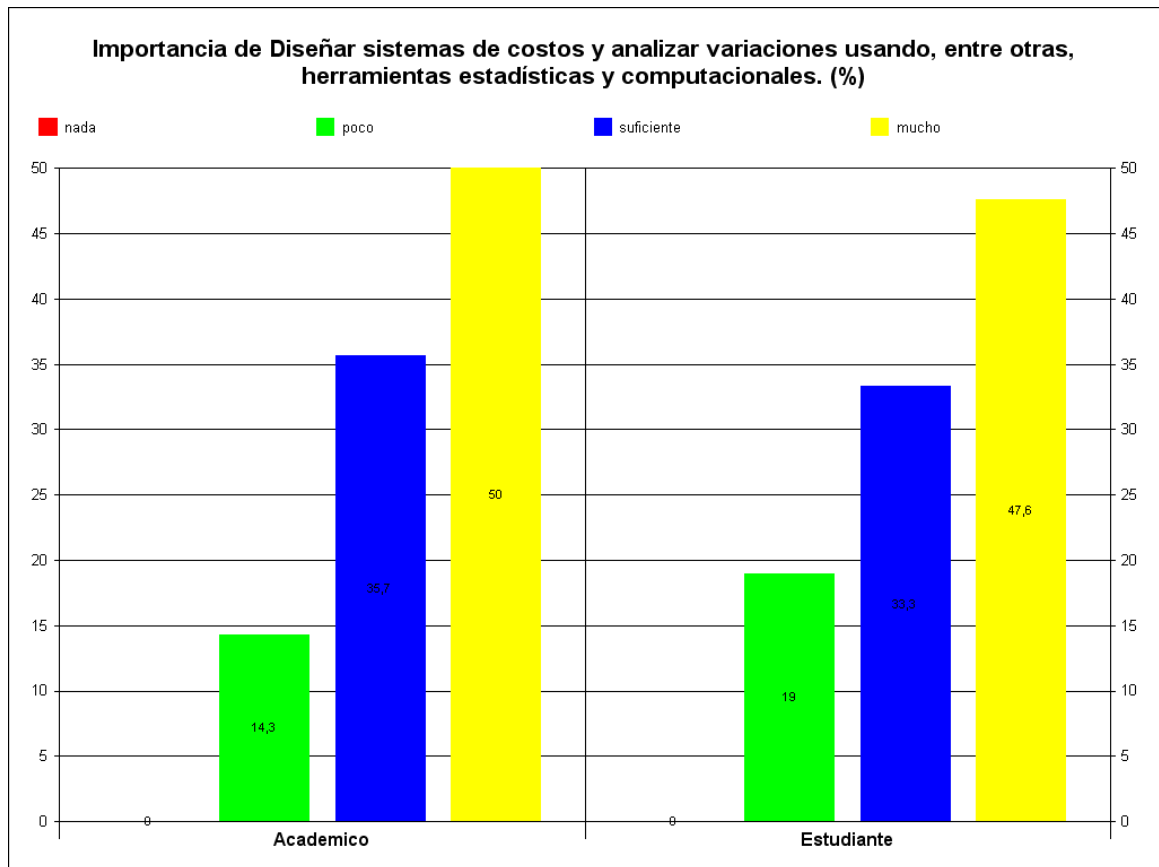
Según el gráfico anterior el 14,29% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 85,71% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 14,29% considera que es suficientemente importante y el 85,71% muy importante.

Gráfico N° 18: Importancia de Aplicar los principios de contabilidad y las normas, tanto a nivel local como internacional, y participar en los procesos de generación de las mismas.



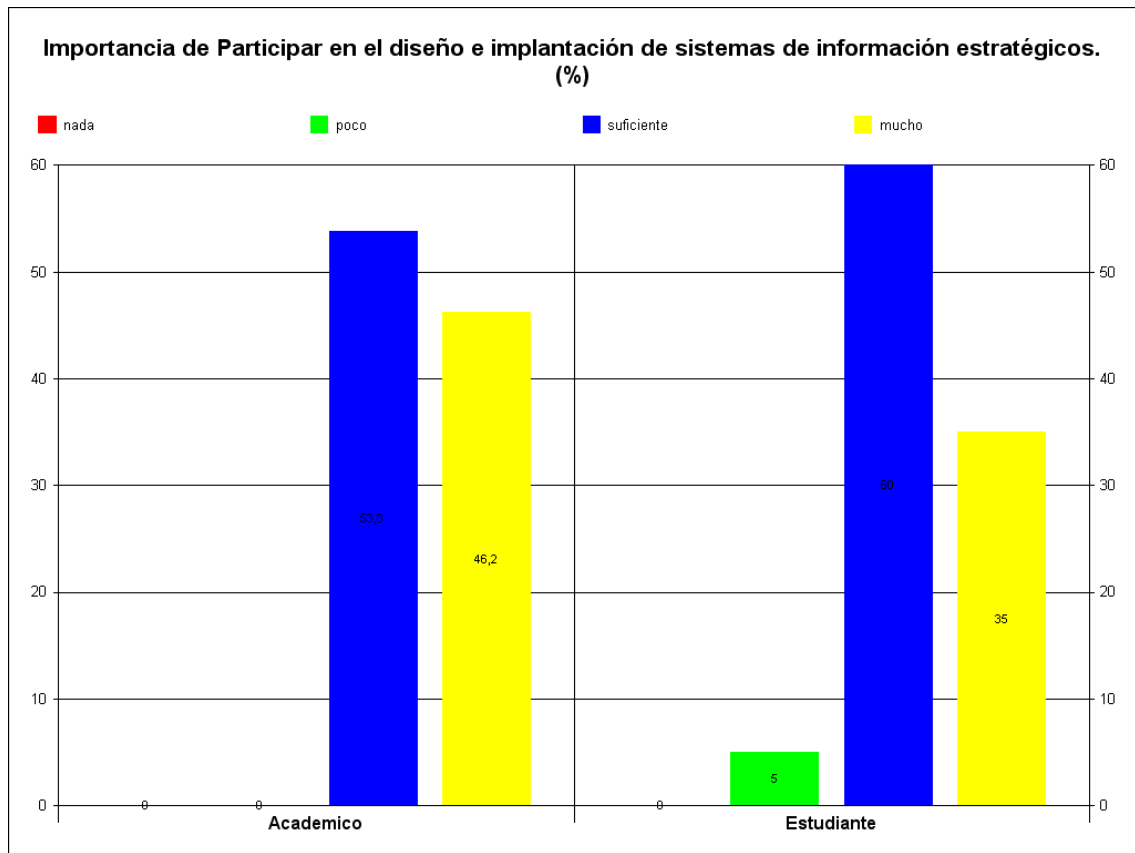
Según el gráfico anterior el 23,08% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 69,23% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 9,52% considera que es suficientemente importante y el 90,48% muy importante.

Gráfico N° 19: Importancia de Diseñar sistemas de costos y analizar variaciones usando, entre otras, herramientas estadísticas y computacionales.



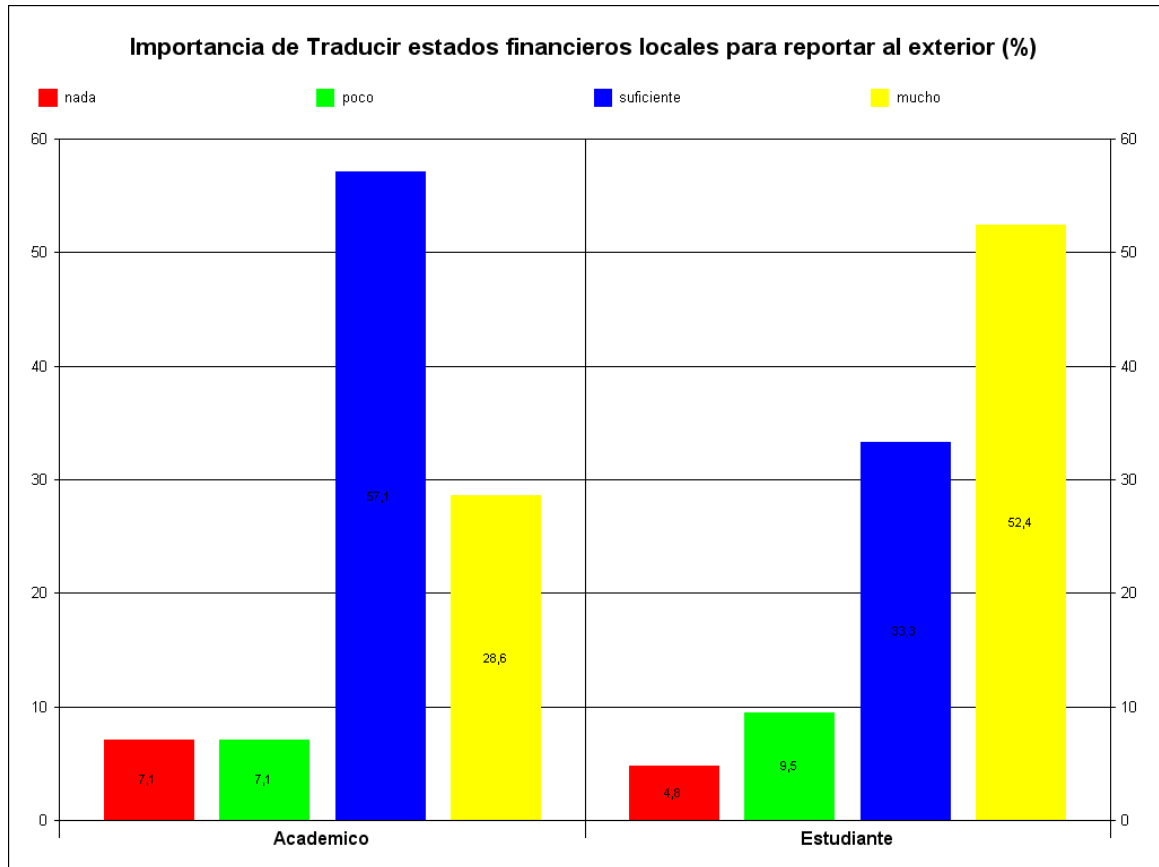
Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 50% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 33,33% considera que es suficientemente importante y el 47,62% muy importante.

Gráfico N° 20: Importancia de Participar en el diseño e implantación de sistemas de información estratégicos.



Según el gráfico anterior el 53,85% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 46,15% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 60% considera que es suficientemente importante y el 35% muy importante.

Gráfico N° 21: Importancia de Traducir Estados Financieros locales para reportar al exterior.

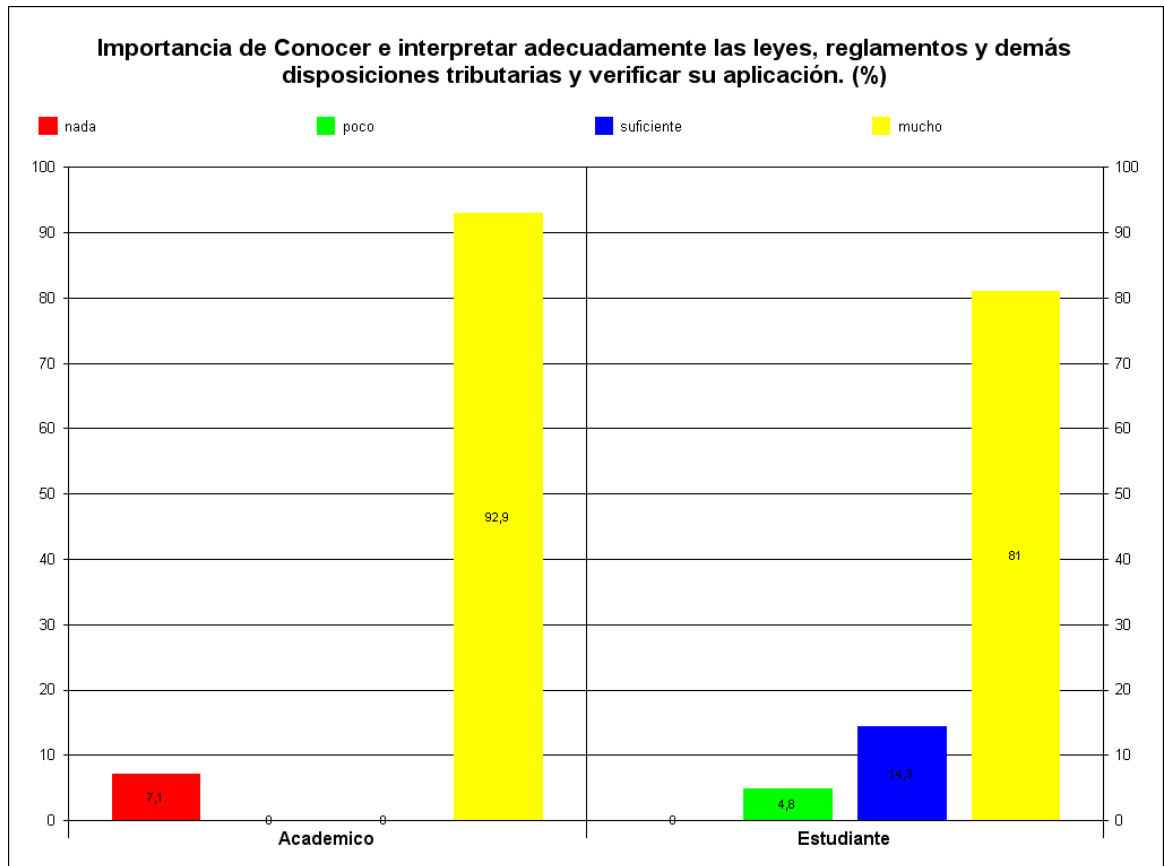


Según el gráfico anterior el 57,14% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 28,57% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 33,33% considera que es suficientemente importante y el 52,38% muy importante.

Referente al área de Contabilidad y Costos, tanto los Estudiantes como los Académicos consideran que las competencias de esta Área, son relevantes dentro de las categorías de la encuesta para la carrera de Auditoría, ya que los porcentajes de ambos estamentos son similares.

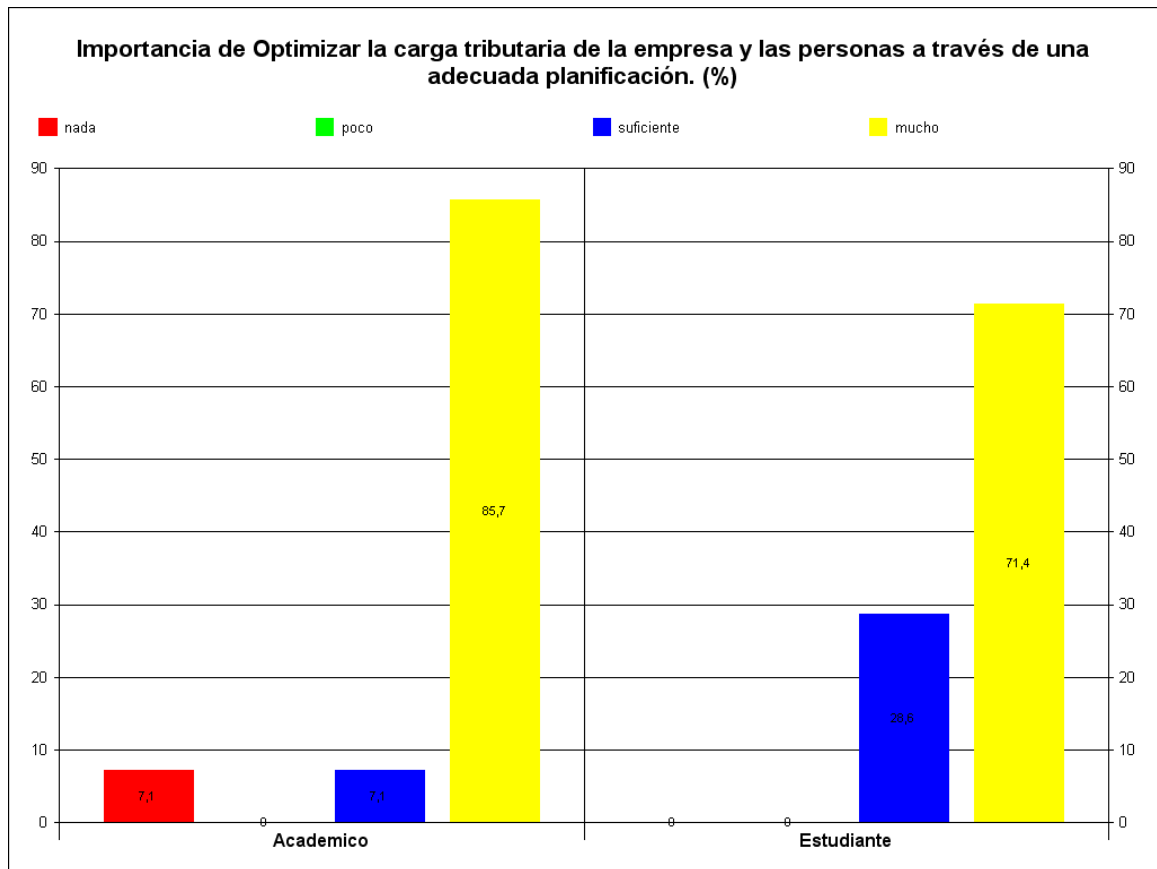
ÁREA TRIBUTARIA:

Gráfico N° 22: Importancia de Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación.



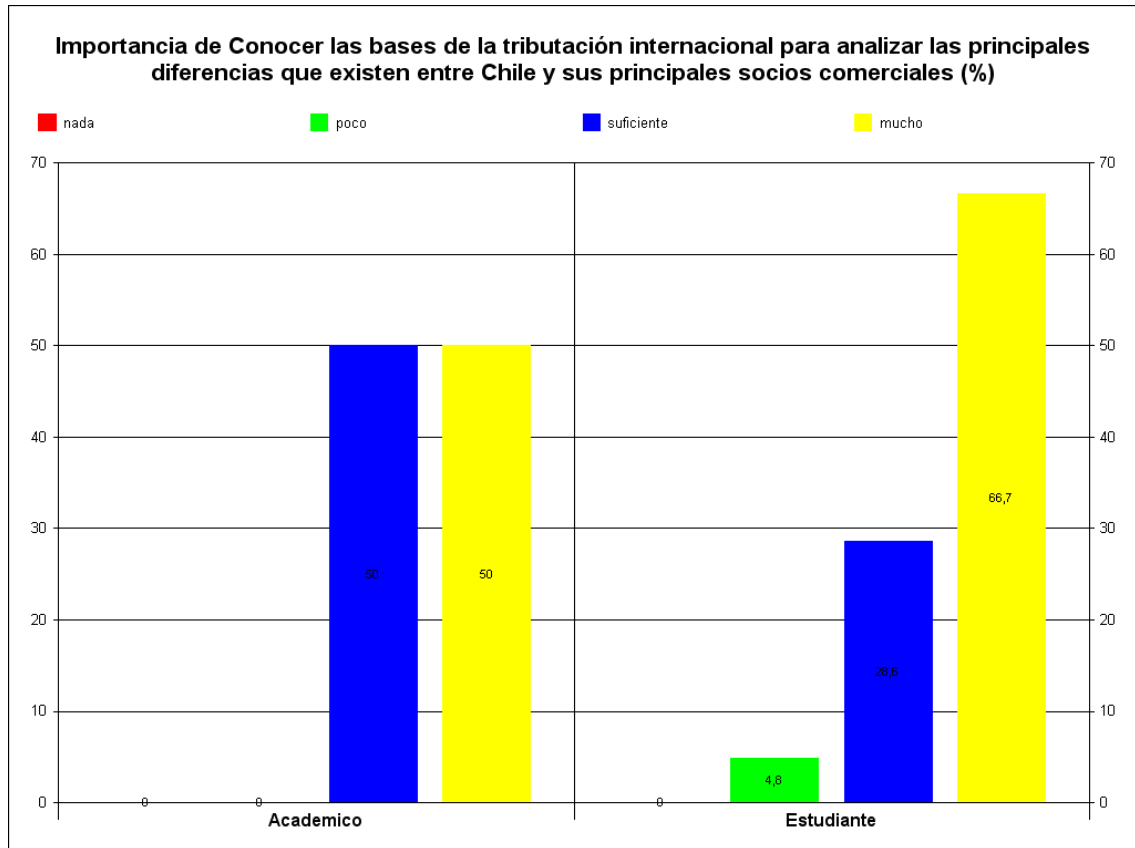
Según el gráfico anterior los Académicos considera muy importante esta competencia en un porcentaje de 92,86%. En el caso de los Estudiantes el 14,29% considera que es suficientemente importante y el 80,95% muy importante.

Gráfico N° 23: Importancia de Optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación.



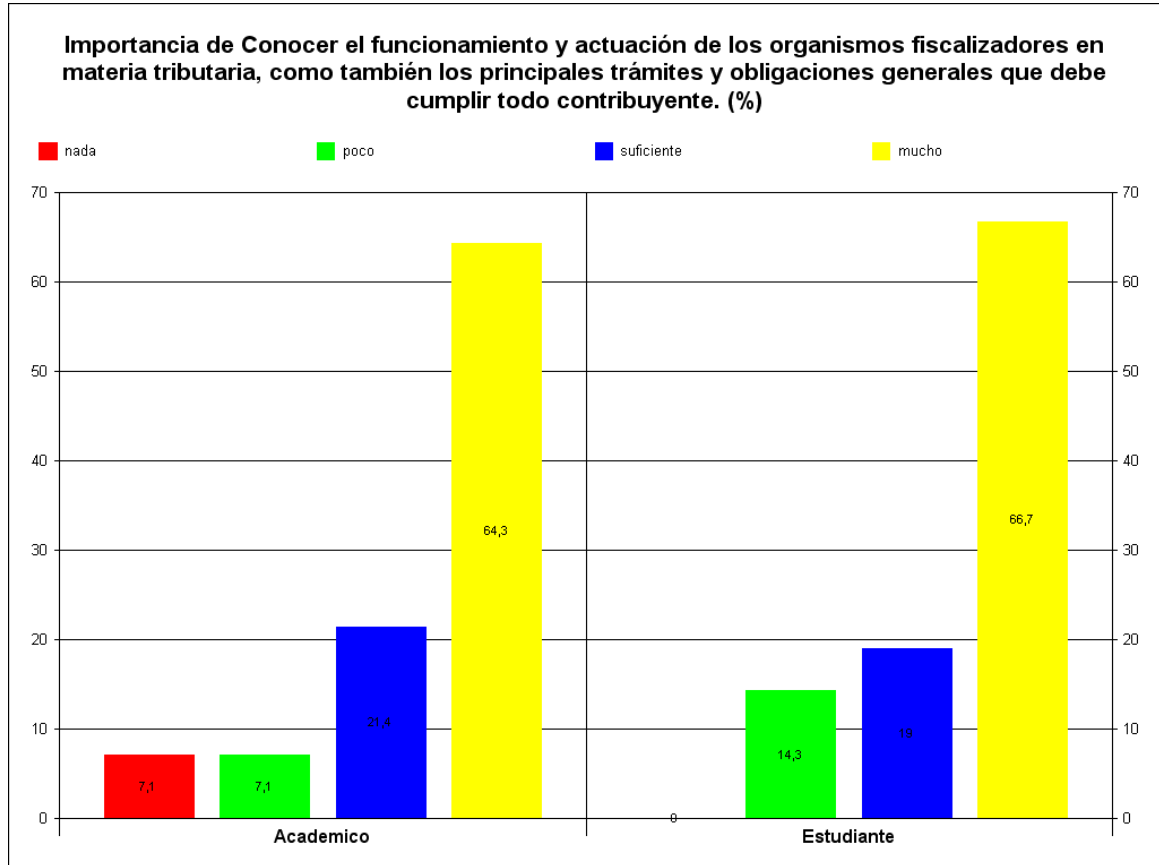
Según el gráfico anterior el 7,14% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 85,71% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 28,57% considera que es suficientemente importante y el 71,43% muy importante.

Gráfico N° 24: Importancia de Conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre Chile y sus principales socios comerciales.



Según el gráfico anterior el 50% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 50% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 28,57% considera que es suficientemente importante y el 66,67% muy importante.

Gráfico N° 25: Importancia de 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.

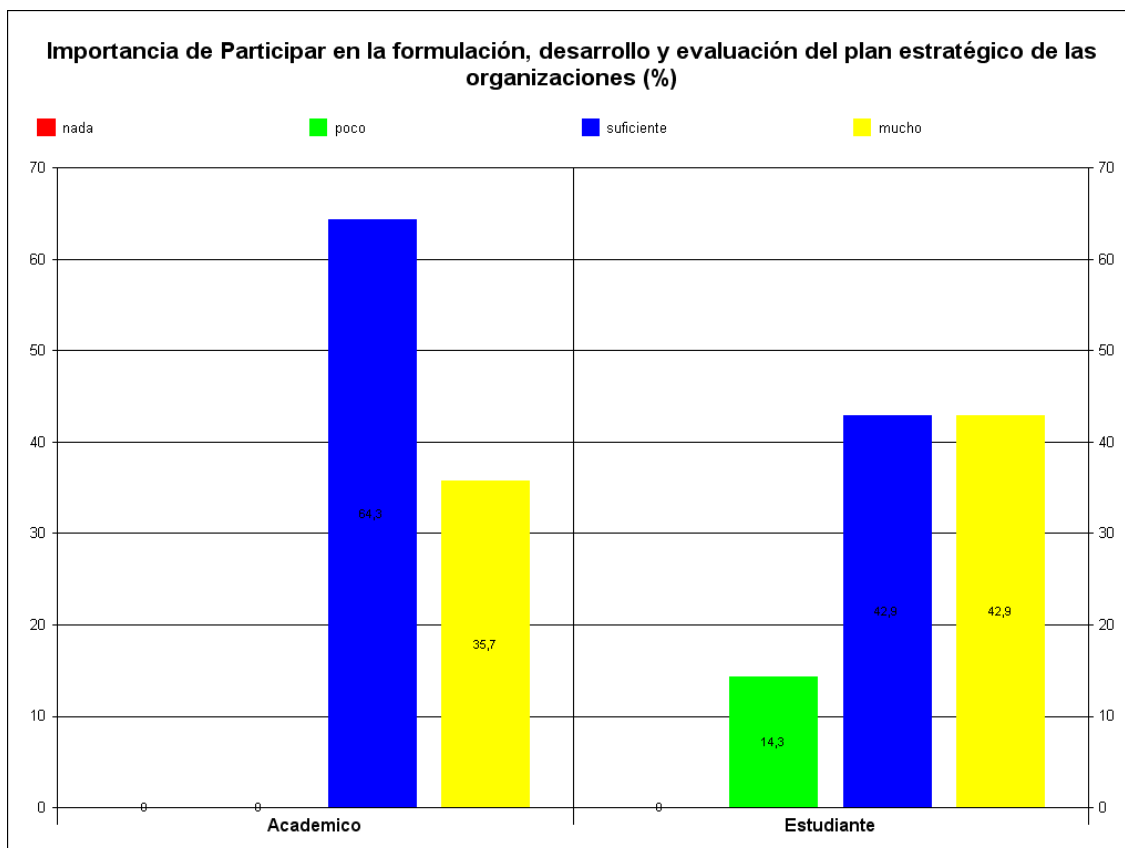


Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 64,29% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 19,05% considera que es suficientemente importante y el 66,67% muy importante.

Referente al área de Tributaria, tanto los Estudiantes como los Académicos consideran que las competencias de esta Área, son relevantes dentro de las categorías de la encuesta para la carrera de Auditoría, ya que los porcentajes de ambos estamentos son similares.

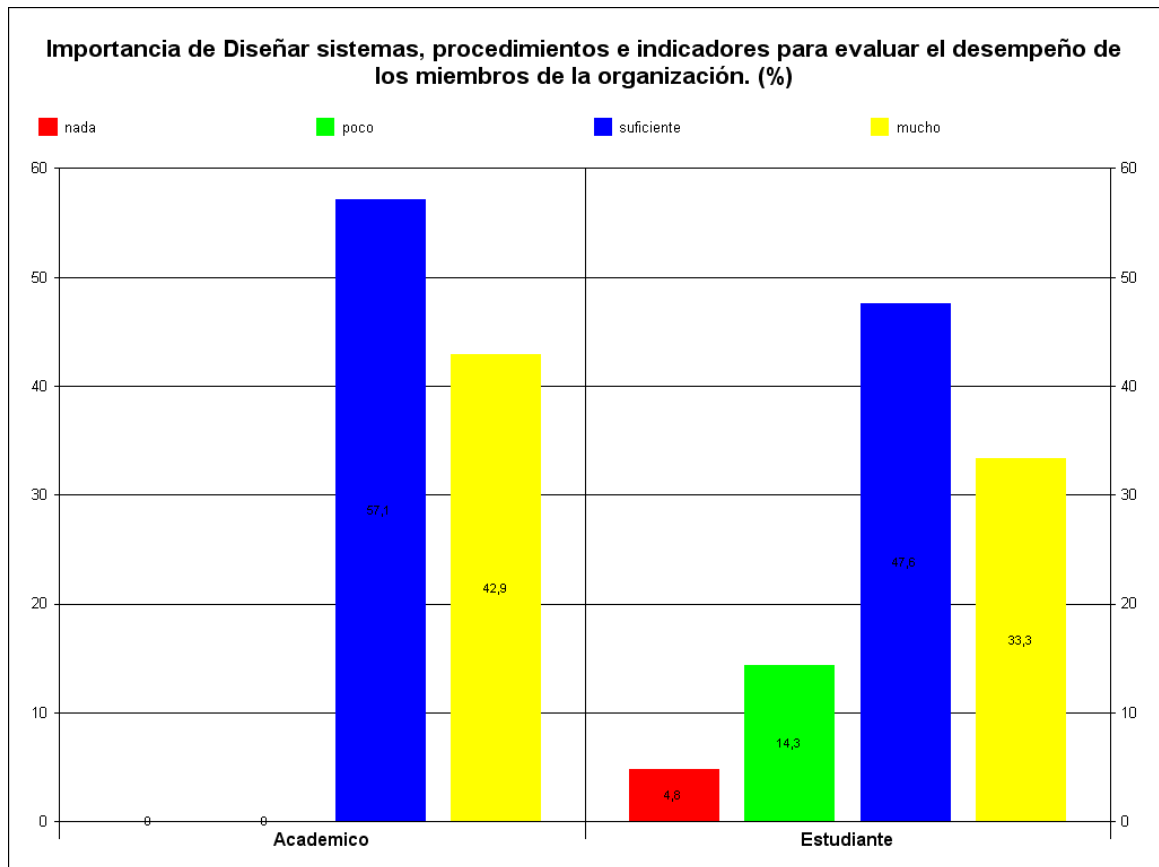
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Gráfico N° 26: Importancia de Participar en la formulación, desarrollo y evaluación del plan estratégico de las organizaciones.



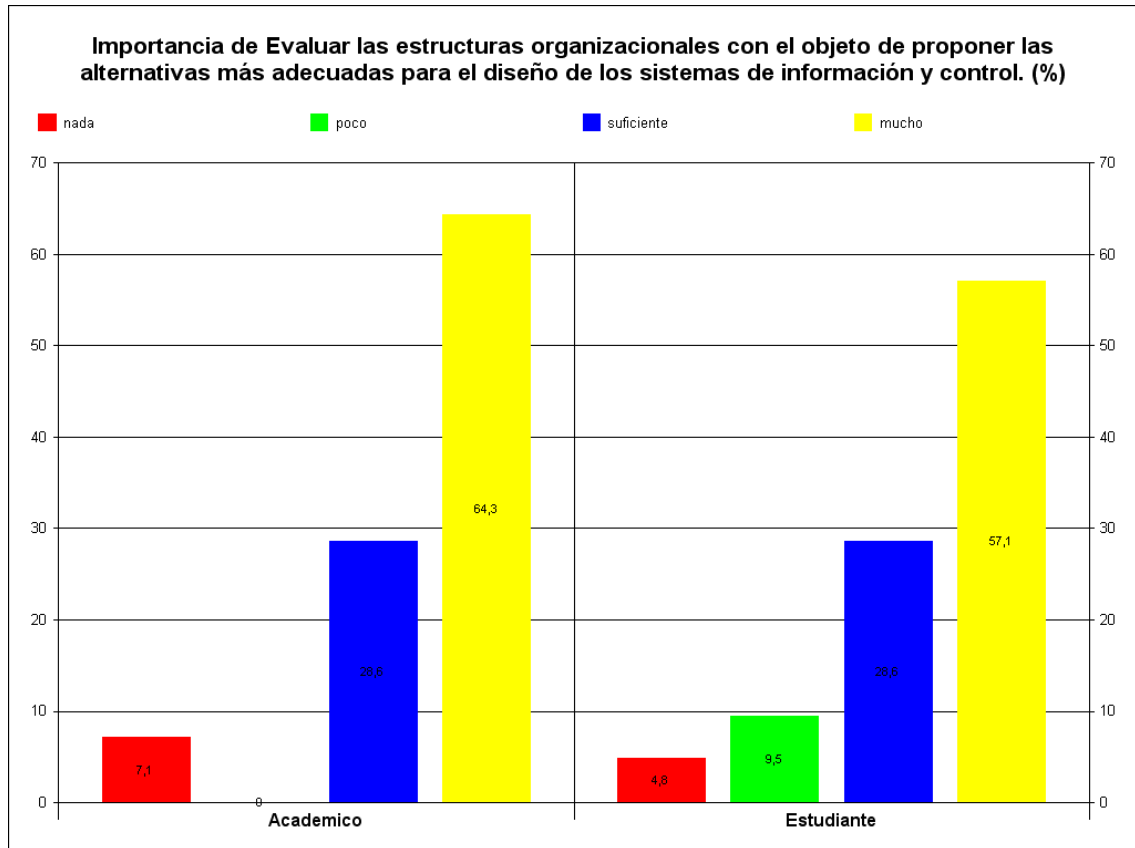
Según el gráfico anterior el 64,29% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 35,71% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que es suficientemente importante y el 42,86% muy importante.

Gráfico N° 27: Importancia de Diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización.



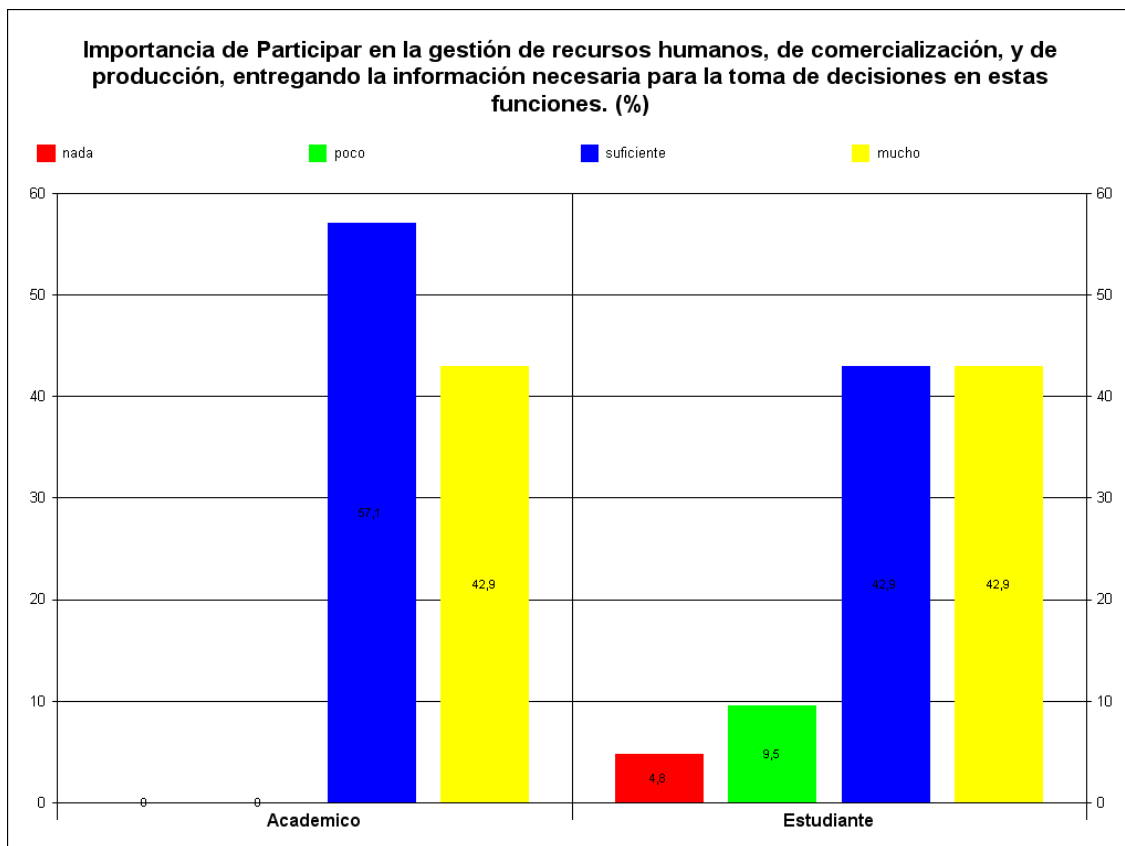
Según el gráfico anterior el 57,14% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 42,86% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 47,62% considera que es suficientemente importante y el 33,33% muy importante.

Gráfico N° 28: Importancia de Evaluar las estructuras organizacionales con el objeto de proponer las alternativas más adecuadas para el diseño de los sistemas de información y control.



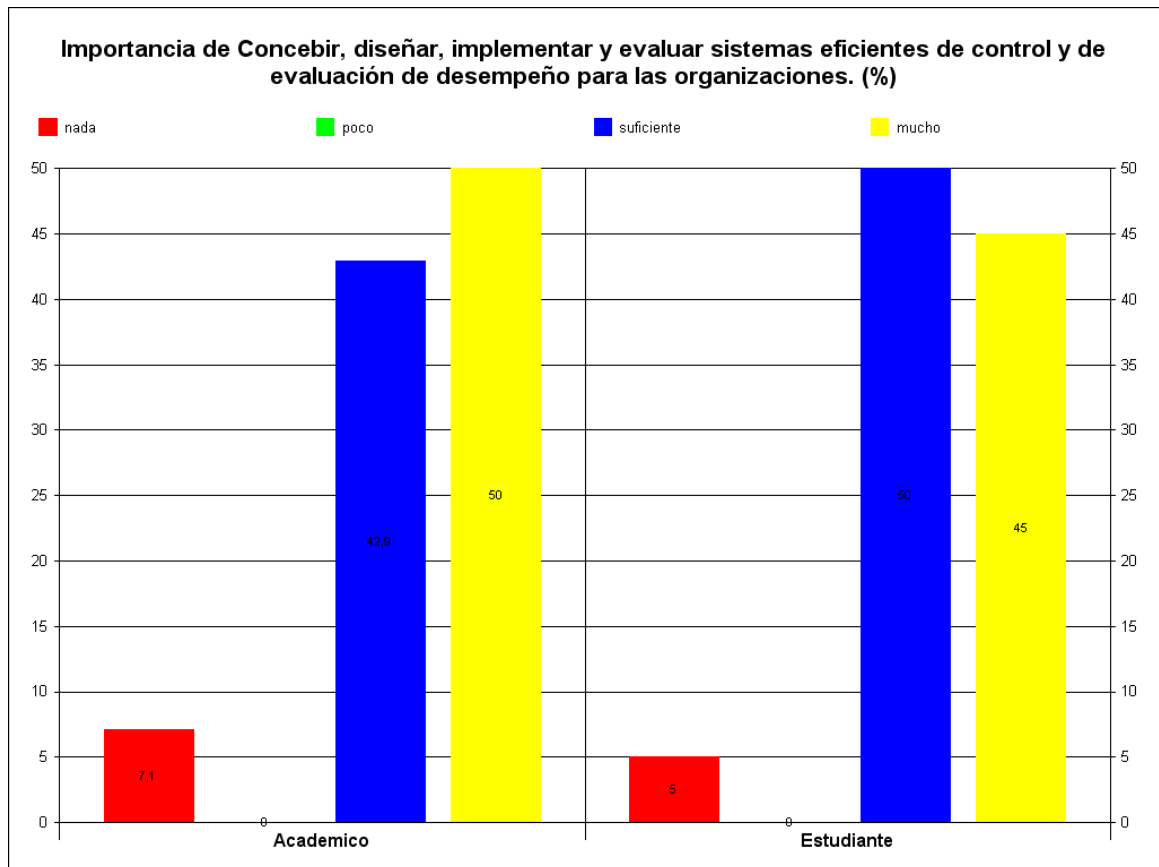
Según el gráfico anterior el 28,57% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 64,29% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 28,57% considera que es suficientemente importante y el 57,14% muy importante.

Gráfico N° 29: Importancia de Participar en la gestión de recursos humanos, de comercialización, y de producción, entregando la información necesaria para la toma de decisiones en estas funciones.



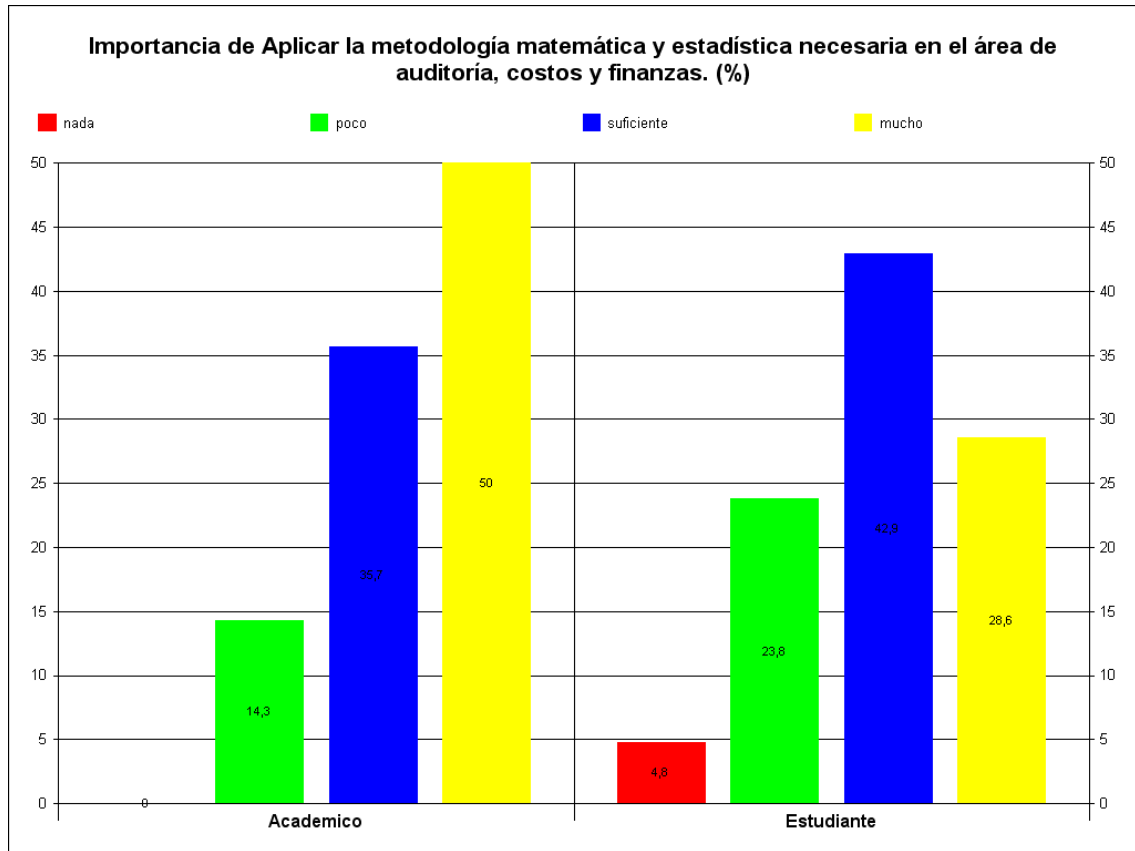
Según el gráfico anterior el 57,14% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 42,86% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que es suficientemente importante y el 42,86% muy importante.

Gráfico N° 30: Importancia de Concebir, diseñar, implementar y evaluar sistemas eficientes de control y de evaluación de desempeño para las organizaciones.



Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 50% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 50% considera que es suficientemente importante y el 45% muy importante.

Gráfico N° 31: Importancia de Aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el área de auditoría, costos y finanzas.

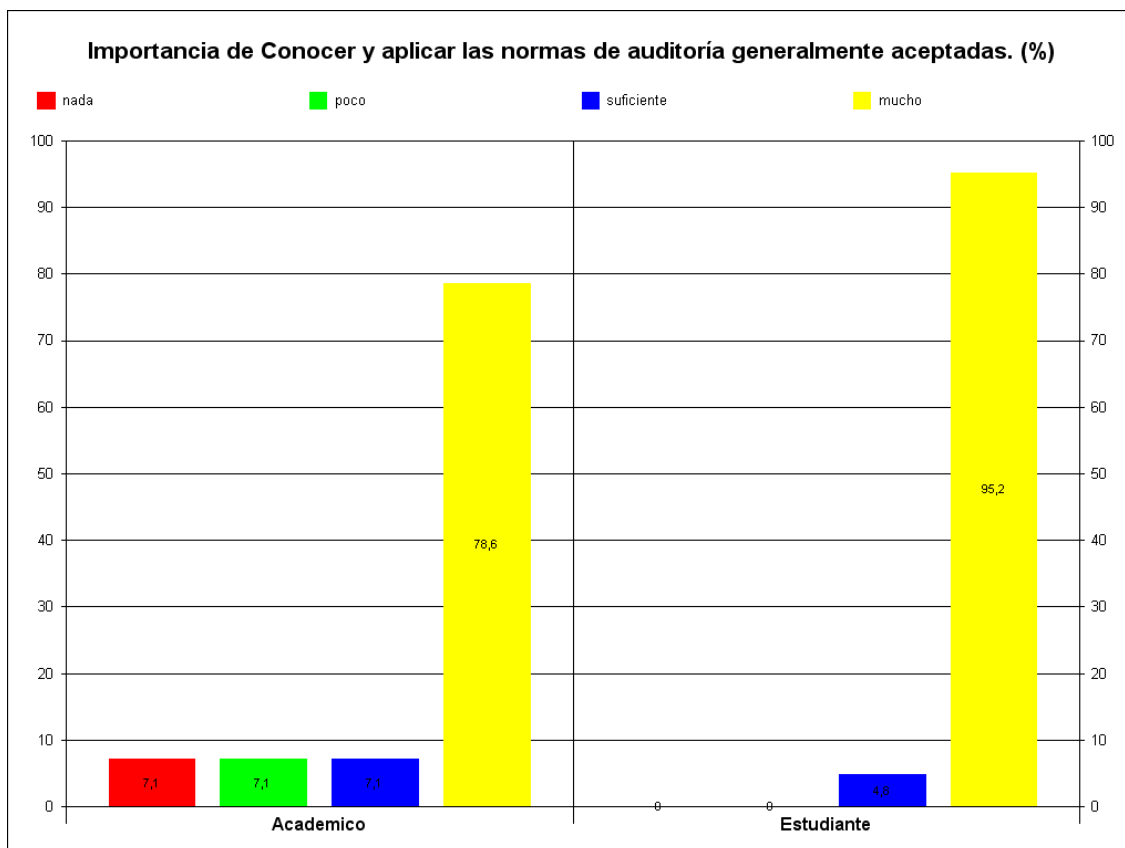


Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 50% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que es suficientemente importante y el 28,57% muy importante.

Referente al área de Administración, tanto los Estudiantes como los Académicos consideran que las competencias de esta Área, son lo suficientemente importantes para la carrera de Auditoría, ya que los porcentajes de ambos grupos encuestados son similares.

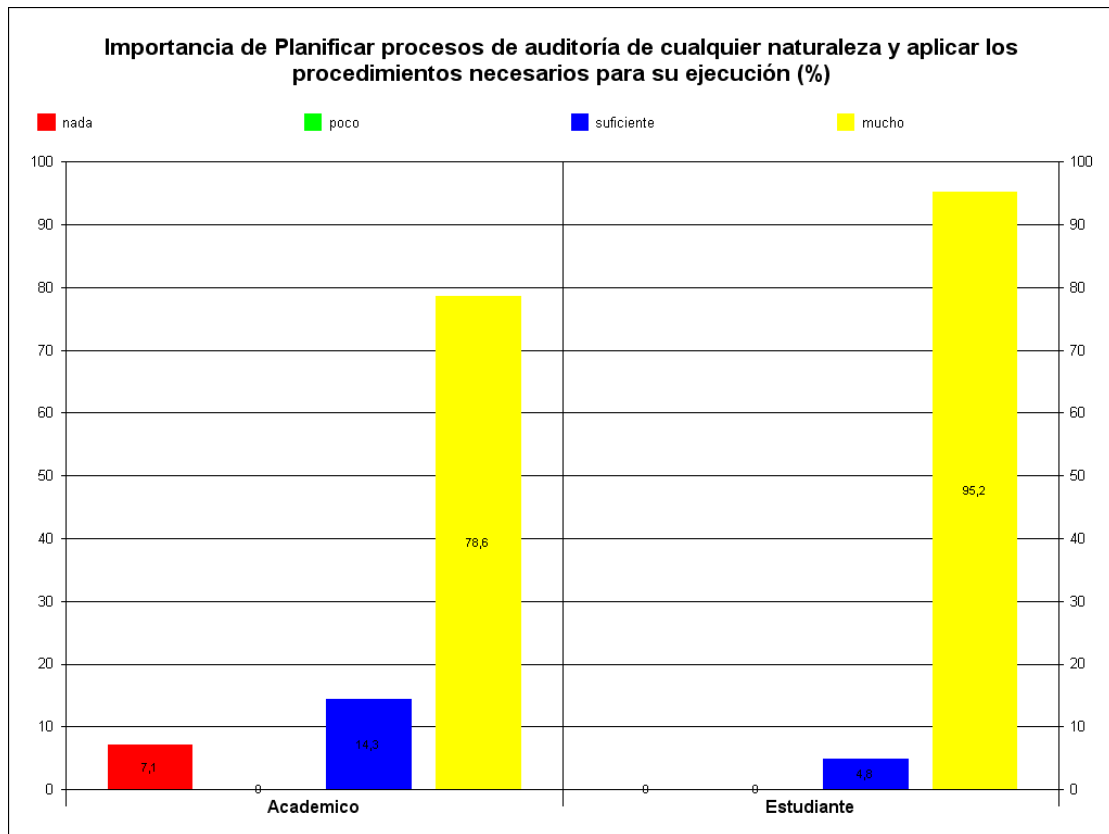
ÁREA DE AUDITORÍA

Gráfico N° 32: Importancia de Conocer y aplicar las normas de auditoría generalmente aceptadas.



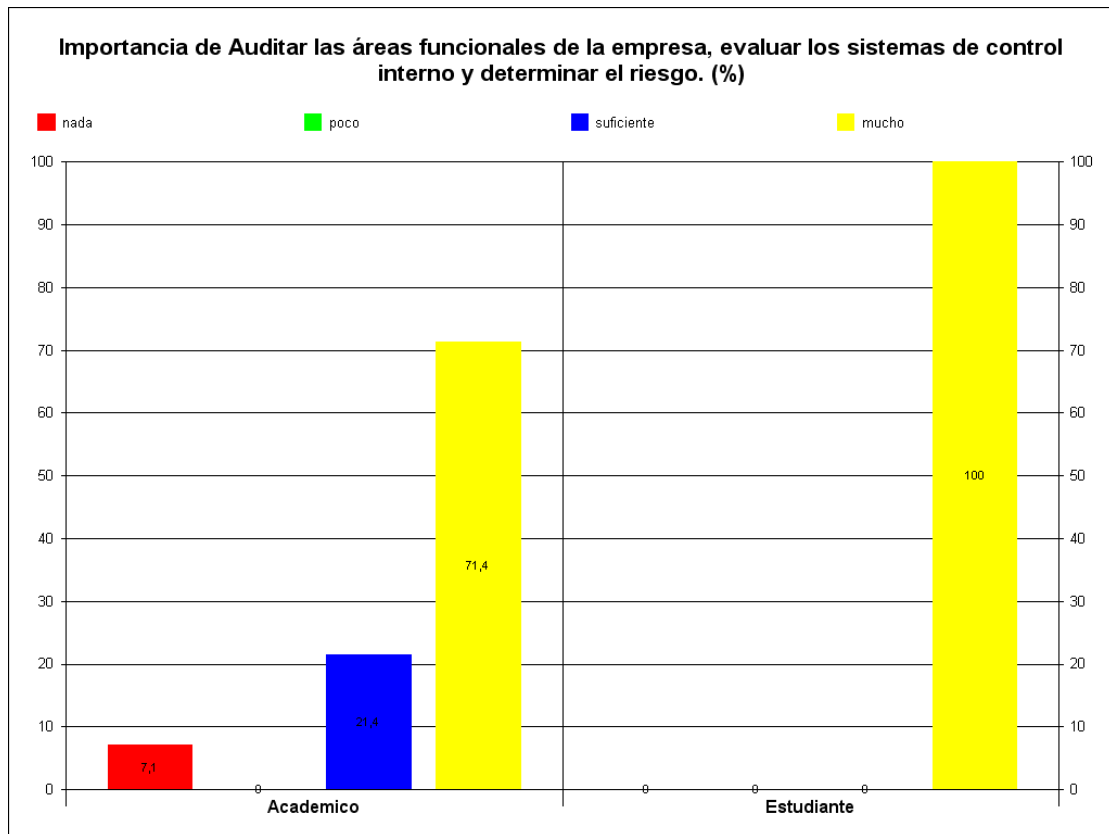
Según el gráfico anterior el 7,14% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 78,57% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 4,76% considera que es suficientemente importante y el 95,24% muy importante.

Gráfico N° 33: Importancia de Planificar procesos de Auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución.



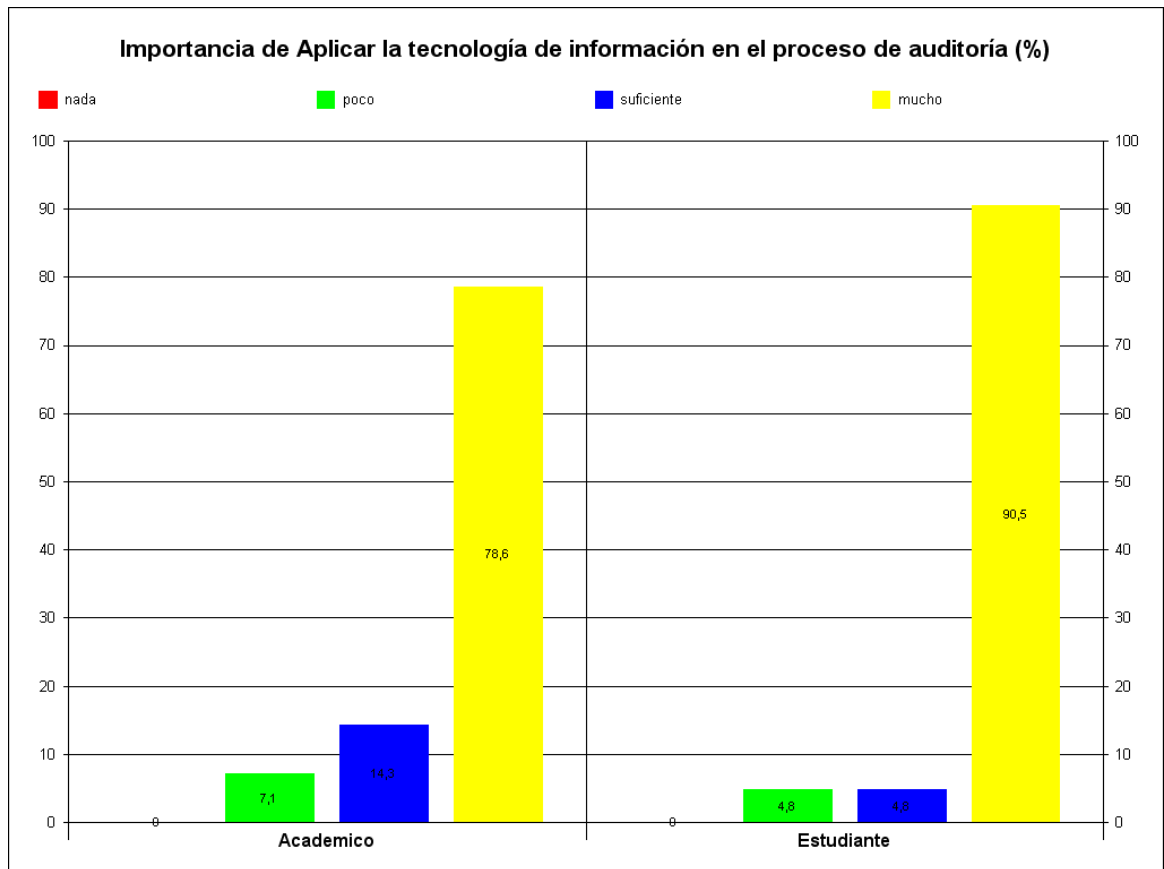
Según el gráfico anterior el 14,29% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 78,57% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 4,76% considera que es suficientemente importante y el 95,24% muy importante.

Gráfico N° 34: Importancia de Auditar las áreas funcionales de la empresa, evaluar los sistemas de control interno y determinar el riesgo.



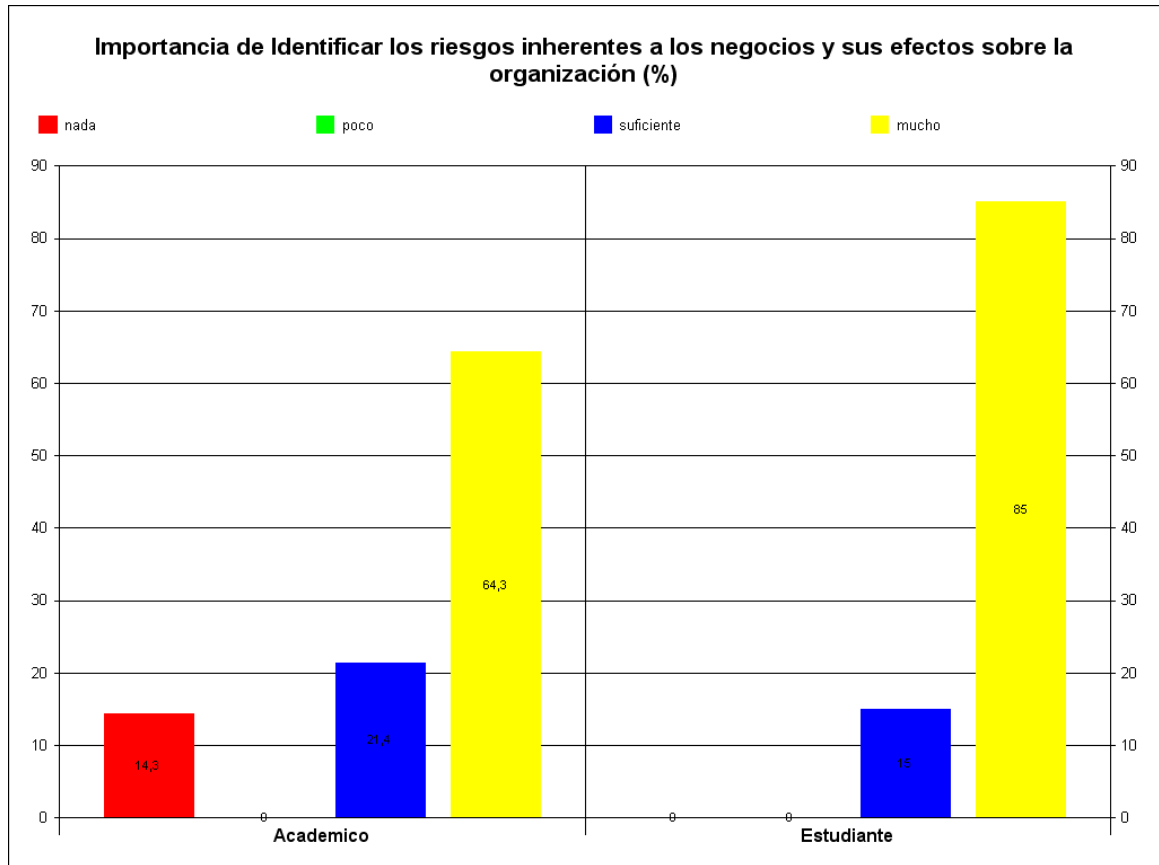
Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 71,43% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 100% considera que es muy importante.

Gráfico N° 35: Importancia de Aplicar la tecnología de información en el proceso de Auditoría.



Según el gráfico anterior el 14,29% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 78,57% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 4,76% considera que es suficientemente importante y el 90,48% muy importante.

Gráfico N° 36: Importancia de Identificar los riesgos inherentes a los negocios y sus efectos sobre la organización.

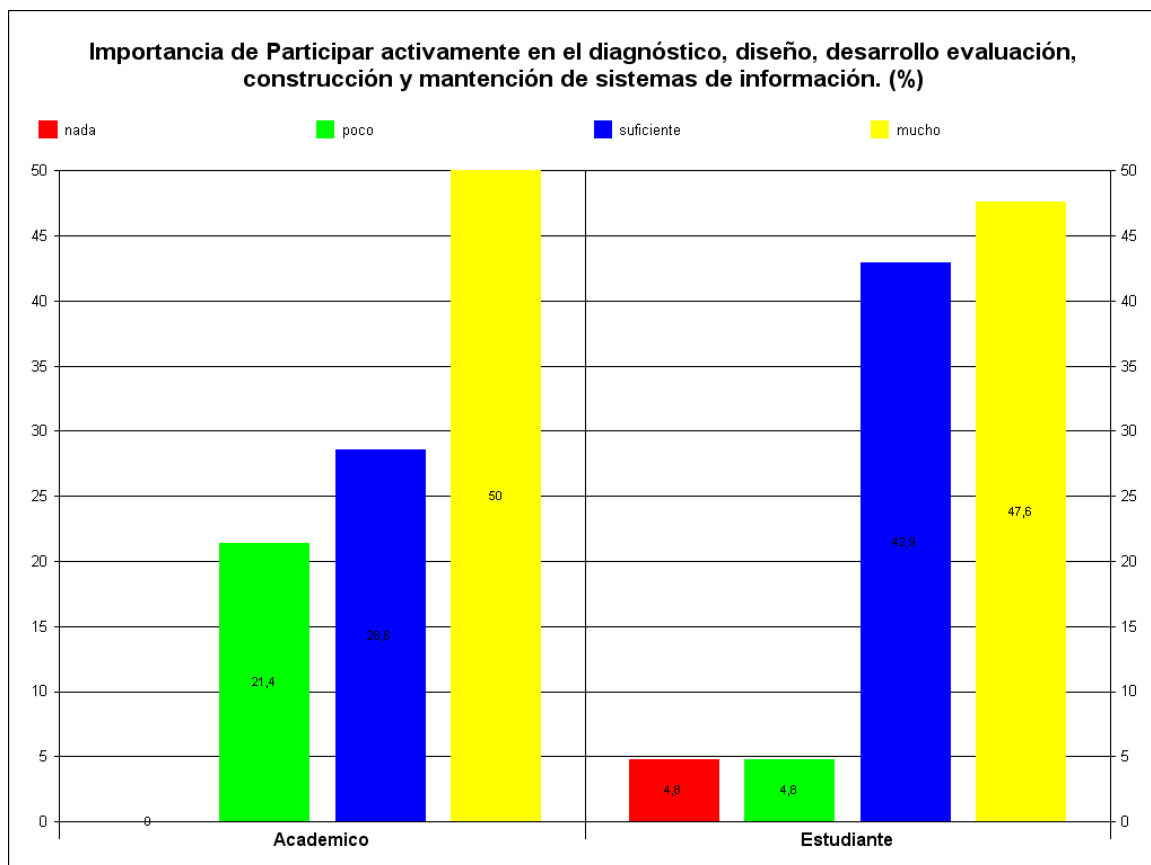


Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 64,29% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 15% considera que es suficientemente importante y el 85% muy importante.

Referente al área de Auditoría, tanto los Estudiantes como los Académicos consideran que las competencias de esta Área, son relevantes dentro de las categorías de la encuesta para la carrera de Auditoría, ya que los porcentajes de ambos grupos son similares.

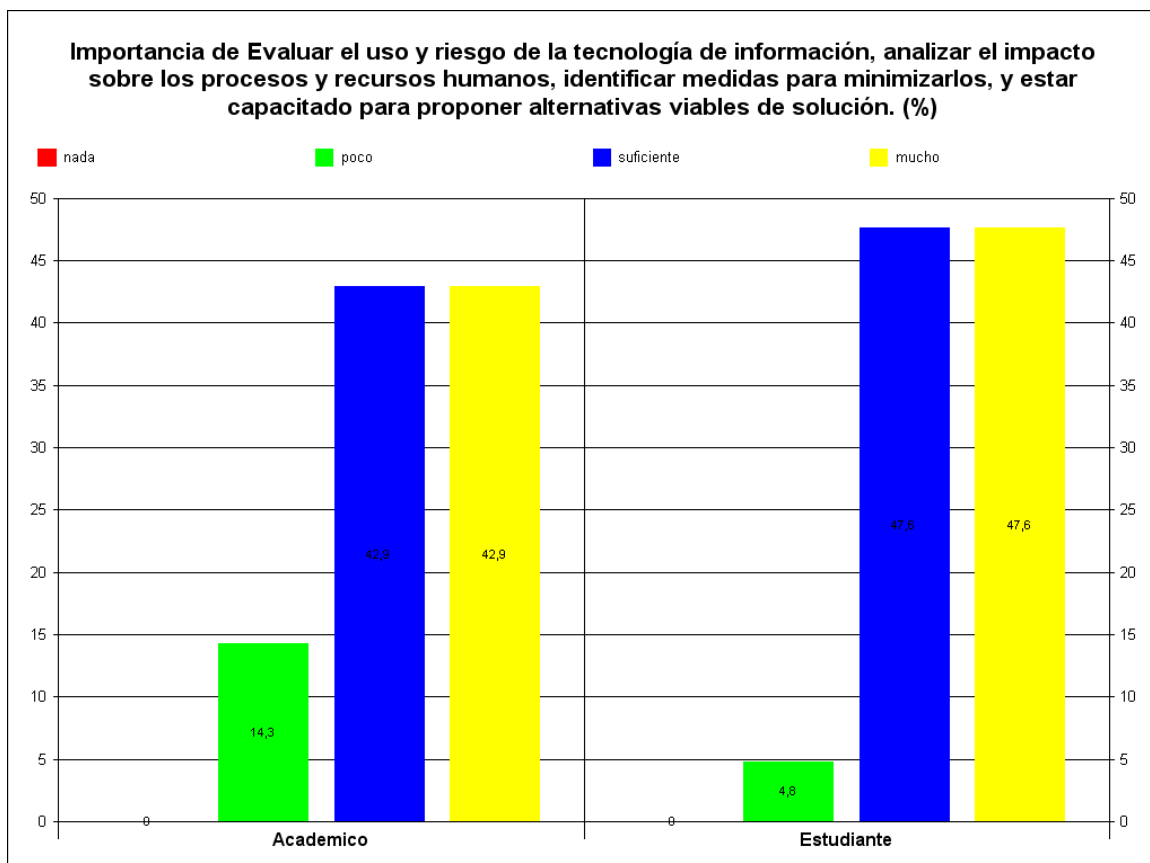
ÁREA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Gráfico N° 37: Importancia de Participar activamente en el diagnóstico, diseño, desarrollo evaluación, construcción y mantención de sistemas de información.



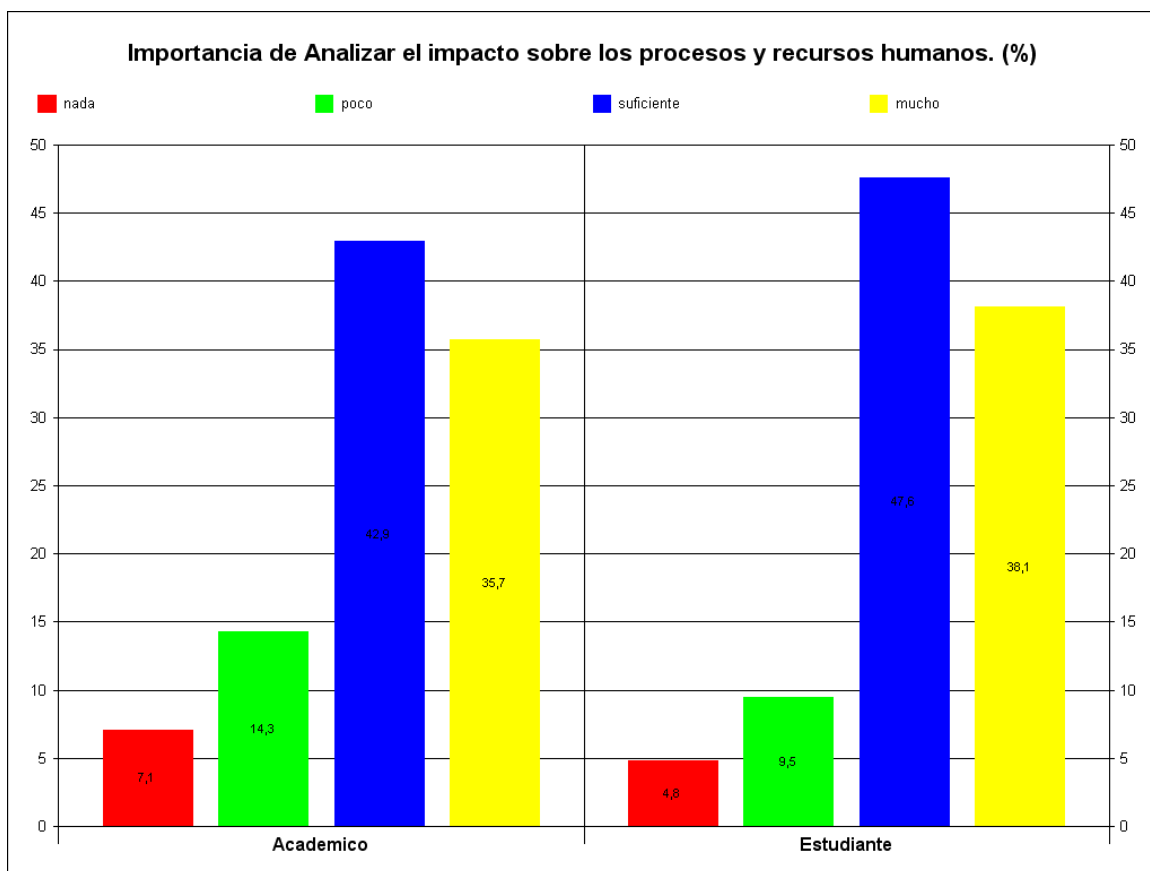
Según el gráfico anterior el 28,57% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 50% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que es suficientemente importante y el 47,62% muy importante.

Gráfico N° 38: Importancia de 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.



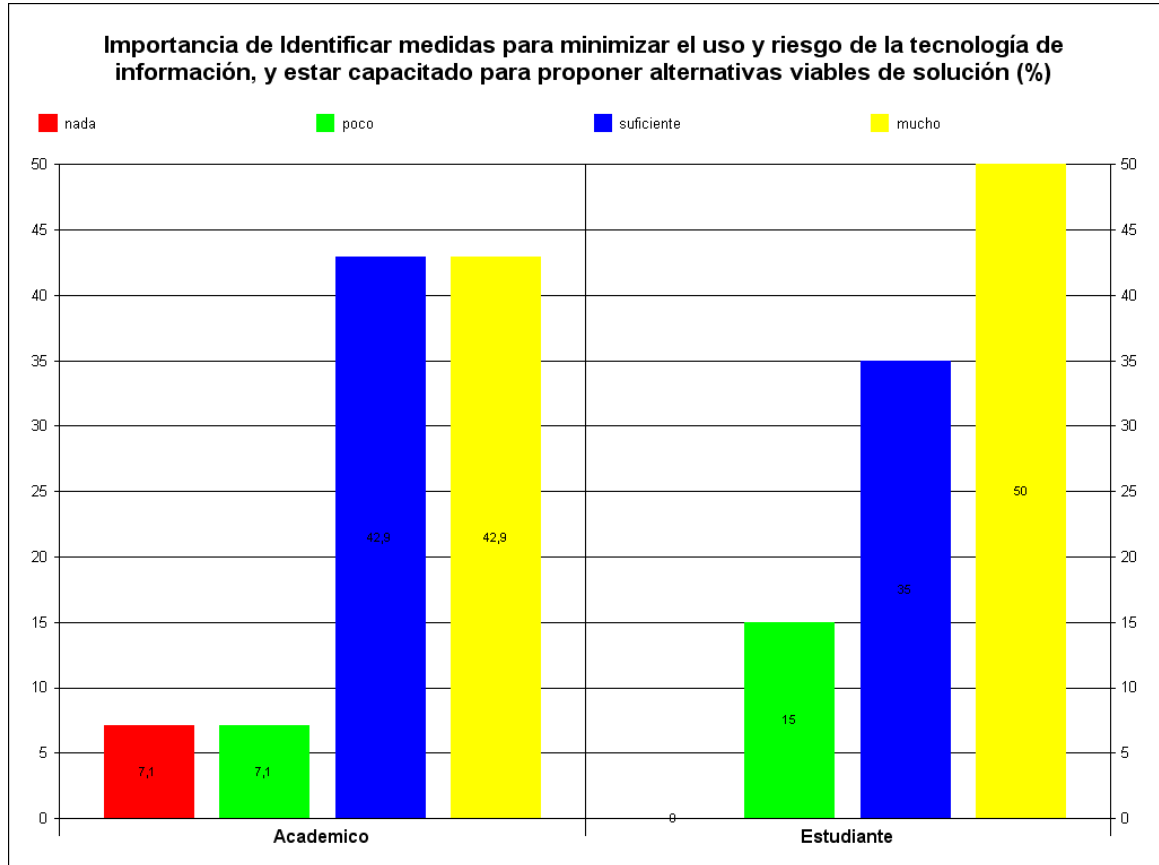
Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 42,86% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 47,62% considera que es suficientemente importante y el 47,62% muy importante.

Gráfico N° 39: Importancia de Analizar el impacto sobre los procesos y recursos humanos.



Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 35,71% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 47,62% considera que es suficientemente importante y el 38,10% muy importante.

Gráfico N° 40: Importancia de Identificar medidas para minimizar el uso y riesgo de la tecnología de información, y estar capacitado para proponer alternativas viables de solución.

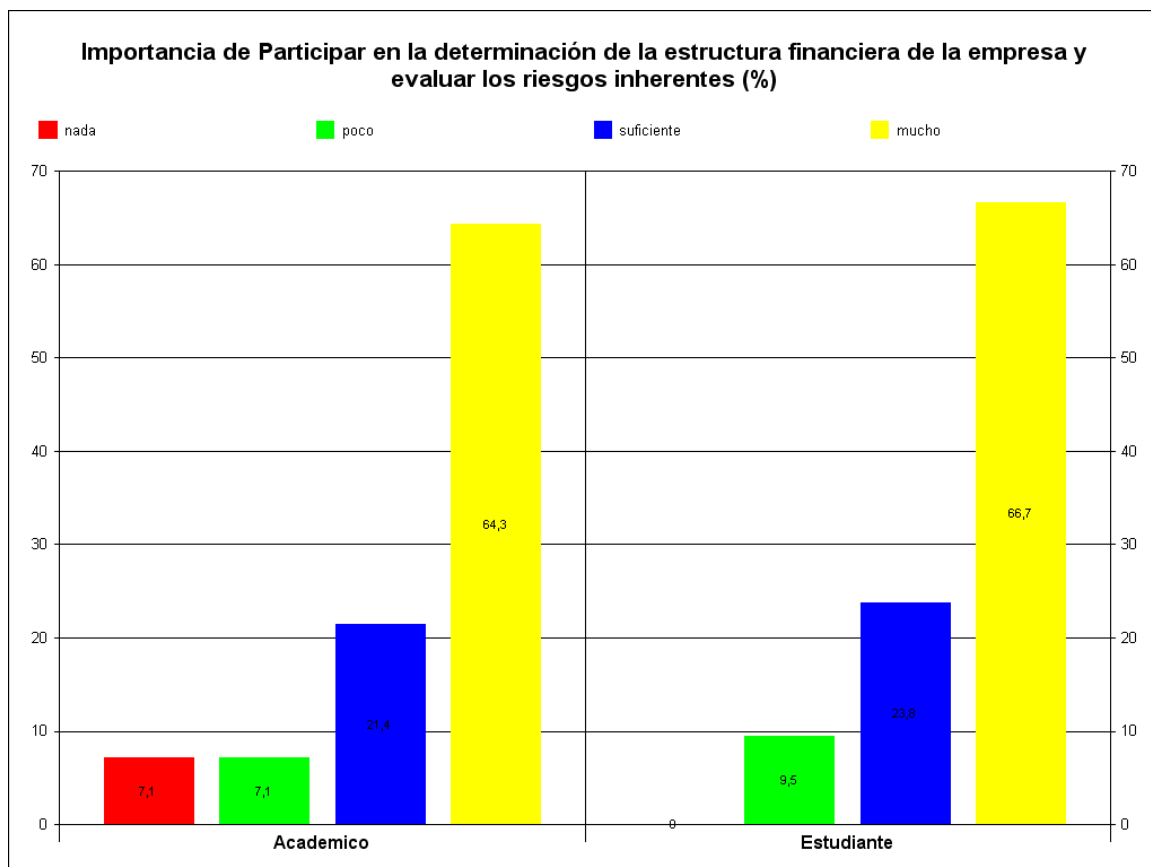


Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 42,86% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 35% considera que es suficientemente importante y el 50% muy importante.

Referente al área de Sistemas de Información, tanto los Estudiantes como los Académicos consideran que las competencias de esta Área, son lo suficientemente importantes para la carrera de Auditoría, ya que los porcentajes de ambos grupos son relativamente parecidos.

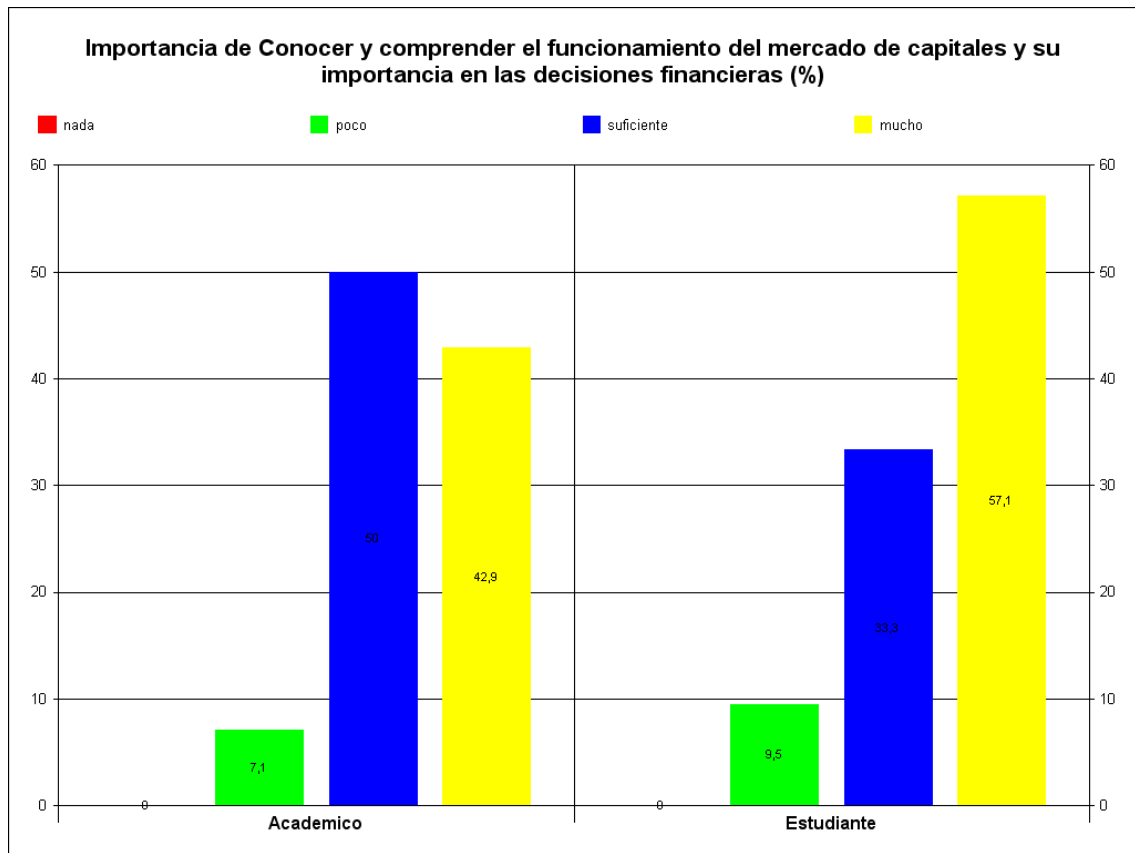
ÁREA DE FINANZAS

Gráfico N° 41: Importancia de Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes.



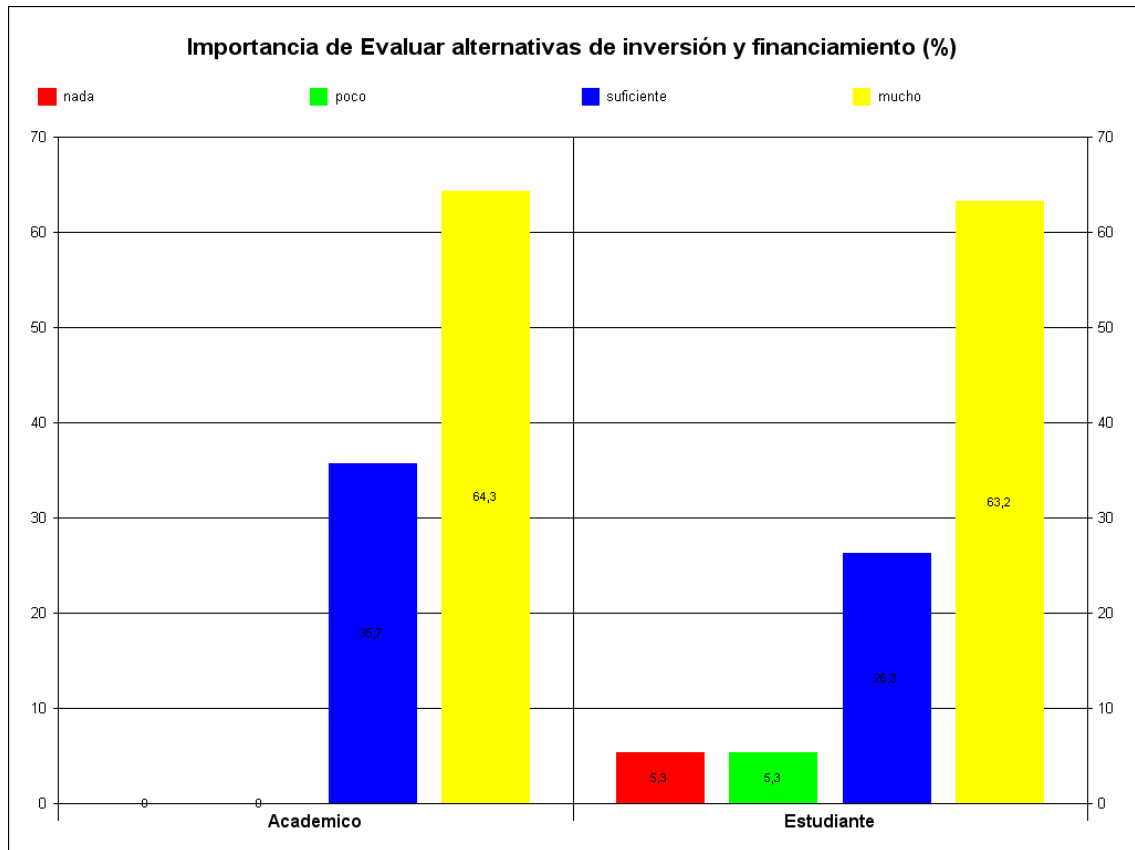
Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 64,29% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 23,81% considera que es suficientemente importante y el 66,67% muy importante.

Gráfico N° 42: Importancia de Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y su importancia en las decisiones financieras.



Según el gráfico anterior el 50% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 42,86% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 33,33% considera que es suficientemente importante y el 57,14% muy importante.

Gráfico N° 43: Importancia de Evaluar alternativas de inversión y financiamiento.

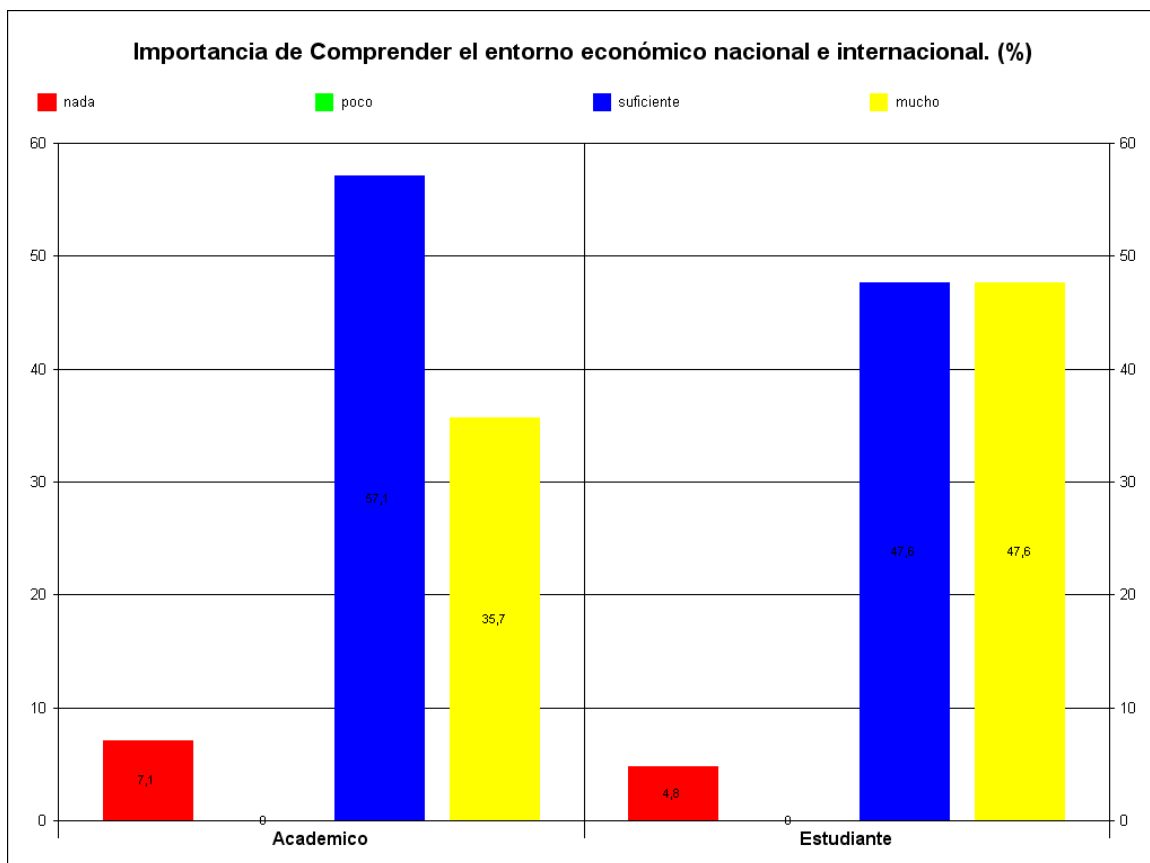


Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 64,29% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 26,32% considera que es suficientemente importante y el 63,16% muy importante.

Referente al área de Finanzas, tanto los Estudiantes como los Académicos consideran que las competencias de esta Área, son relevantes dentro de las categorías de la encuesta para la carrera de Auditoría, ya que los porcentajes de ambos estamentos son similares.

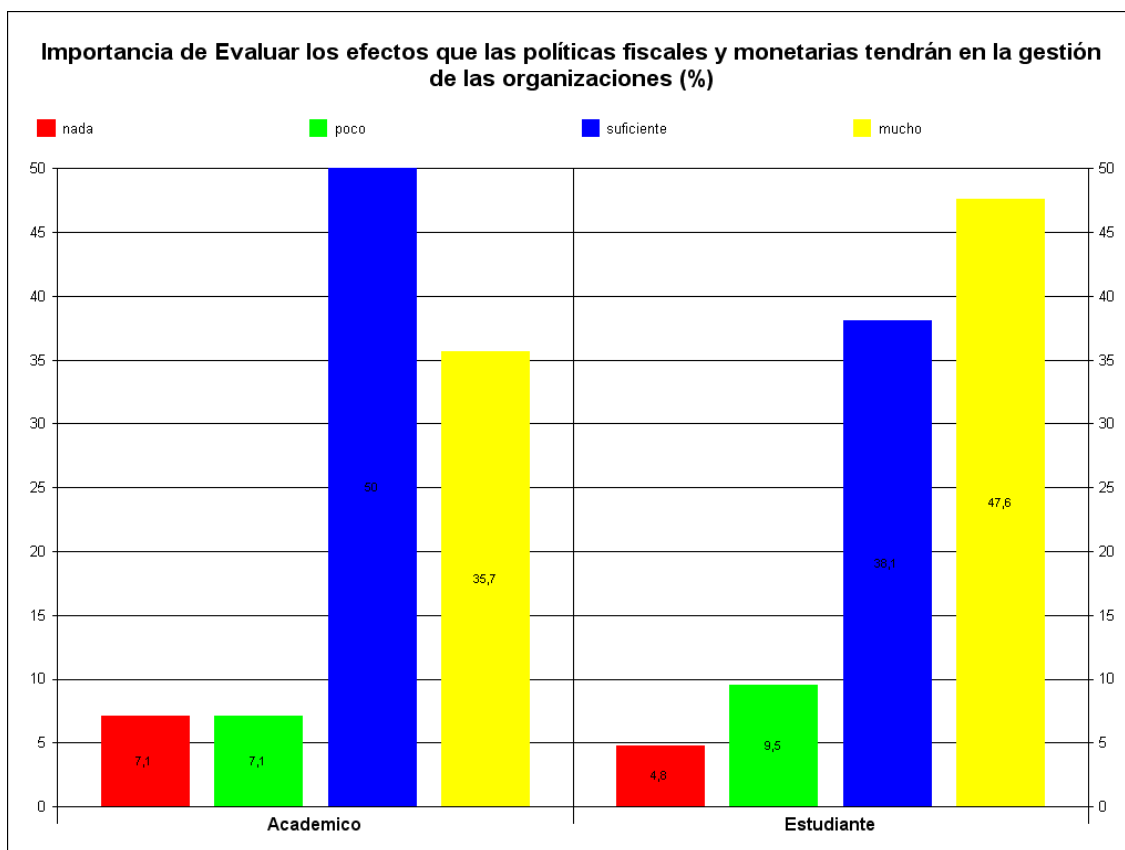
ÁREA DE ECONOMÍA

Gráfico N° 44: Importancia de Comprender el entorno económico nacional e internacional.



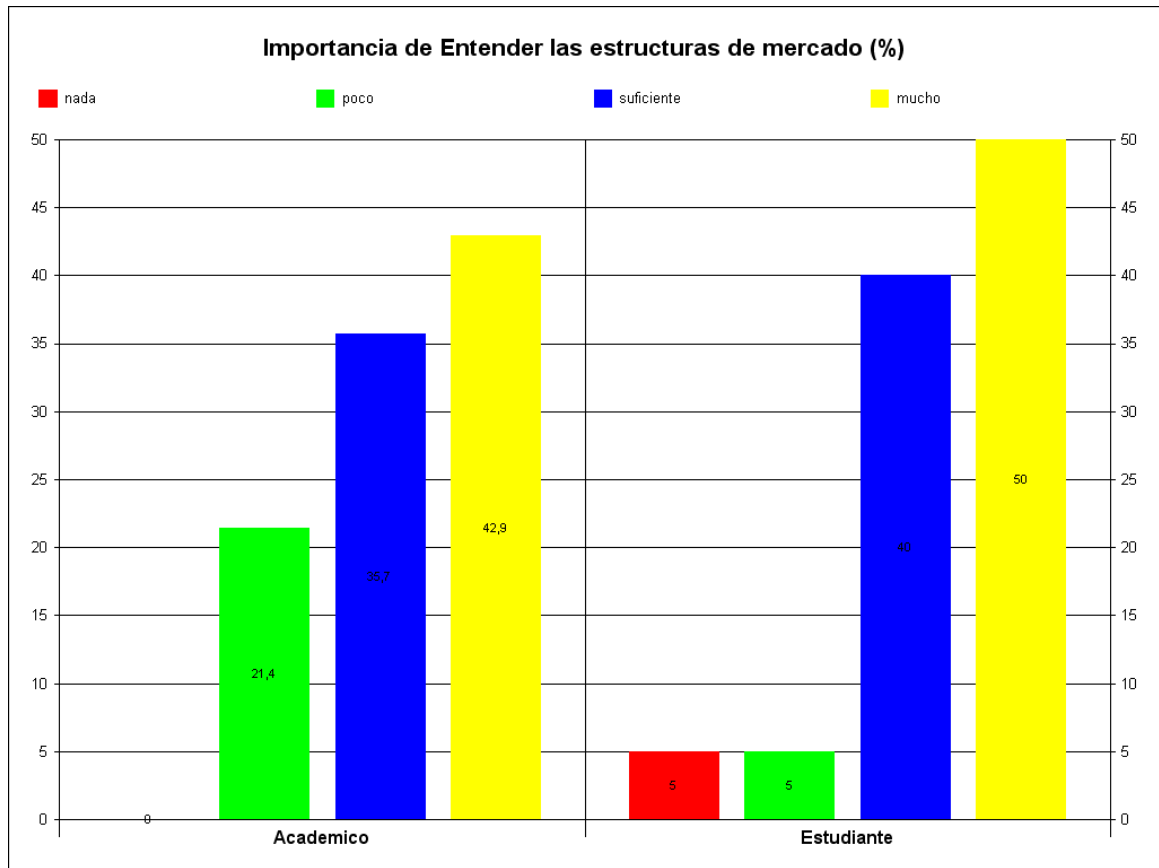
Según el gráfico anterior el 57,14% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 35,71% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 47,62% considera que es suficientemente importante y el 47,62% muy importante.

Gráfico N° 45: Importancia de Evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones.



Según el gráfico anterior el 50% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 35,71% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 38,10% considera que es suficientemente importante y el 47,62% muy importante.

Gráfico N° 46: Importancia de Entender las estructuras de mercado.

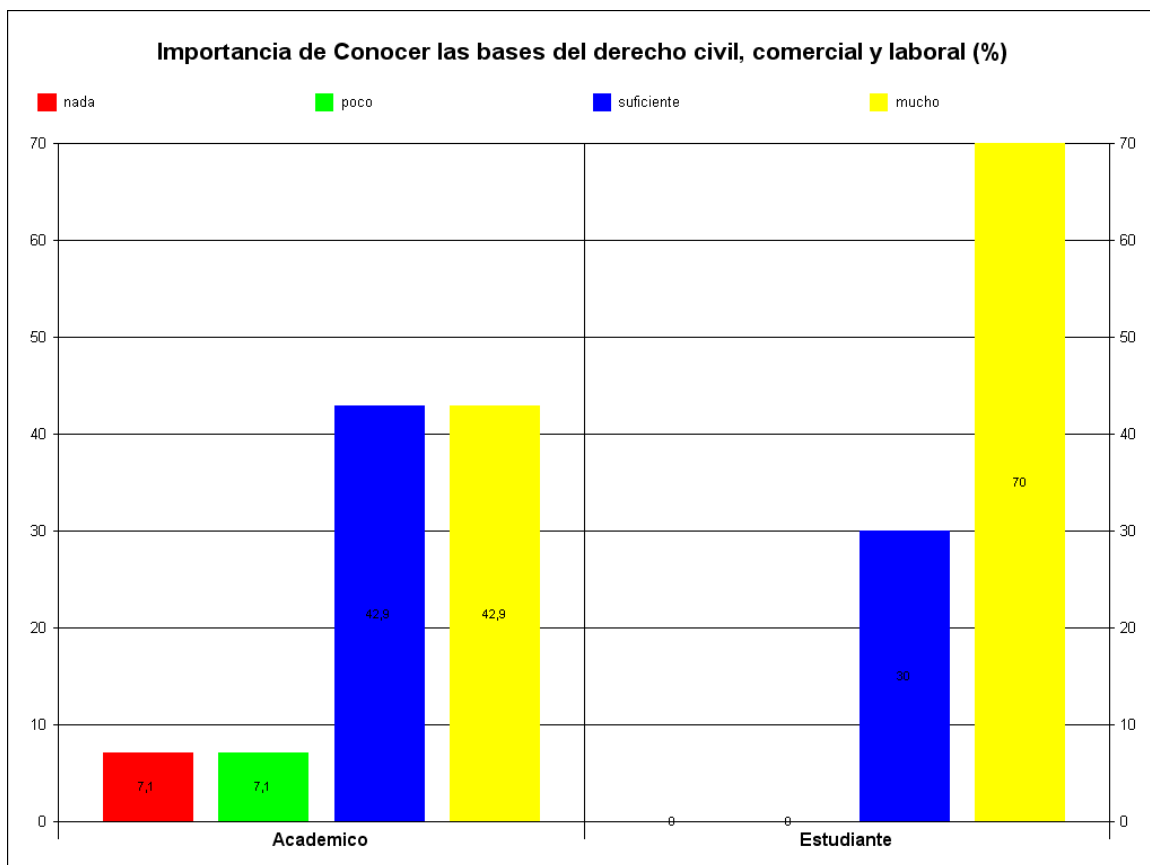


Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 42,86% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 40% considera que es suficientemente importante y el 50% muy importante.

Referente al área de Economía, tanto los Estudiantes como los Académicos consideran que las competencias de esta Área, son lo suficientemente importantes para la carrera de Auditoría, ya que los porcentajes de ambos grupos son similares.

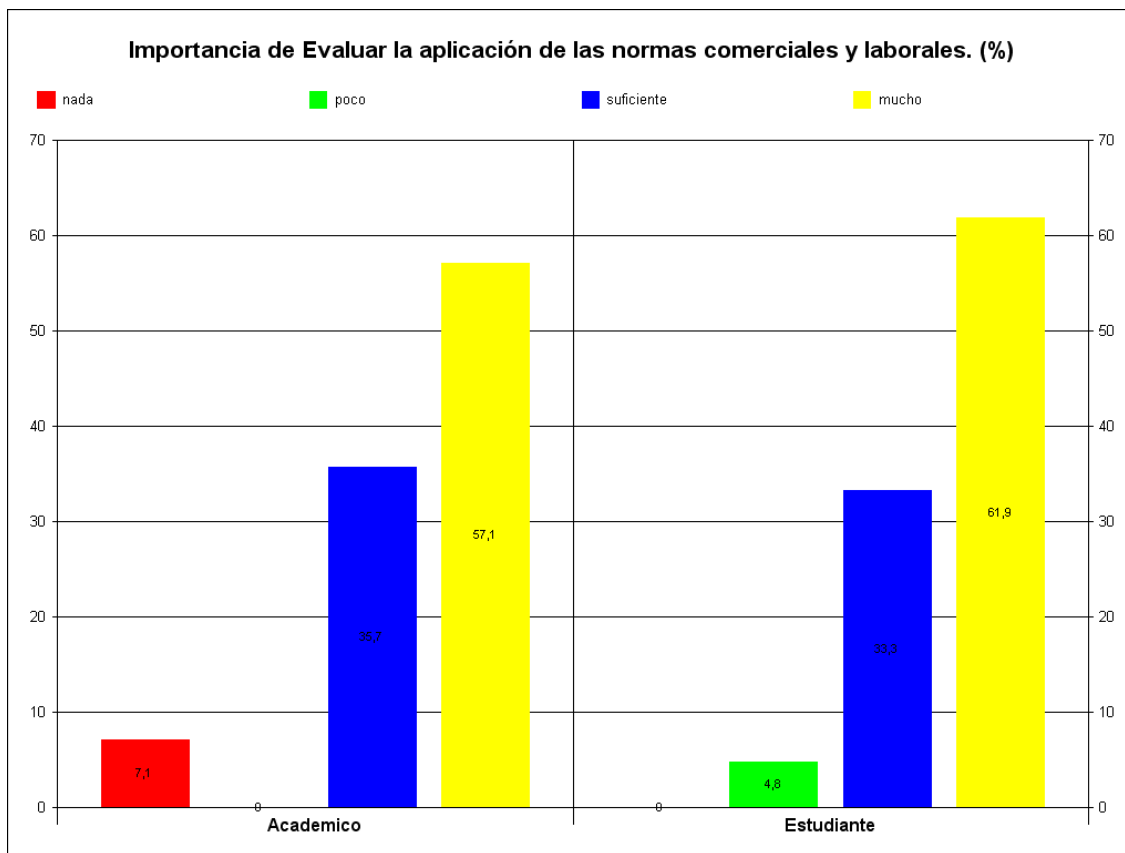
ÁREA JURÍDICA

Gráfico N° 47: Importancia de Conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral.



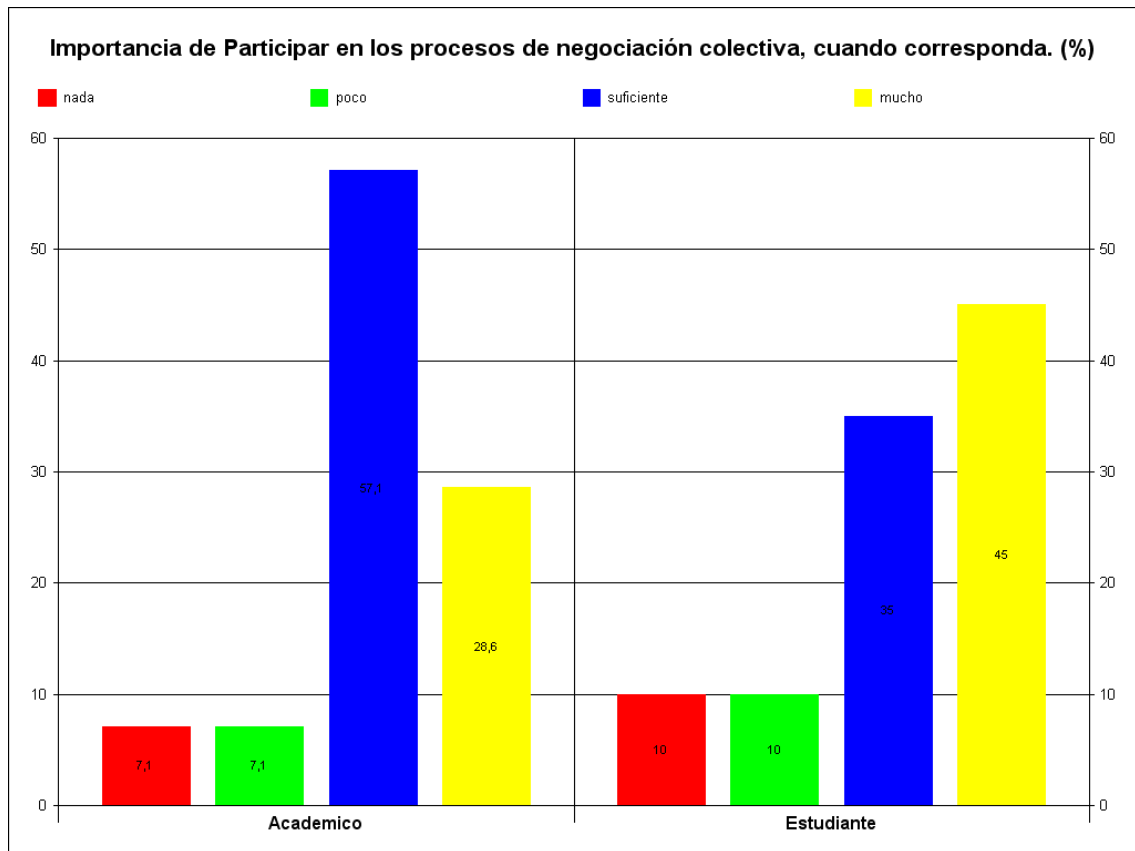
Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 42,86% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 30% considera que es suficientemente importante y el 70% muy importante.

Gráfico N° 48: Importancia de Evaluar la aplicación de las normas comerciales y laborales.



Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 57,14% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 33,33% considera que es suficientemente importante y el 61,90% muy importante.

Gráfico N° 49: Importancia de Participar en los procesos de negociación colectiva, cuando corresponda.



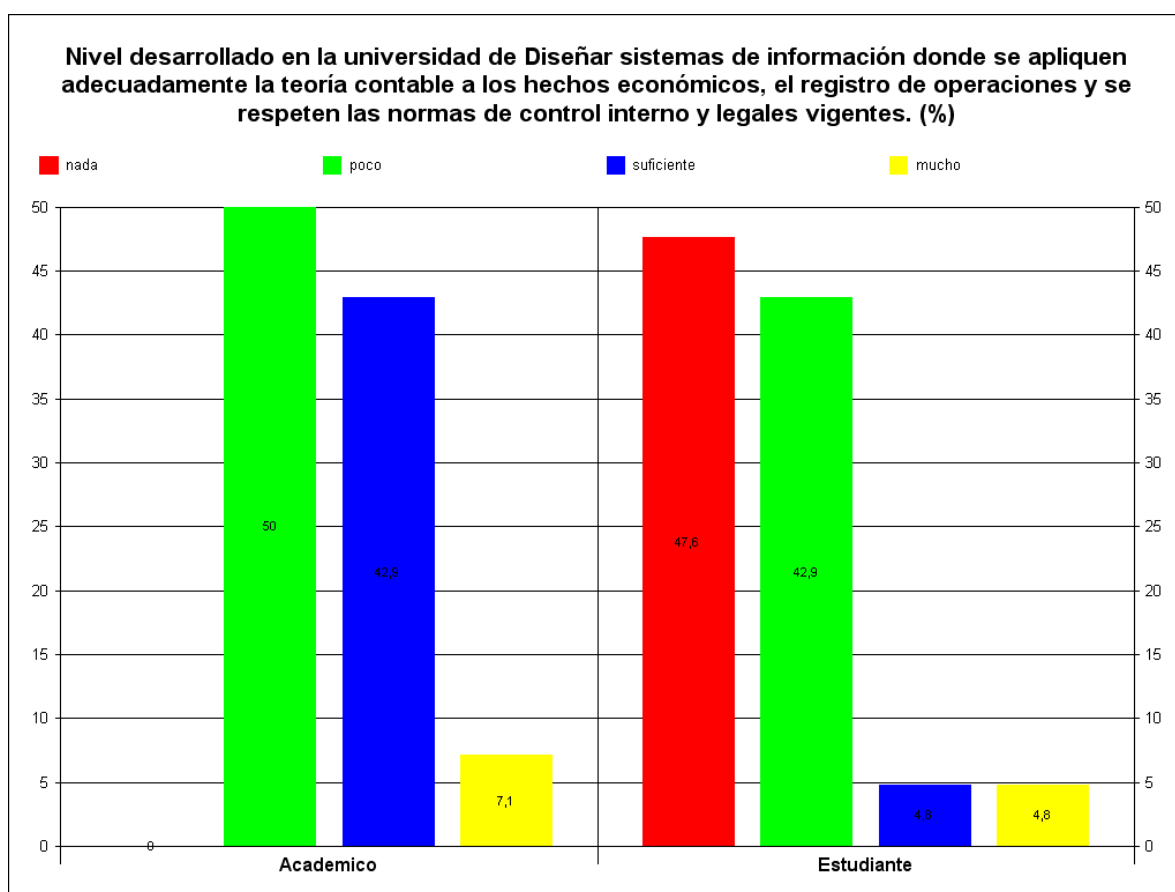
Según el gráfico anterior el 57,14% de los Académicos considera suficientemente importante esta competencia y el 28,57% muy importante. En el caso de los Estudiantes el 35% considera que es suficientemente importante y el 45% muy importante.

Referente al área Jurídica, tanto los Estudiantes como los Académicos consideran que las competencias de esta Área, son relevantes dentro de las categorías de la encuesta para la carrera de Auditoría, ya que los porcentajes de ambos grupos encuestados son similares.

2.2.- Nivel Desarrollado de las Competencias Específicas en la Universidad.

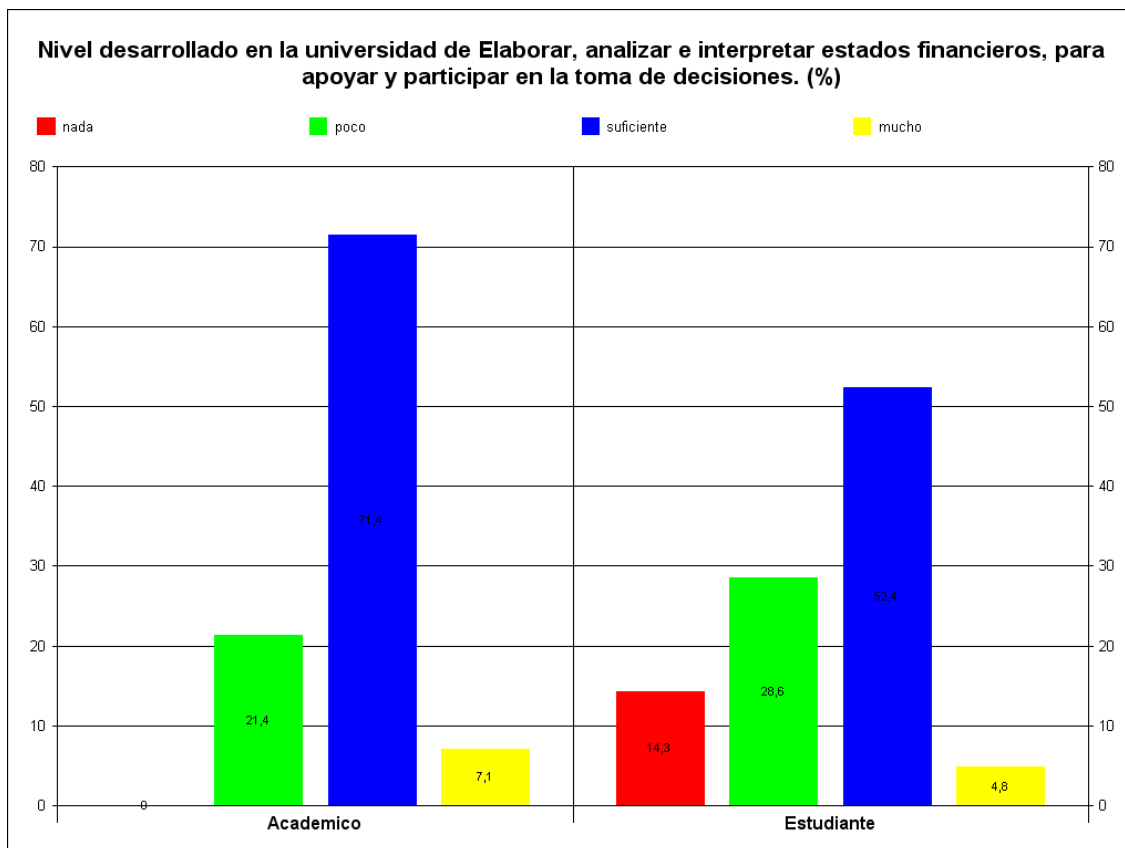
ÁREA DE CONTABILIDAD Y COSTOS

Gráfico N° 50: Nivel desarrollado en la Universidad de 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.



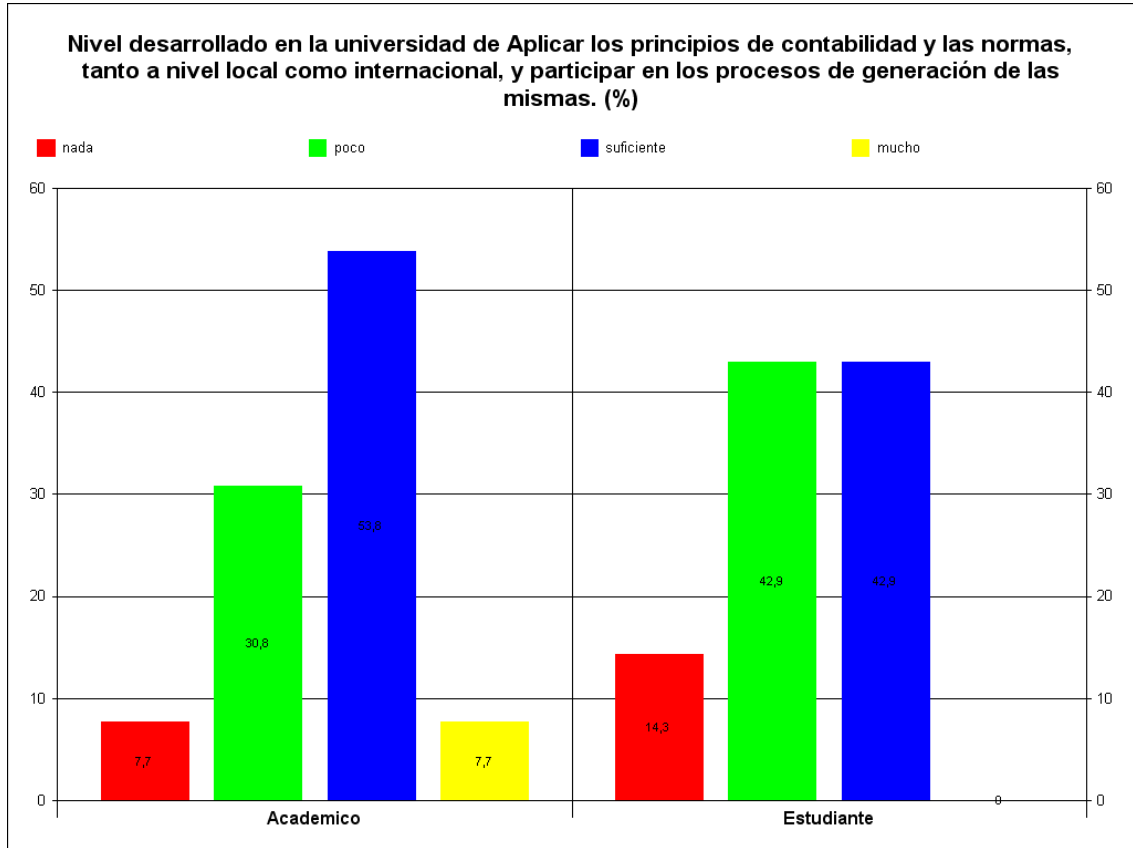
Según el gráfico anterior el 50% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 42,86% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 47,62% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 42,86% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 51: Nivel desarrollado en la Universidad de Elaborar, analizar e interpretar estados financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones.



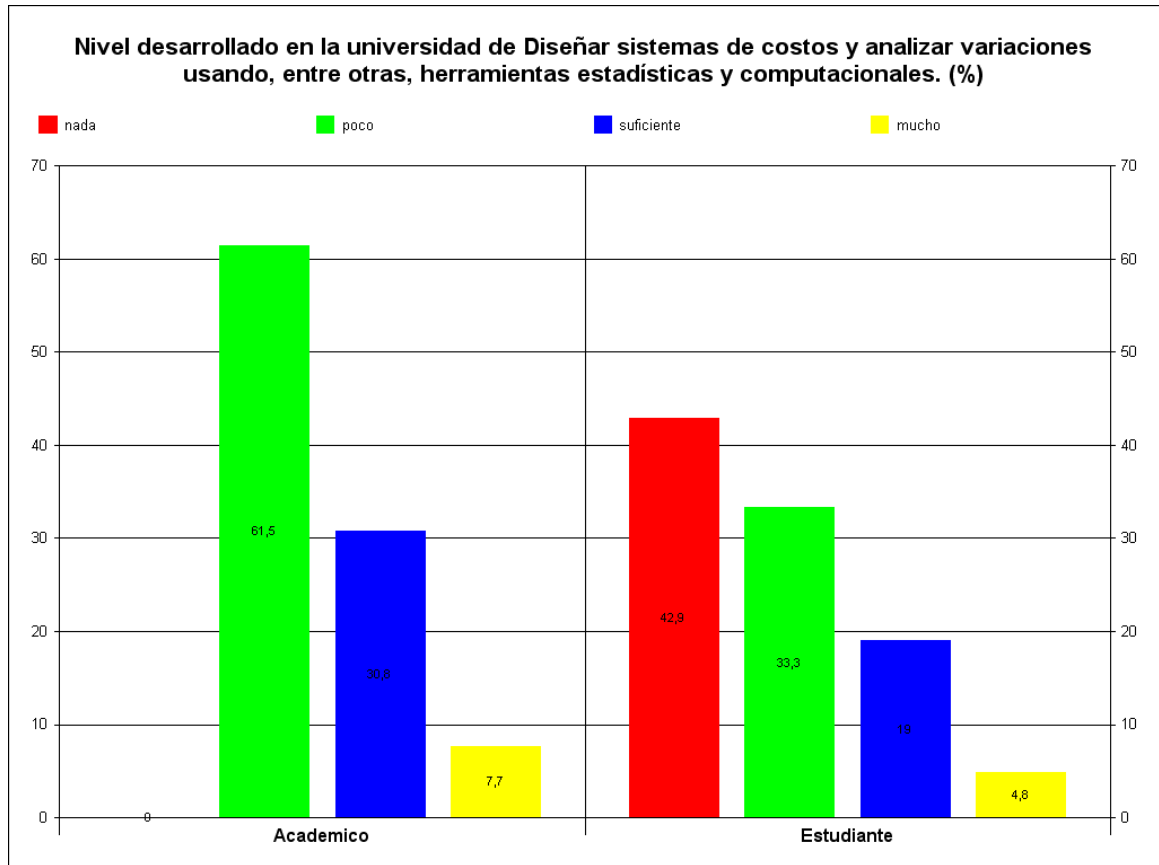
Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 71,43% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 28,57% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 52,38% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 52: Nivel desarrollado en la Universidad de Aplicar los principios de contabilidad y las normas, tanto a nivel local como internacional, y participar en los procesos de generación de las mismas.



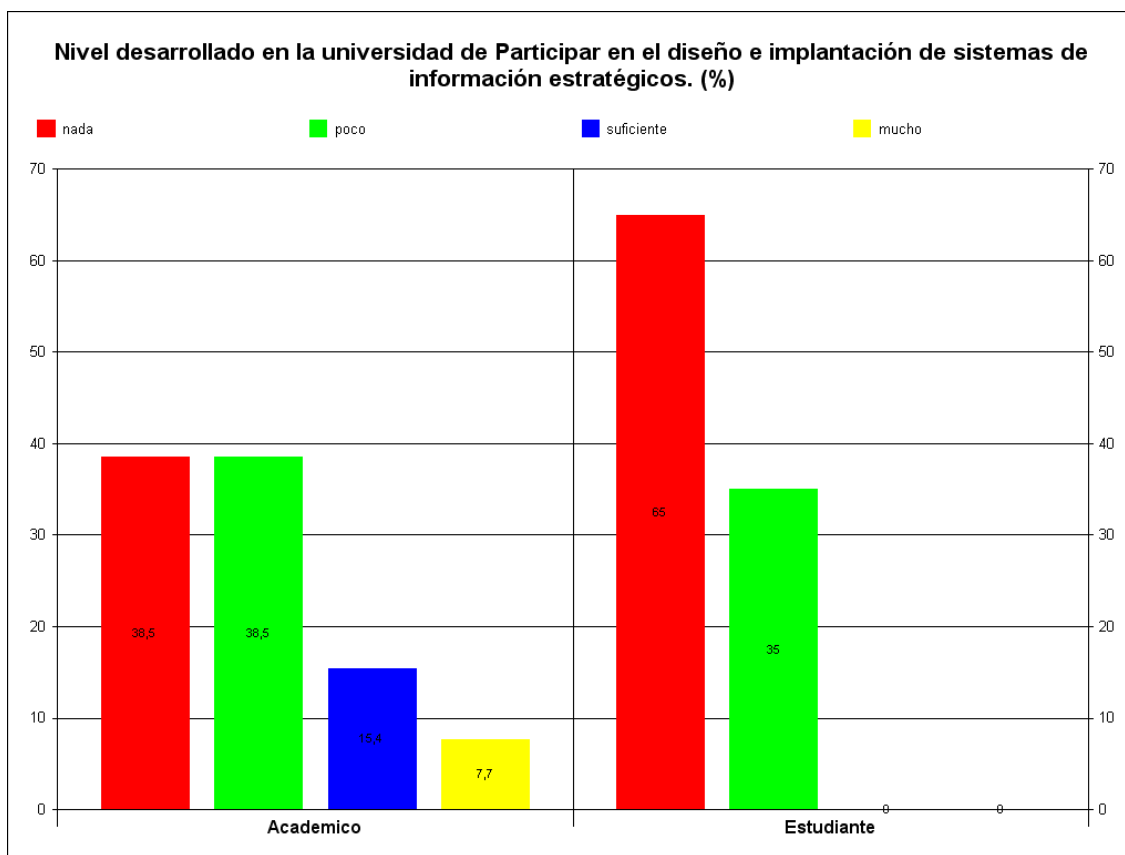
Según el gráfico anterior el 30,77% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 53,85% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 42,86% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 53: Nivel desarrollado en la Universidad de Diseñar sistemas de costos y analizar variaciones usando, entre otras, herramientas estadísticas y computacionales.



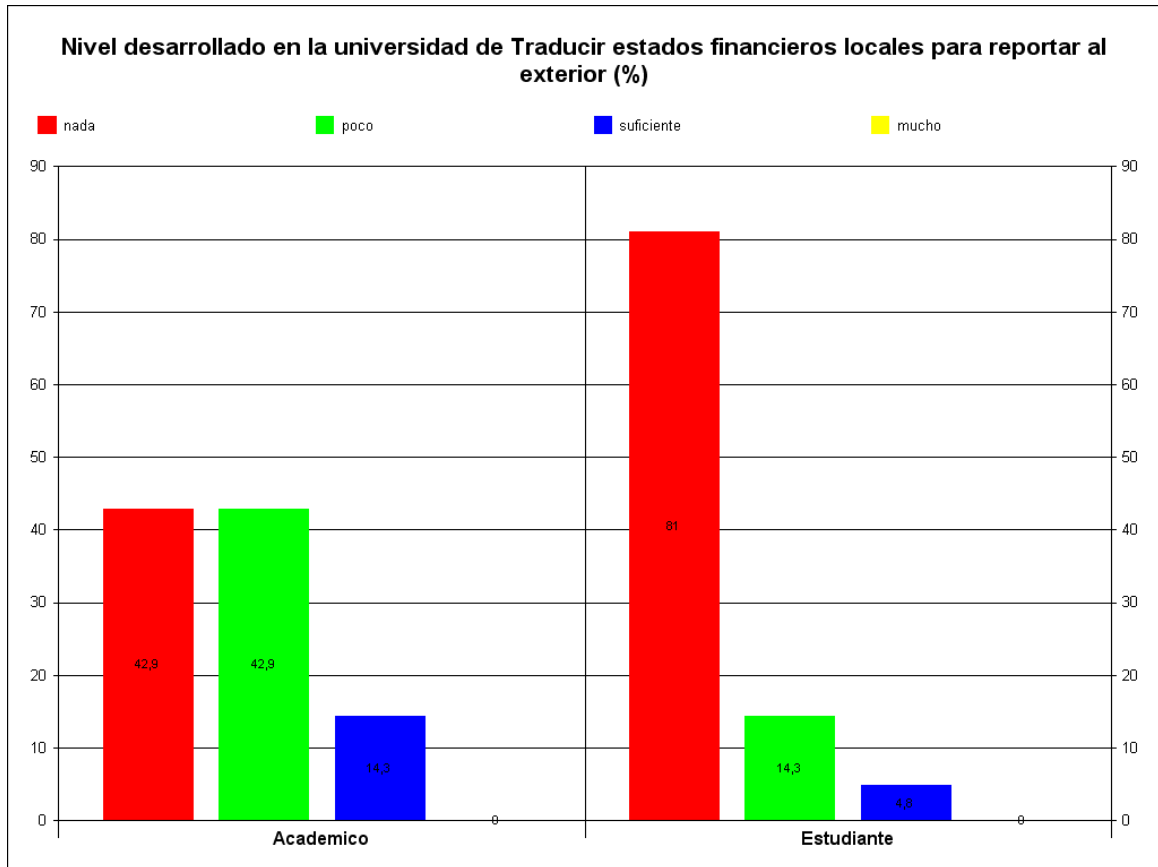
Según el gráfico anterior el 61,54% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 30,77% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 33,33% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 54: Nivel desarrollado en la Universidad de Participar en el diseño e implantación de sistemas de información estratégicos.



Según el gráfico anterior el 38,46% de los Académicos cree que no ha sido desarrollada la competencia en la Universidad y que un 38,46% considera que se ha desarrollado poco la competencia. En el caso de los Estudiantes el 65% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 35% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 55: Nivel desarrollado en la Universidad de Traducir estados financieros locales para reportar al exterior.

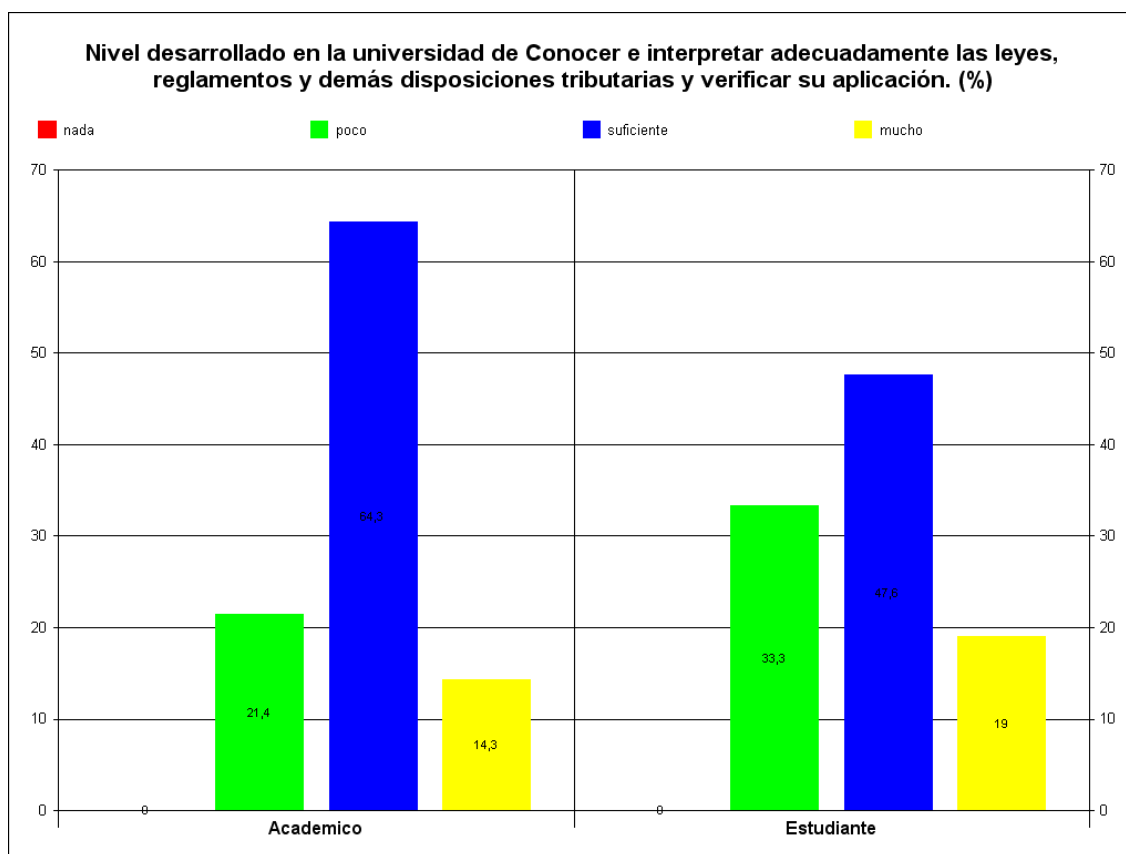


Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos cree que no ha sido desarrollada la competencia en la Universidad y que un 42,86% considera que se ha desarrollado poco la competencia. En el caso de los Estudiantes el 80,95% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 14,29% cree que ha sido poco desarrollada.

Referente al área de Contabilidad y Costos, tanto los Académicos como los Estudiantes consideran que han sido débilmente desarrolladas estas competencias en la Universidad.

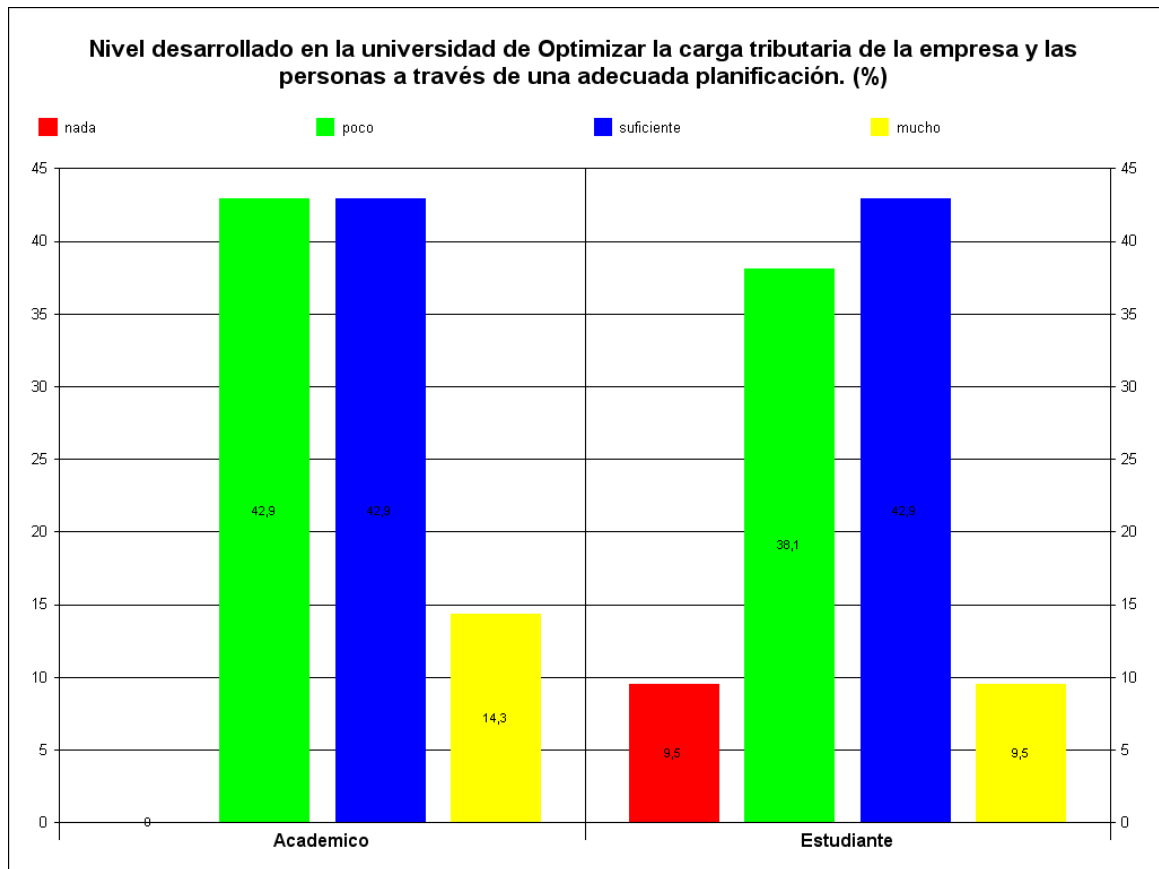
ÁREA TRIBUTARIA

Gráfico N° 56: Nivel desarrollado en la Universidad de Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación.



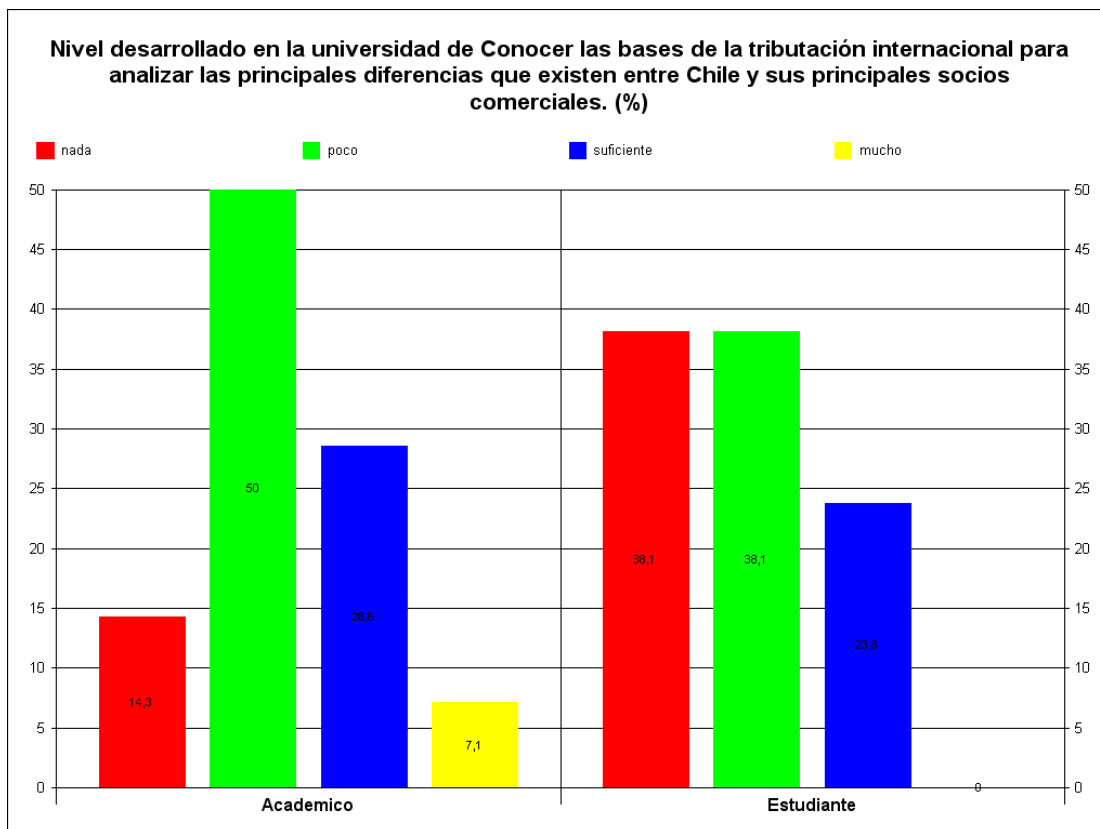
Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos cree que no ha sido desarrollada la competencia en la Universidad y que un 64,29% considera que se ha desarrollado poco la competencia. En el caso de los Estudiantes el 33,33% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 47,62% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 57: Nivel desarrollado en la Universidad de Optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación.



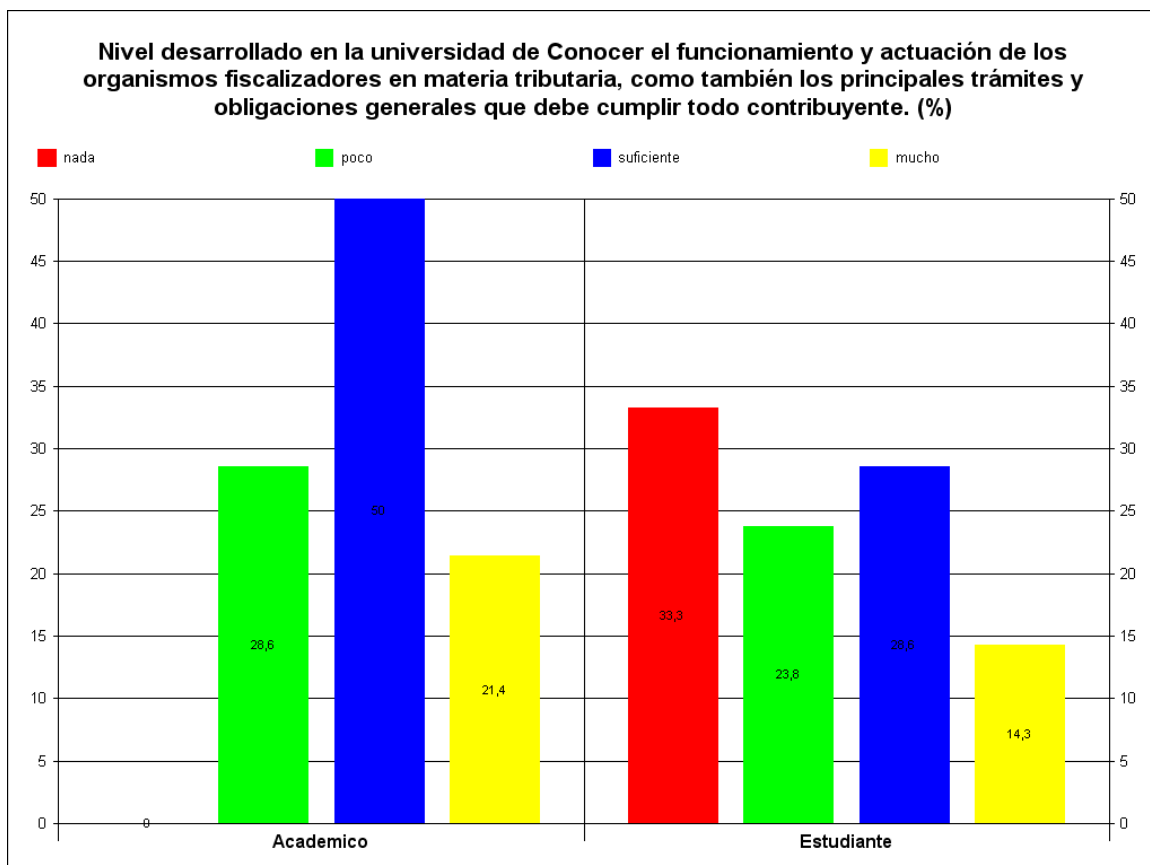
Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 42,86% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 38,10% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 42,86% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 58: Nivel desarrollado en la Universidad de Conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre Chile y sus principales socios comerciales.



Según el gráfico anterior el 50% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 28,57% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 38,10% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 38,10% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 59: Nivel desarrollado en la Universidad de 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.

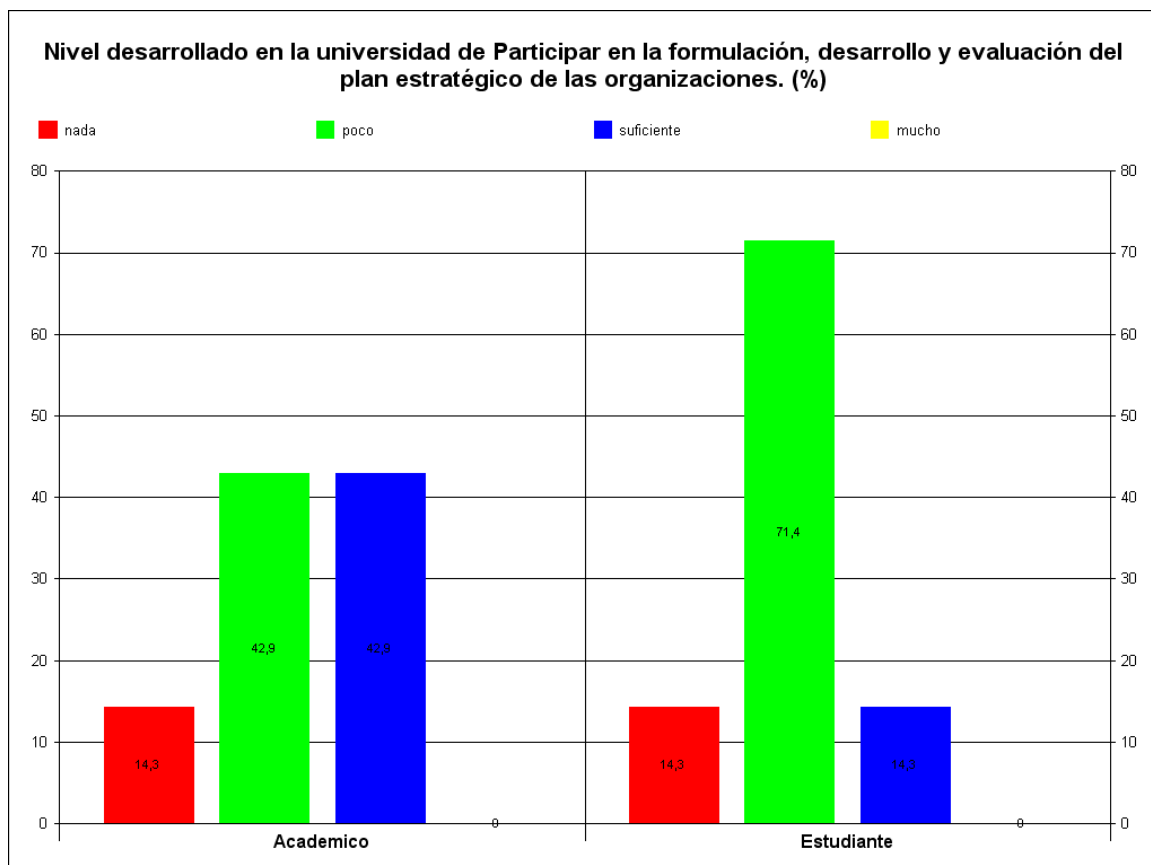


Según el gráfico anterior el 28,57% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 50% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 33,33% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 28,57% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Referente al área de Tributaria, los Académicos consideran que han sido suficientemente desarrolladas estas competencias en la Universidad. Mientras que los Estudiantes tienen opiniones dispares en cuanto al nivel desarrollado de la competencia en la carrera.

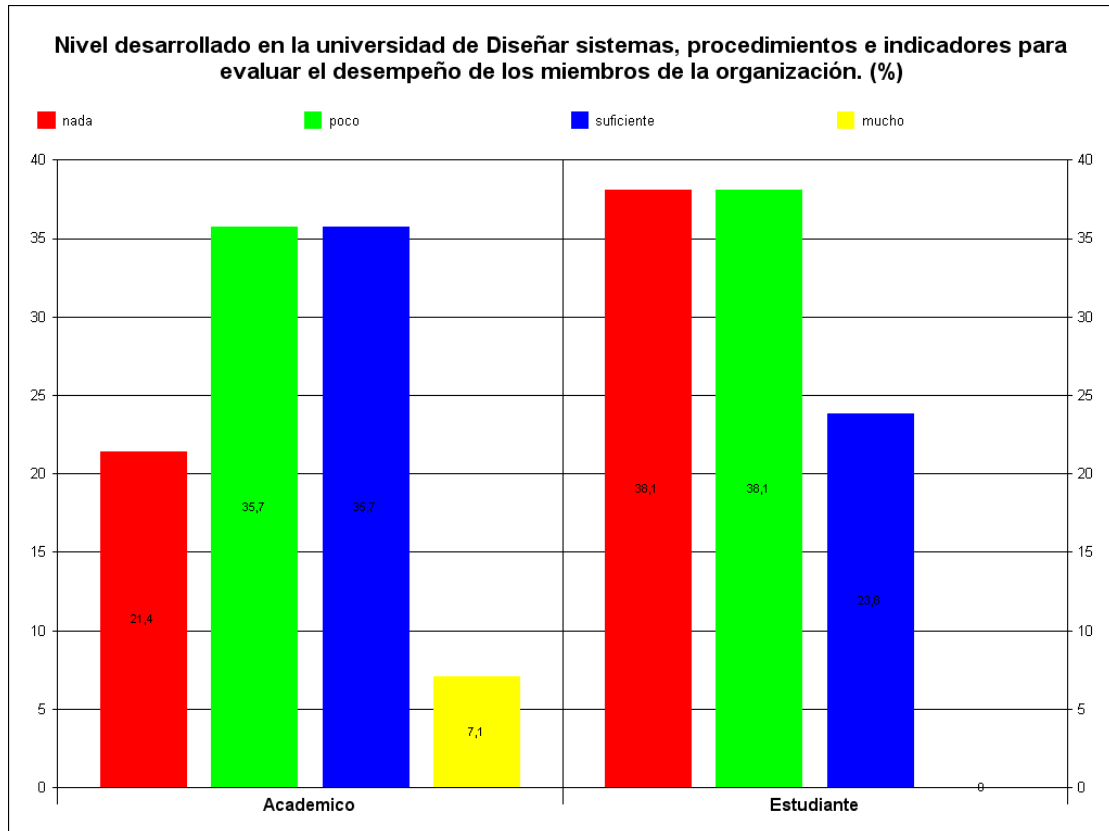
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Gráfico N° 60: Nivel desarrollado en la Universidad de Participar en la formulación, desarrollo y evaluación del plan estratégico de las organizaciones.



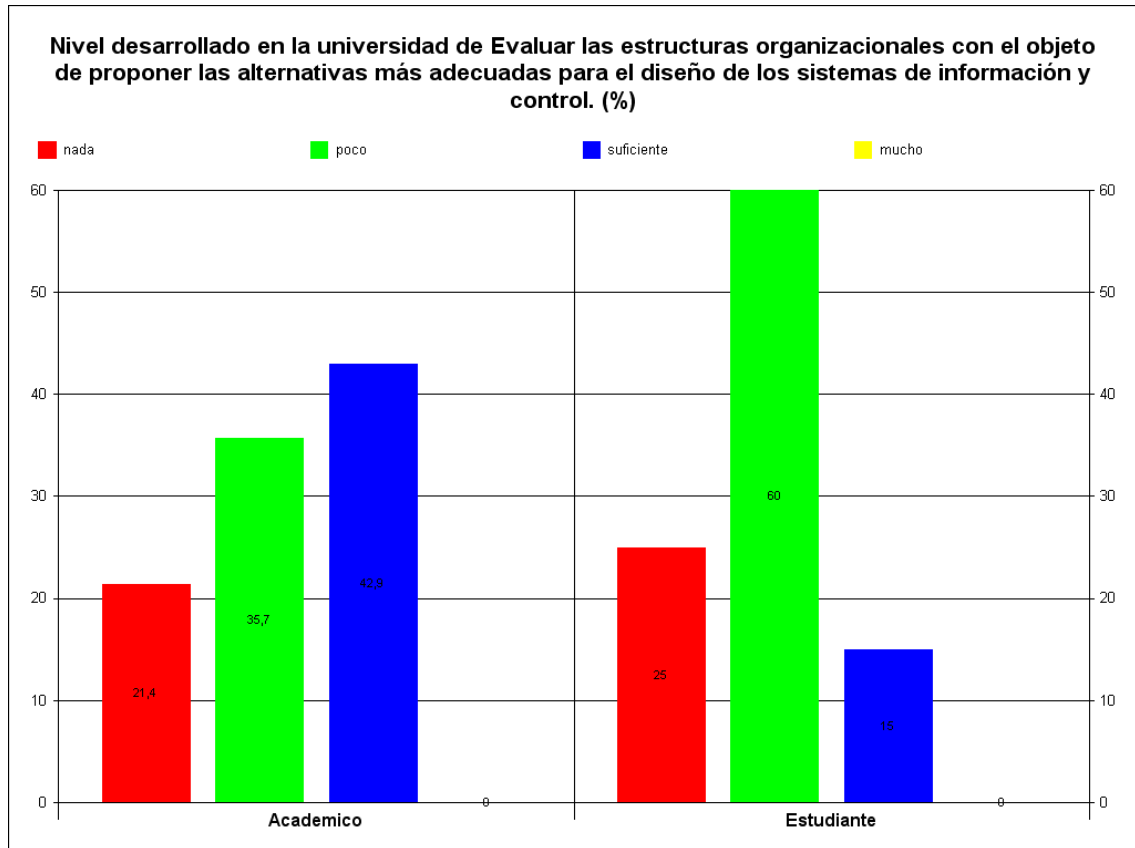
Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 42,86% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 14,29% considera que no ha sido desarrollada la competencia, mientras que en igual proporción opina que ha sido suficientemente desarrollada y 71,43% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 61: Nivel desarrollado en la Universidad de Diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización.



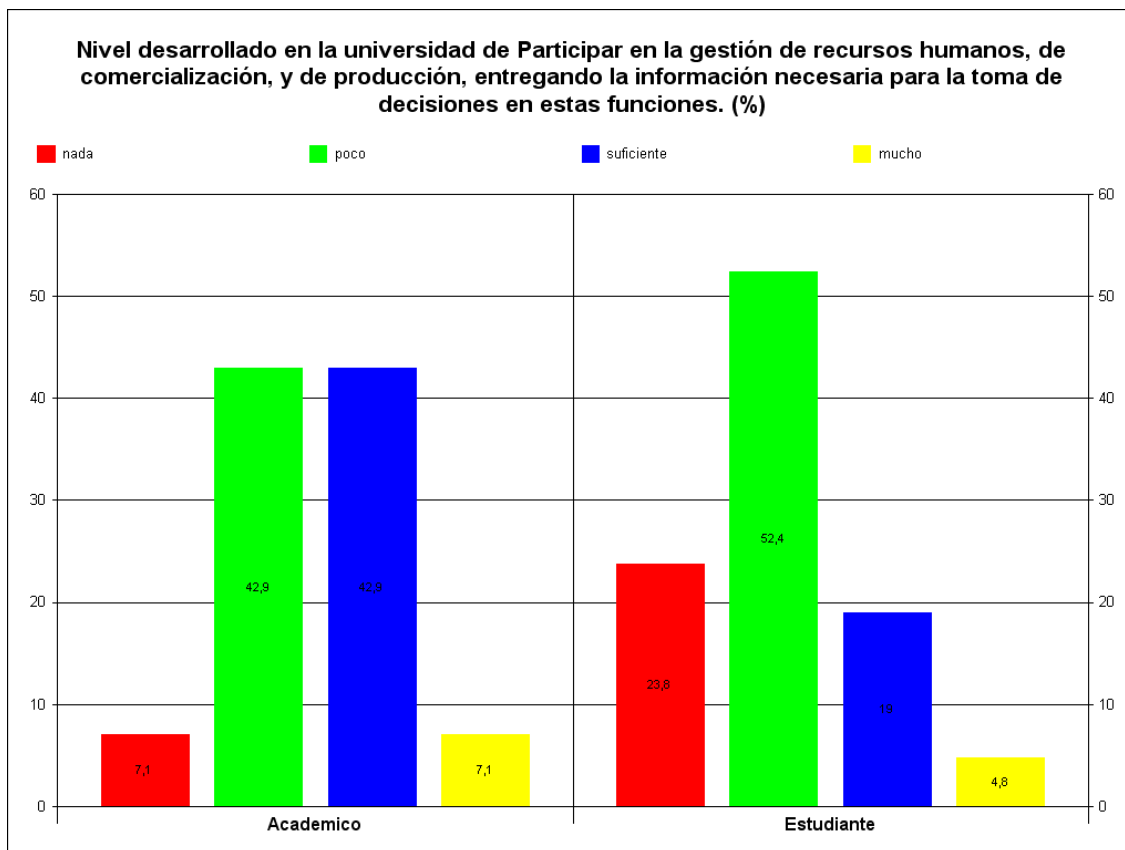
Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 35,71% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 38,10% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 38,10% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 62: Nivel desarrollado en la Universidad de Evaluar las estructuras organizacionales con el objeto de proponer las alternativas más adecuadas para el diseño de los sistemas de información y control.



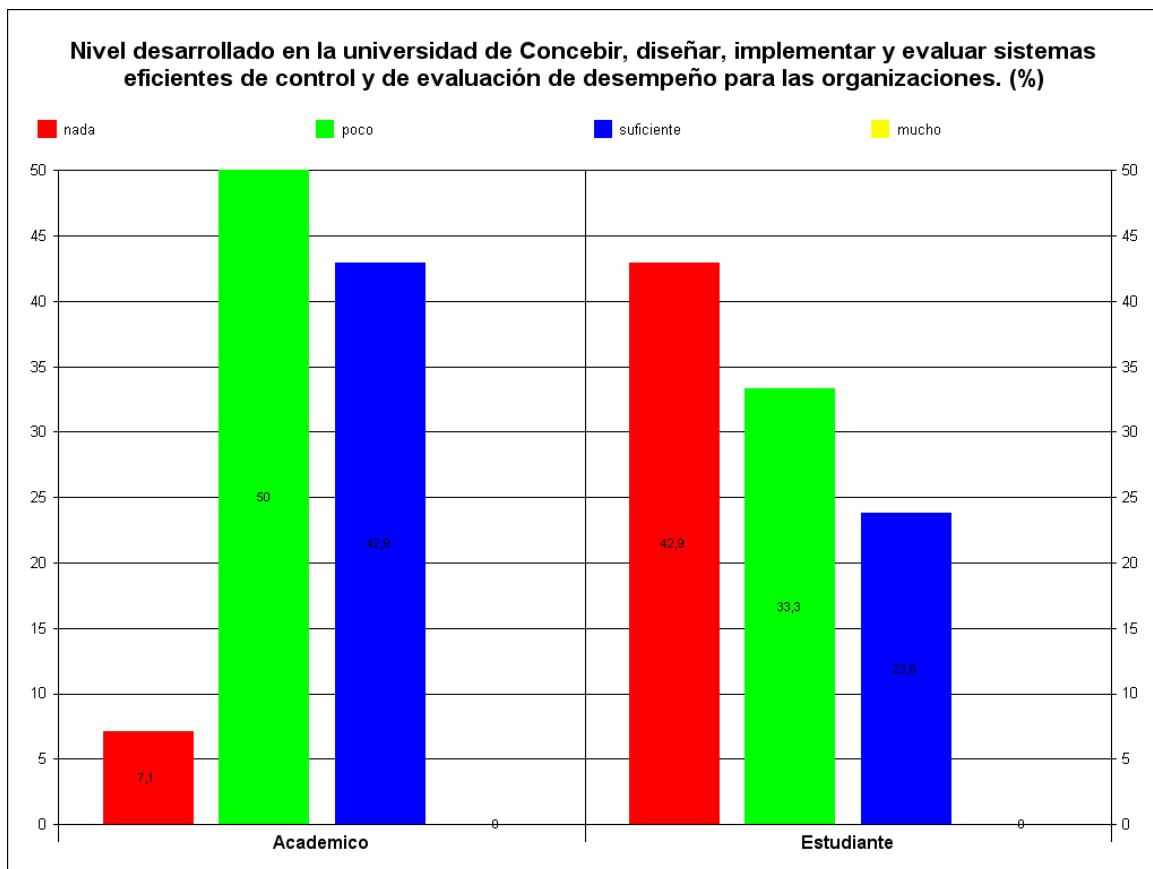
Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 42,86% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 25% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 60% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 63: Nivel desarrollado en la Universidad de Participar en la gestión de recursos humanos, de comercialización, y de producción, entregando la información necesaria para la toma de decisiones en estas funciones.



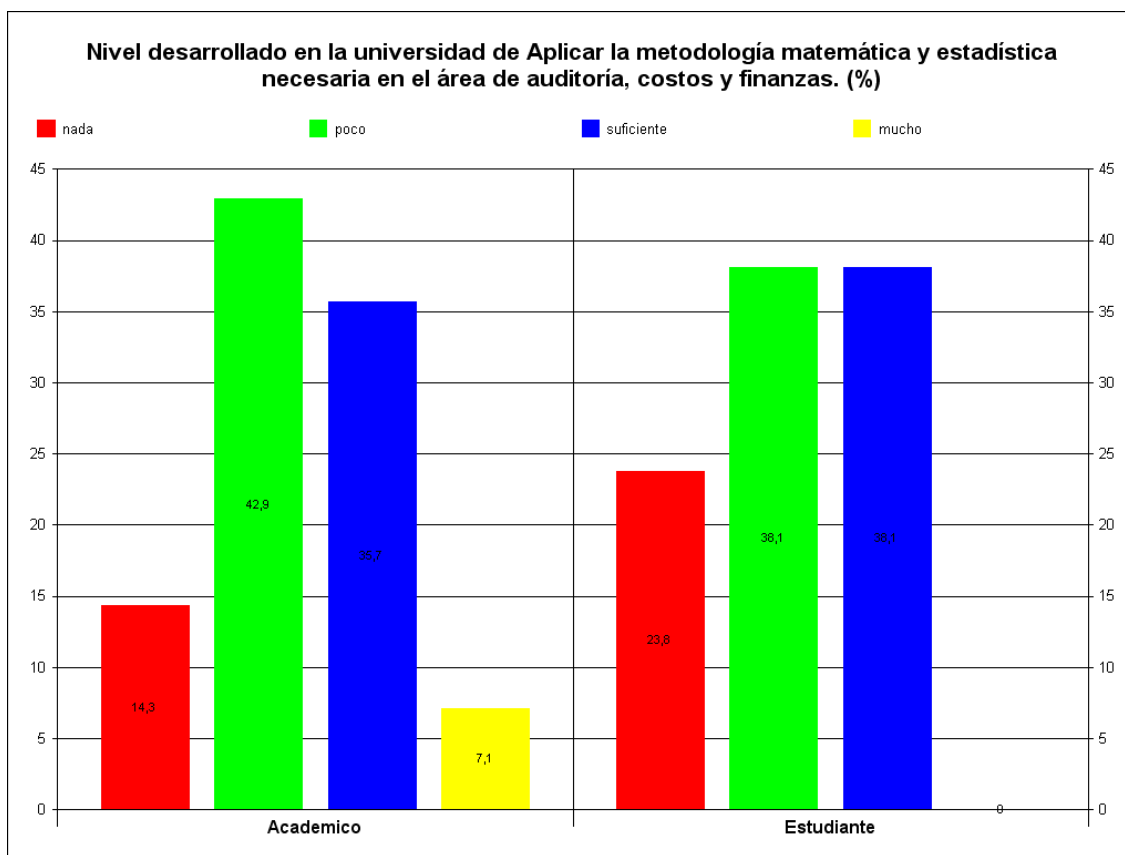
Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 42,86% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 23,81% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 52,38% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 64: Nivel desarrollado en la Universidad de Concebir, diseñar, implementar y evaluar sistemas eficientes de control y de evaluación de desempeño para las organizaciones.



Según el gráfico anterior el 50% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 42,86% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 33,33% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 65: Nivel desarrollado en la Universidad de Aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el área de auditoría, costos y finanzas.

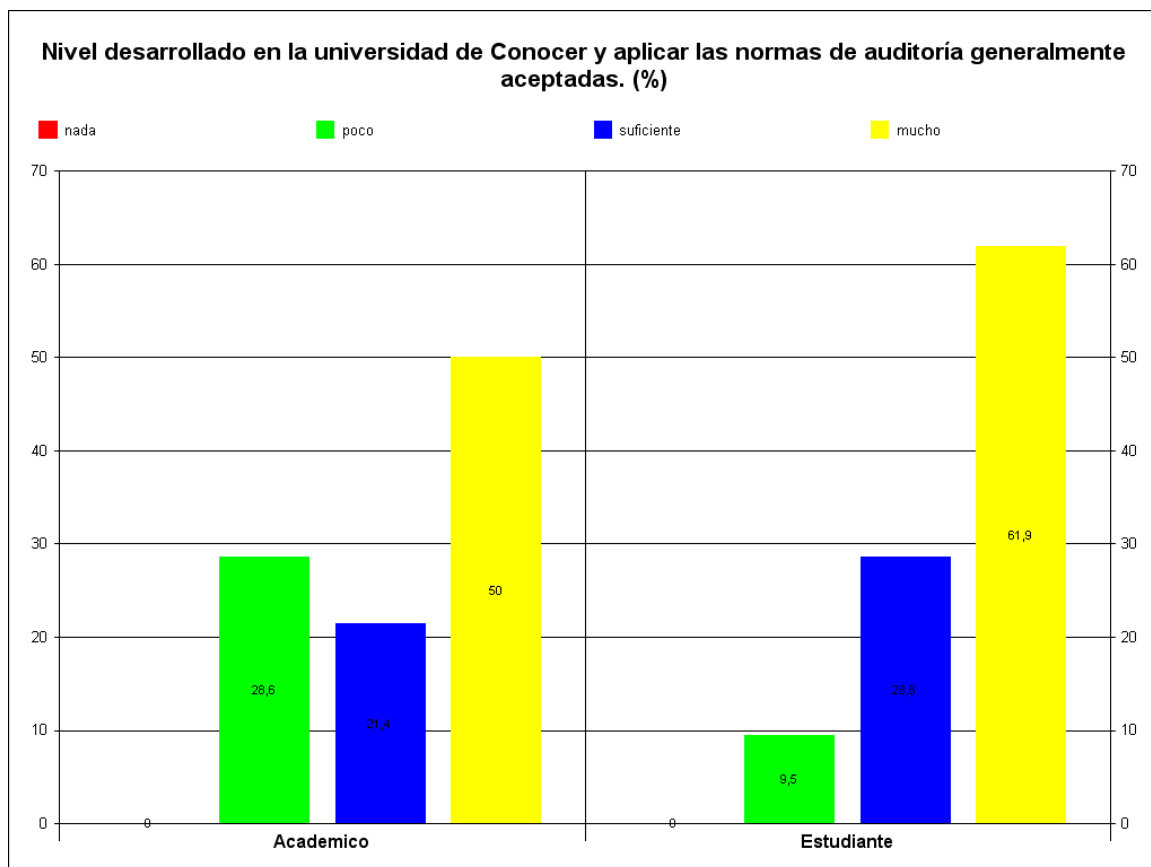


Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 35,71% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 38,10% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 38,10% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Referente al área de Administración, tanto los Académicos como los Estudiantes consideran que han sido poco desarrolladas estas competencias en la Universidad.

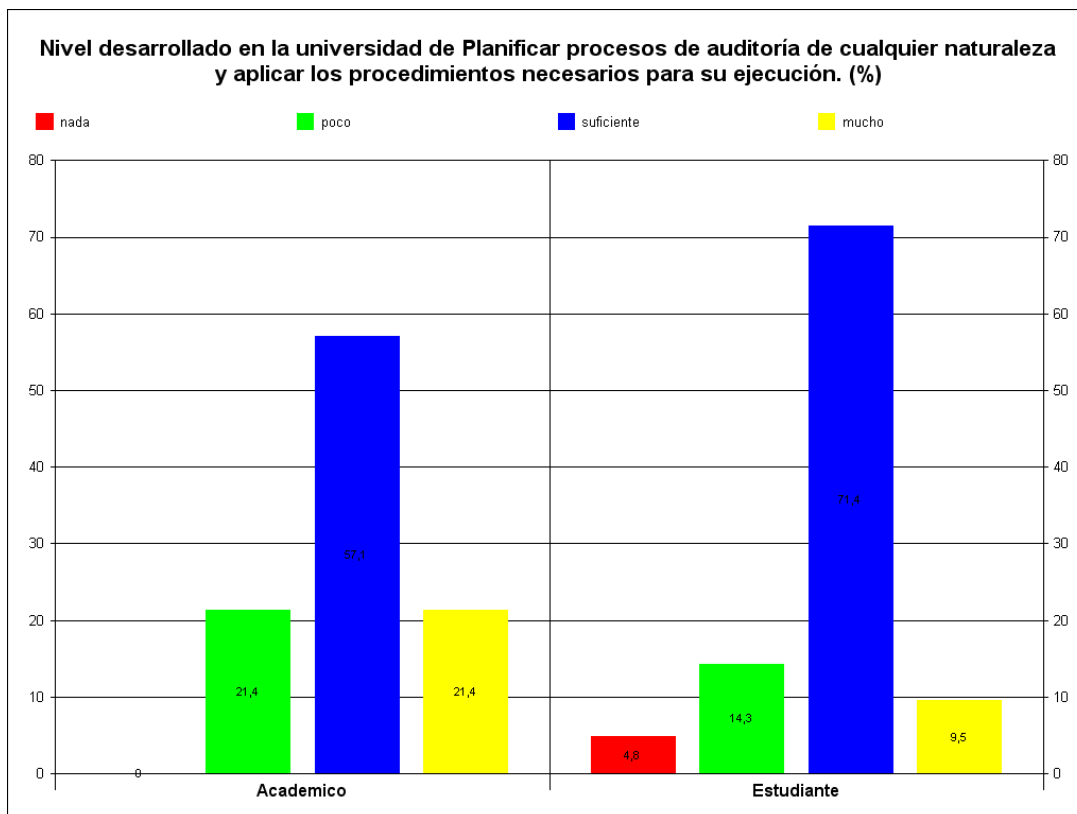
ÁREA DE AUDITORÍA

Gráfico N° 66: Nivel desarrollado en la Universidad de Conocer y aplicar las normas de auditoría generalmente aceptadas.



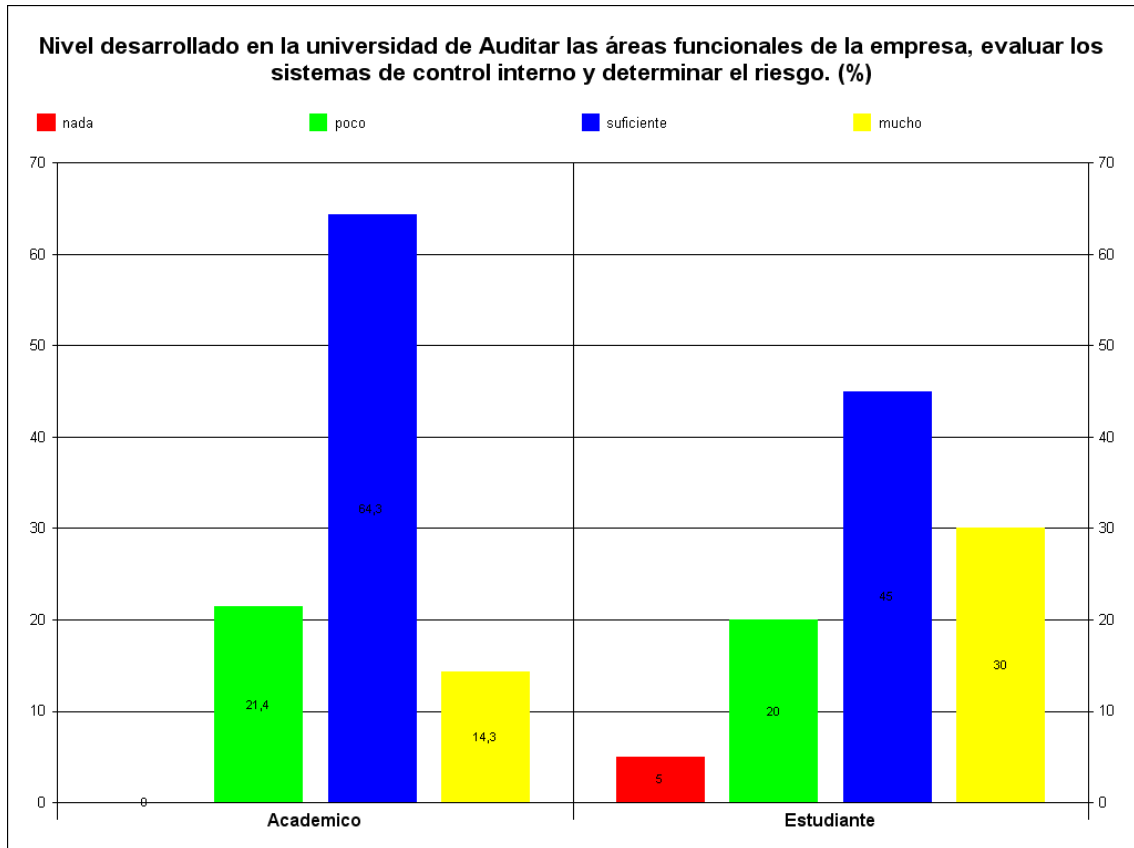
Según el gráfico anterior el 28,57% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 50% considera que se ha sido muy desarrollado la competencia. En el caso de los Estudiantes el 28,57% considera que ha sido suficientemente desarrollada la competencia y 61,90% cree que ha sido muy desarrollada.

Gráfico N° 67: Nivel desarrollado en la Universidad de Planificar procesos de auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución.



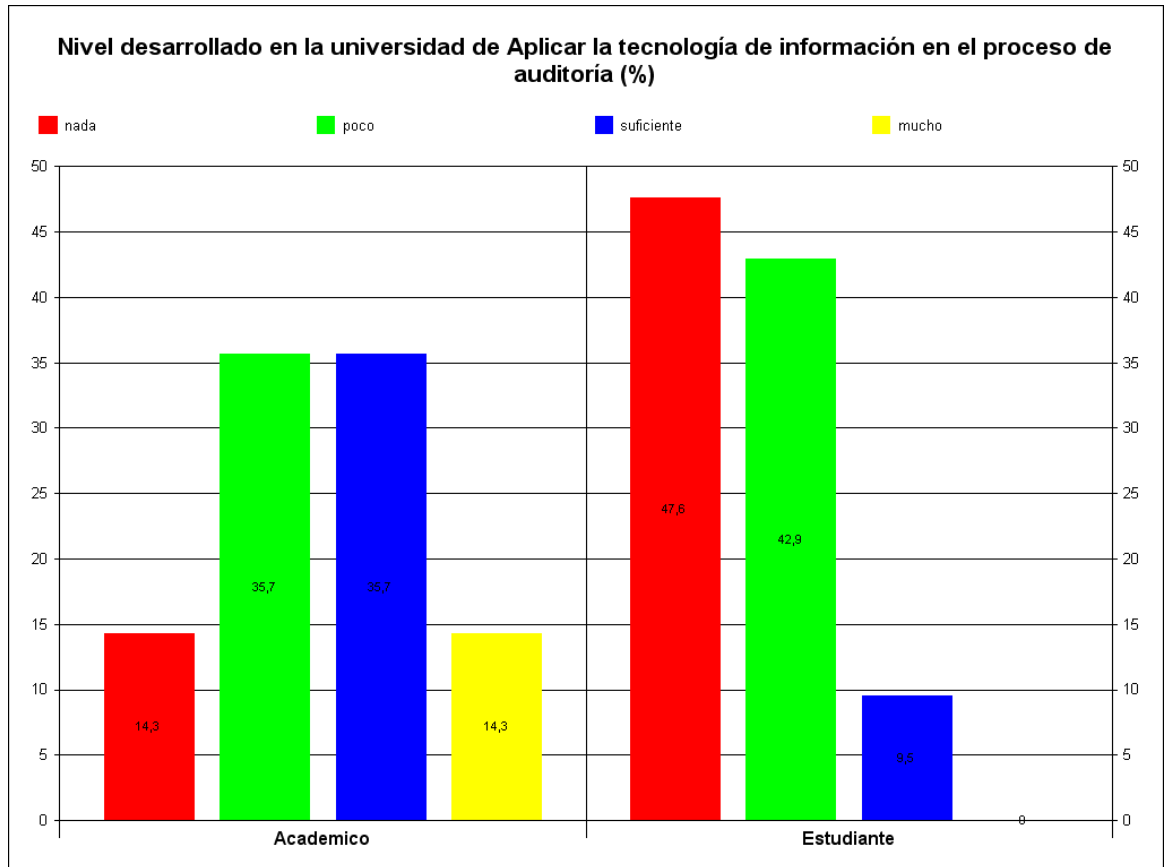
Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que en igual porcentaje considera que ha sido muy desarrollada y el 57,14% opina que ha sido suficientemente desarrollada la competencia. En el caso de los Estudiantes el 14,29% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 71,43% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 68: Nivel desarrollado en la Universidad de Auditar las áreas funcionales de la empresa, evaluar los sistemas de control interno y determinar el riesgo.



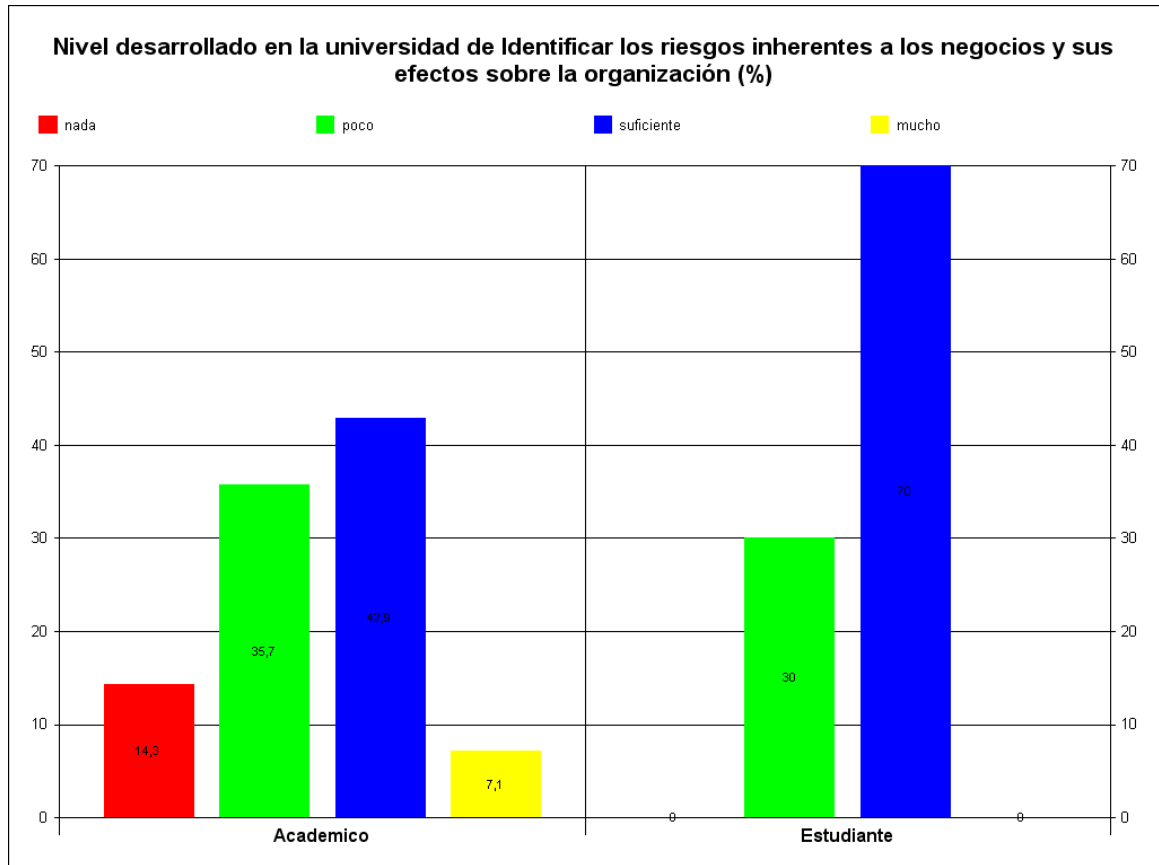
Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 64,29% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 45% considera que ha sido suficientemente desarrollada la competencia y 30% cree que ha sido muy desarrollada.

Gráfico N° 69: Nivel desarrollado en la Universidad de Aplicar la tecnología de información en el proceso de auditoría.



Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 35,71% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 47,62% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 42,86% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 70: Nivel desarrollado en la Universidad de Identificar los riesgos inherentes a los negocios y sus efectos sobre la organización.

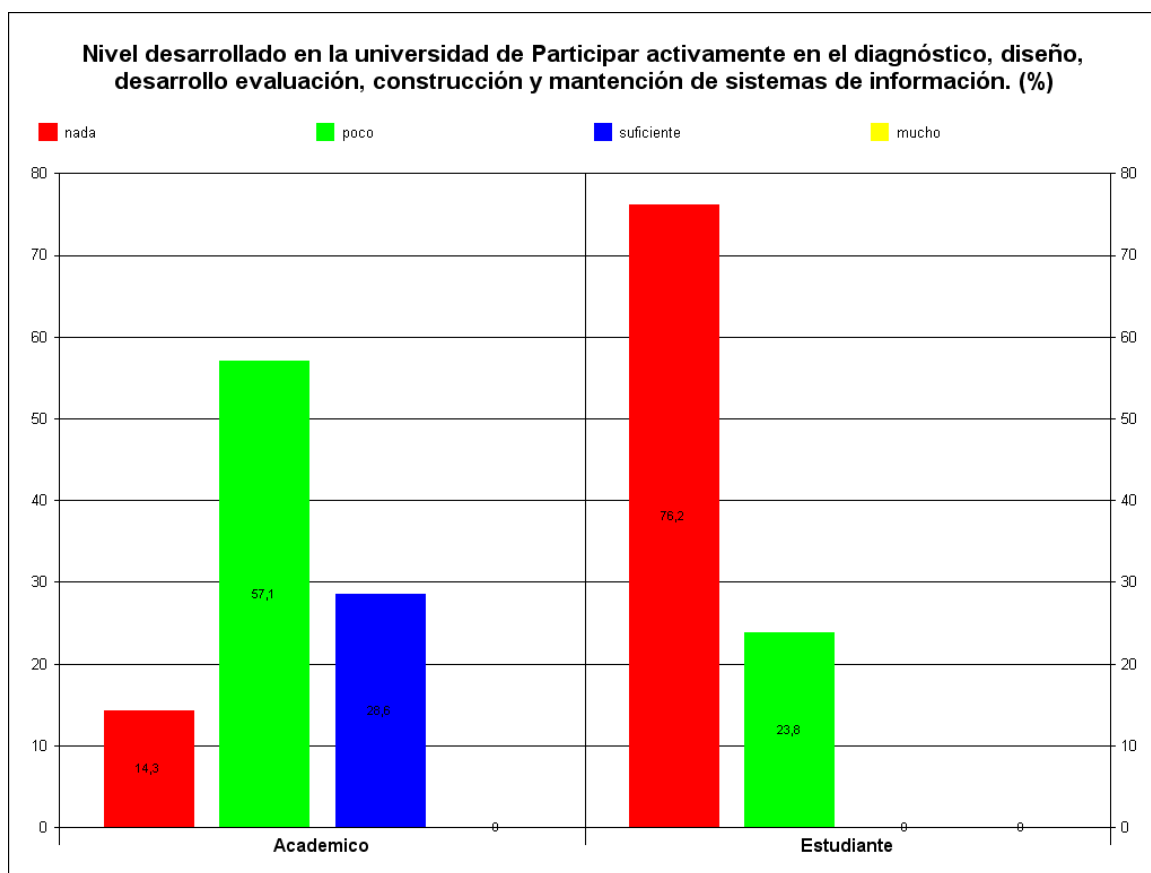


Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 42,86% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 30% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 70% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Referente al área de Auditoría, tanto los Académicos como los Estudiantes consideran que han sido suficientemente desarrolladas estas competencias en la Universidad.

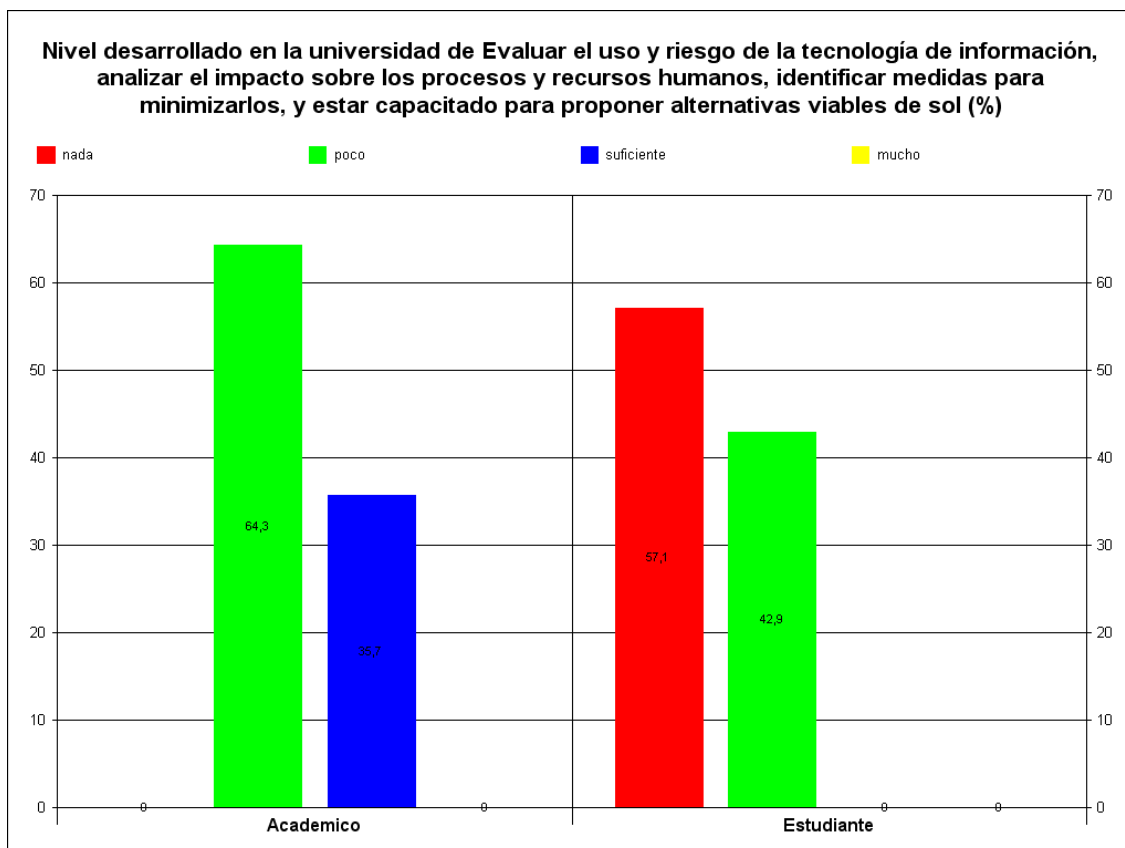
ÁREA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Gráfico N° 71: Nivel desarrollado en la Universidad de Participar activamente en el diagnóstico, diseño, desarrollo evaluación, construcción y mantención de sistemas de información.



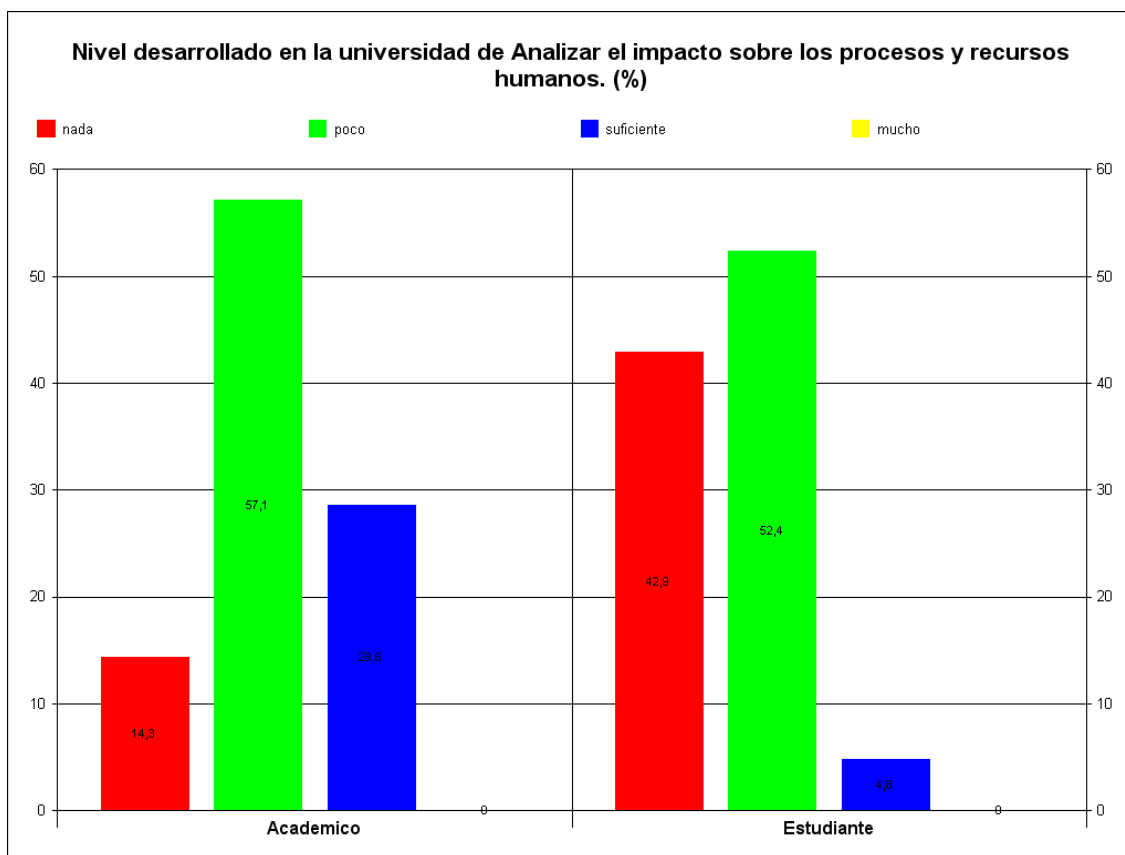
Según el gráfico anterior el 57,14% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 28,57% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 76,19% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 23,81% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 72: Nivel desarrollado en la Universidad de 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.



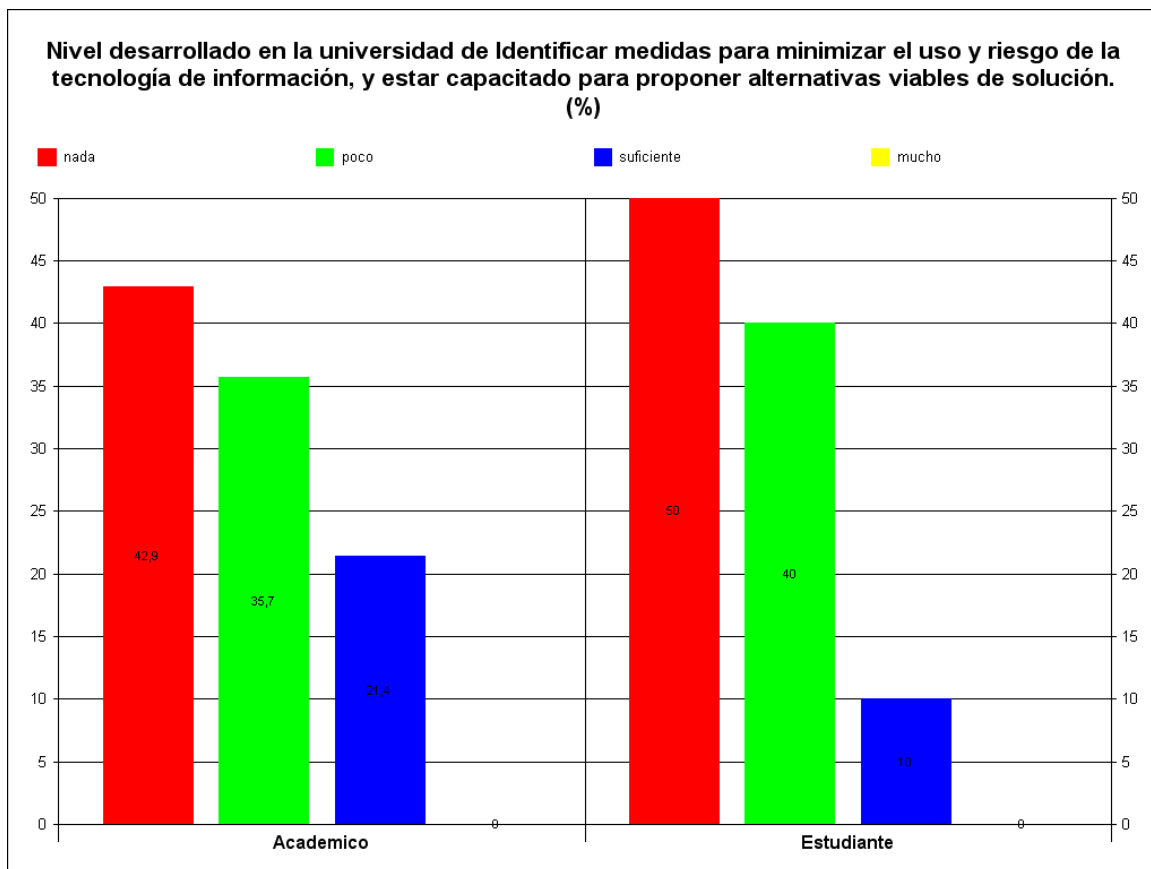
Según el gráfico anterior el 64,29% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 35,71% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 57,14% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 42,86% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 73: Nivel desarrollado en la Universidad de Analizar el impacto sobre los procesos y recursos humanos.



Según el gráfico anterior el 57,14% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 28,57% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 52,38% cree que ha sido poco desarrollada.

Gráfico N° 74: Nivel desarrollado en la Universidad de Identificar medidas para minimizar el uso y riesgo de la tecnología de información, y estar capacitado para proponer alternativas viables de solución.

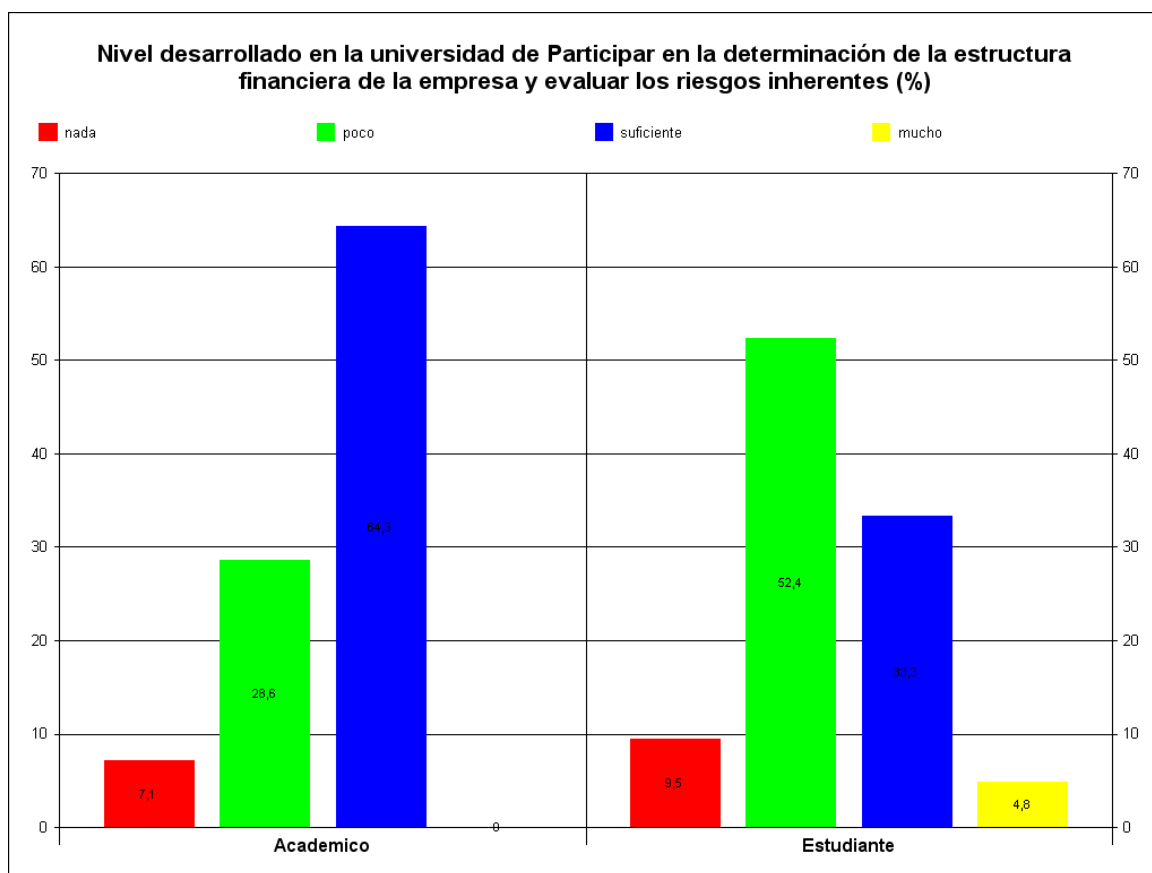


Según el gráfico anterior el 42,86% de los Académicos cree que no ha sido desarrollada la competencia en la Universidad y un 35,71% considera que ha sido poco desarrollada la competencia. En el caso de los Estudiantes el 50% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 40% cree que ha sido poco desarrollada.

Referente al área de Sistemas de Información, tanto los Académicos como los Estudiantes consideran que han sido poco desarrolladas estas competencias en la Universidad.

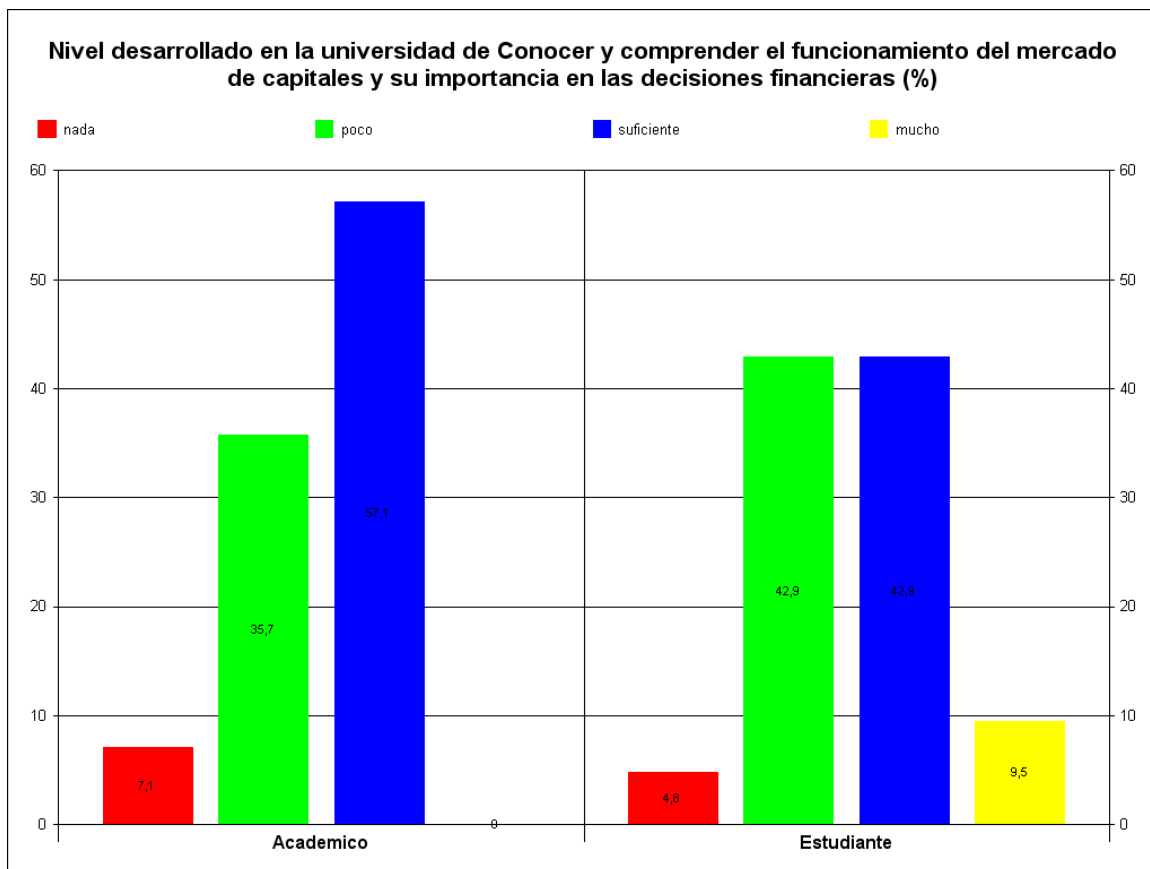
ÁREA DE FINANZAS.

Gráfico N° 75: Nivel desarrollado en la Universidad de Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes.



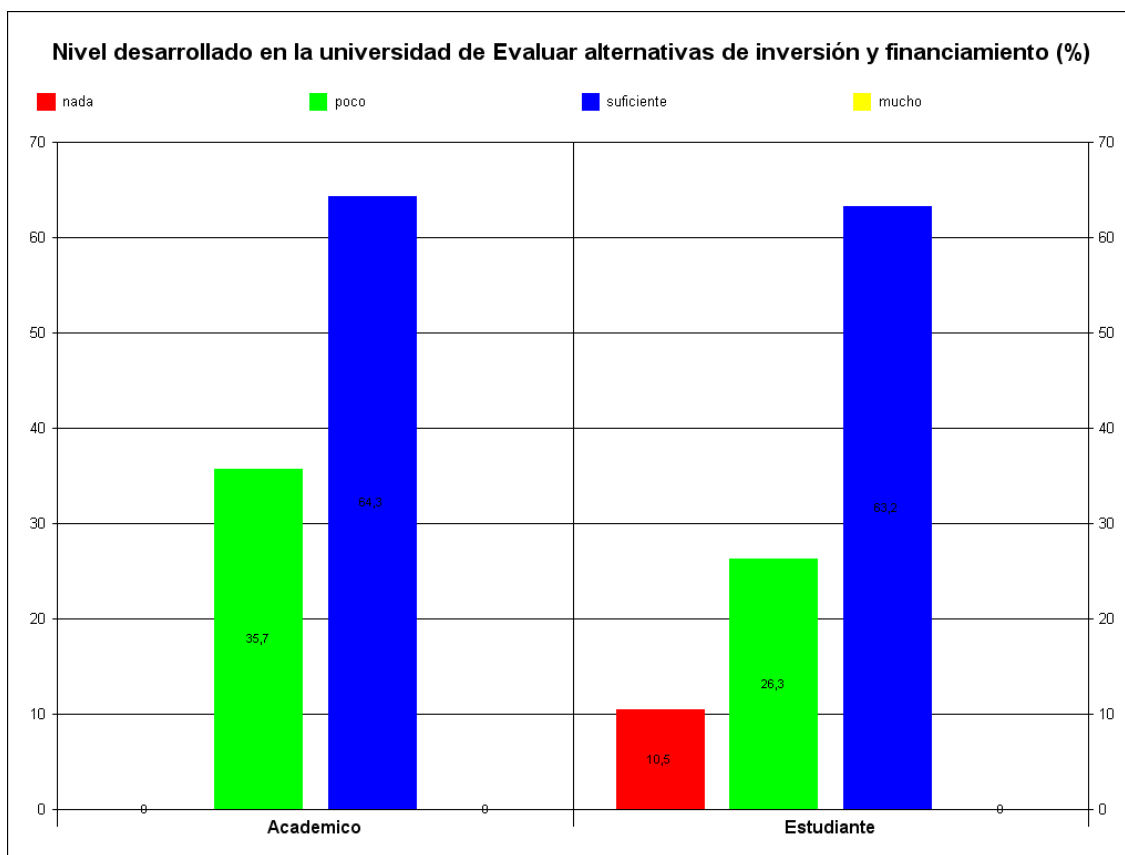
Según el gráfico anterior el 28,57% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 64,29% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 52,38% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 33,33% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 76: Nivel desarrollado en la Universidad de Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y su importancia en las decisiones financieras.



Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 57,14% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 42,86% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 42,86% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 77: Nivel desarrollado en la Universidad de Evaluar alternativas de inversión y financiamiento.

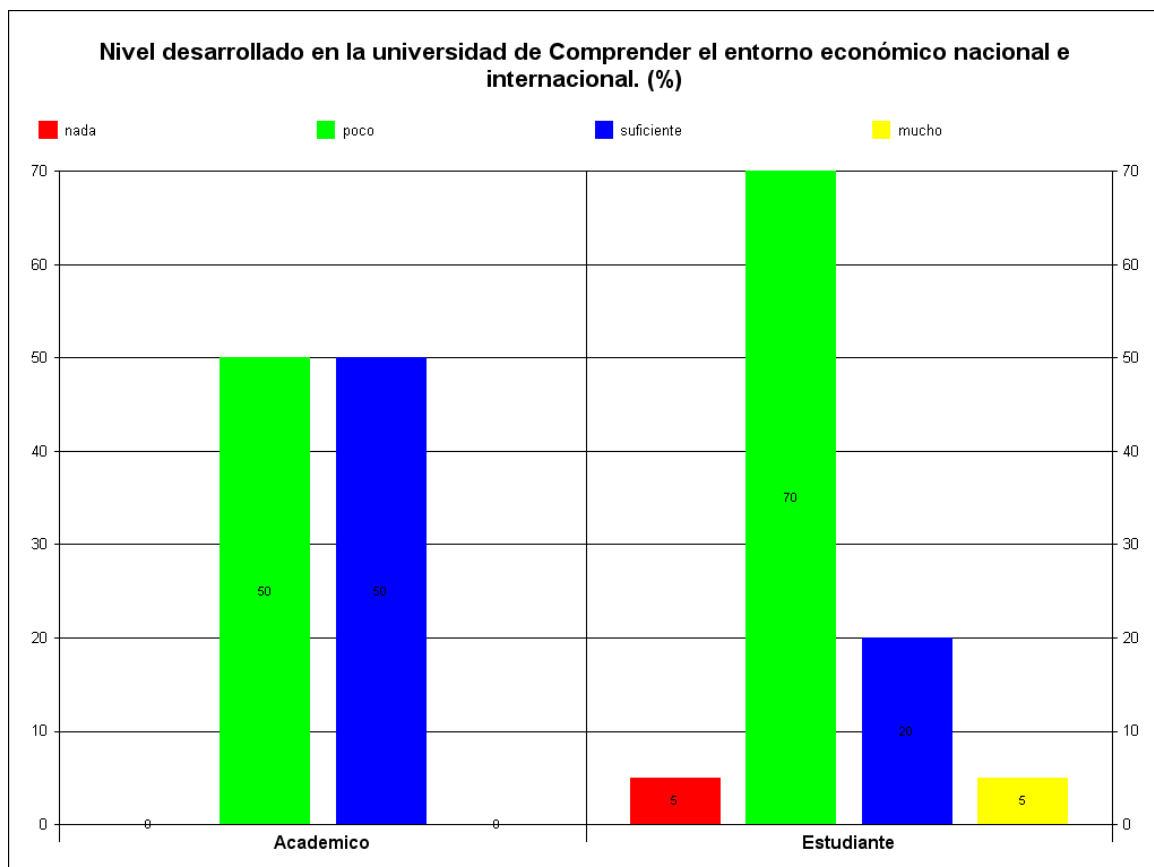


Según el gráfico anterior el 35,71% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 64,29% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 26,32% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 63,16% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Referente al área de Finanzas, tanto los Académicos como los Estudiantes consideran que han sido suficientemente desarrolladas estas competencias en la Universidad.

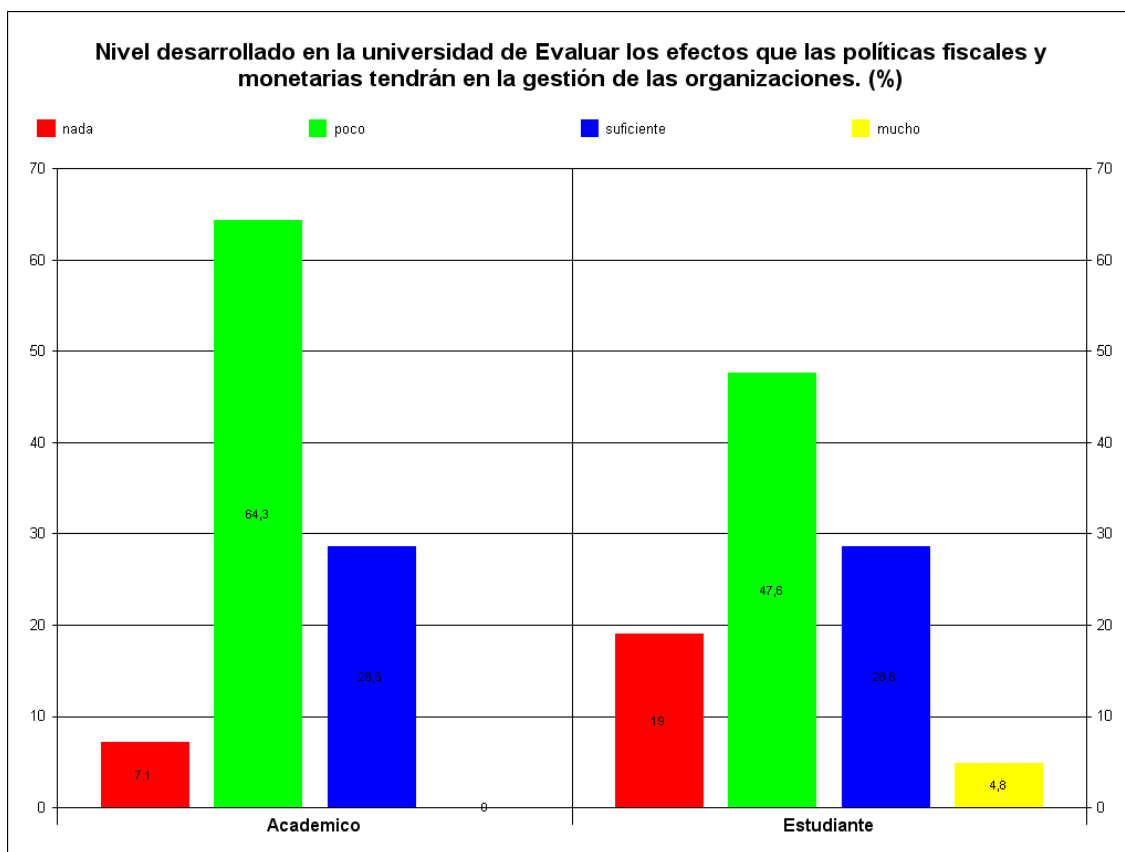
ÁREA DE ECONOMÍA.

Gráfico N° 78: Nivel desarrollado en la Universidad de Comprender el entorno económico nacional e internacional.



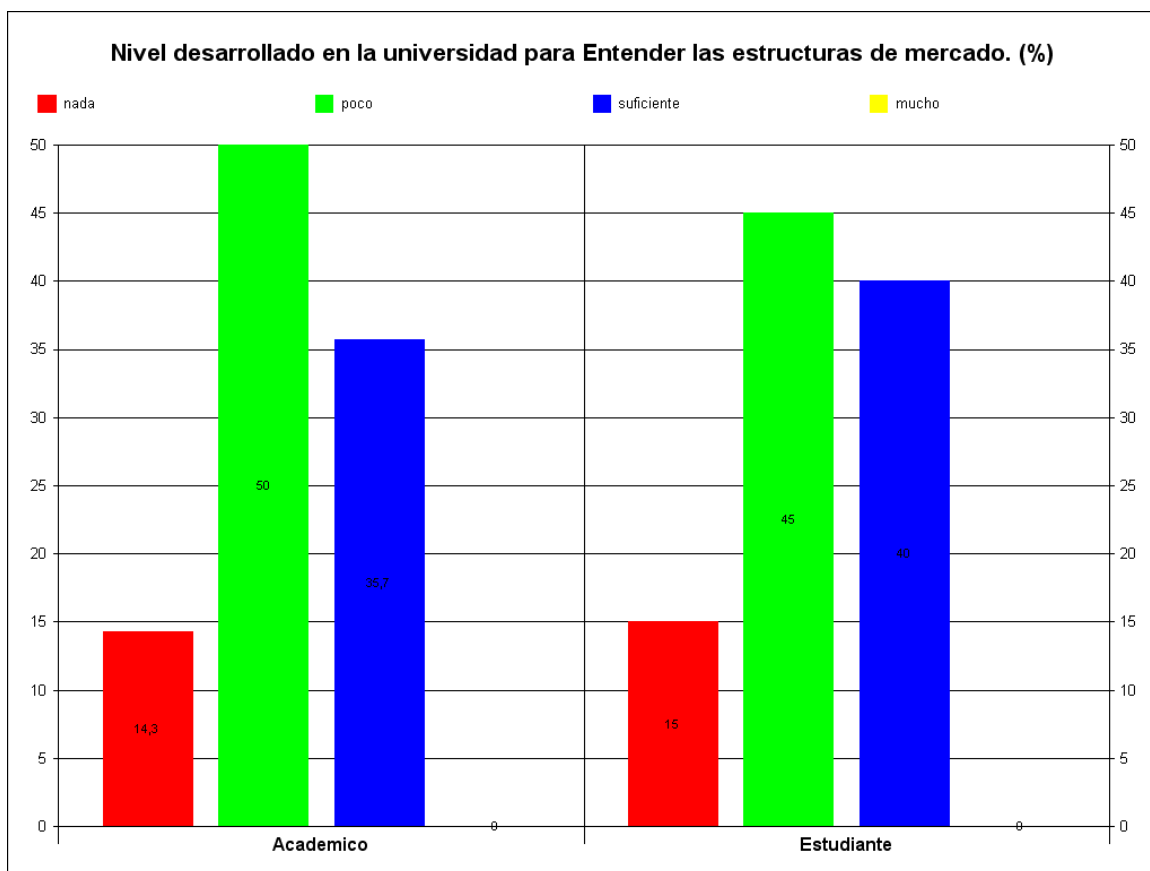
Según el gráfico anterior el 50% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 50% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 70% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 20% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 79: Nivel desarrollado en la Universidad de Evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones.



Según el gráfico anterior el 64,29% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 28,57% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 47,62% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 28,57% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 80: Nivel desarrollado en la Universidad para entender las estructuras de mercado.

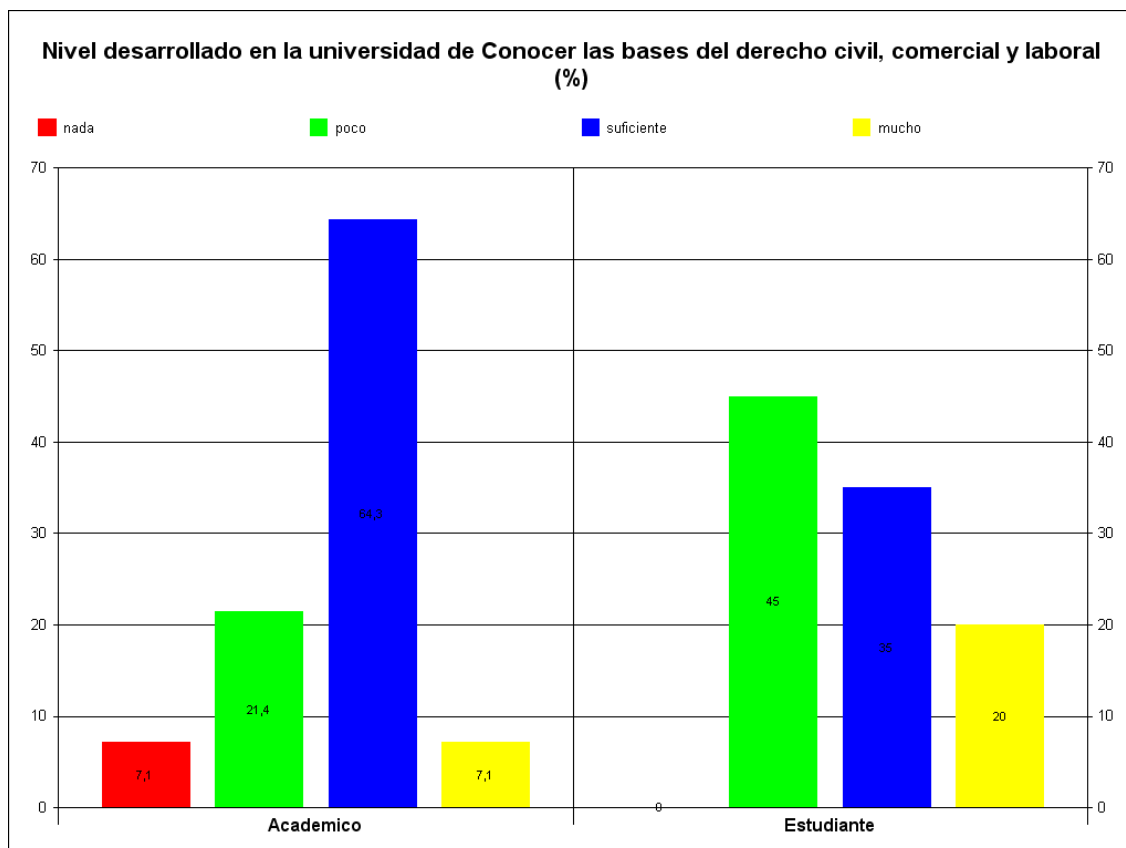


Según el gráfico anterior el 50% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 35,71% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 45% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 40% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Referente al área de Economía, tanto los Académicos como los Estudiantes consideran que han sido poco desarrolladas estas competencias en la Universidad.

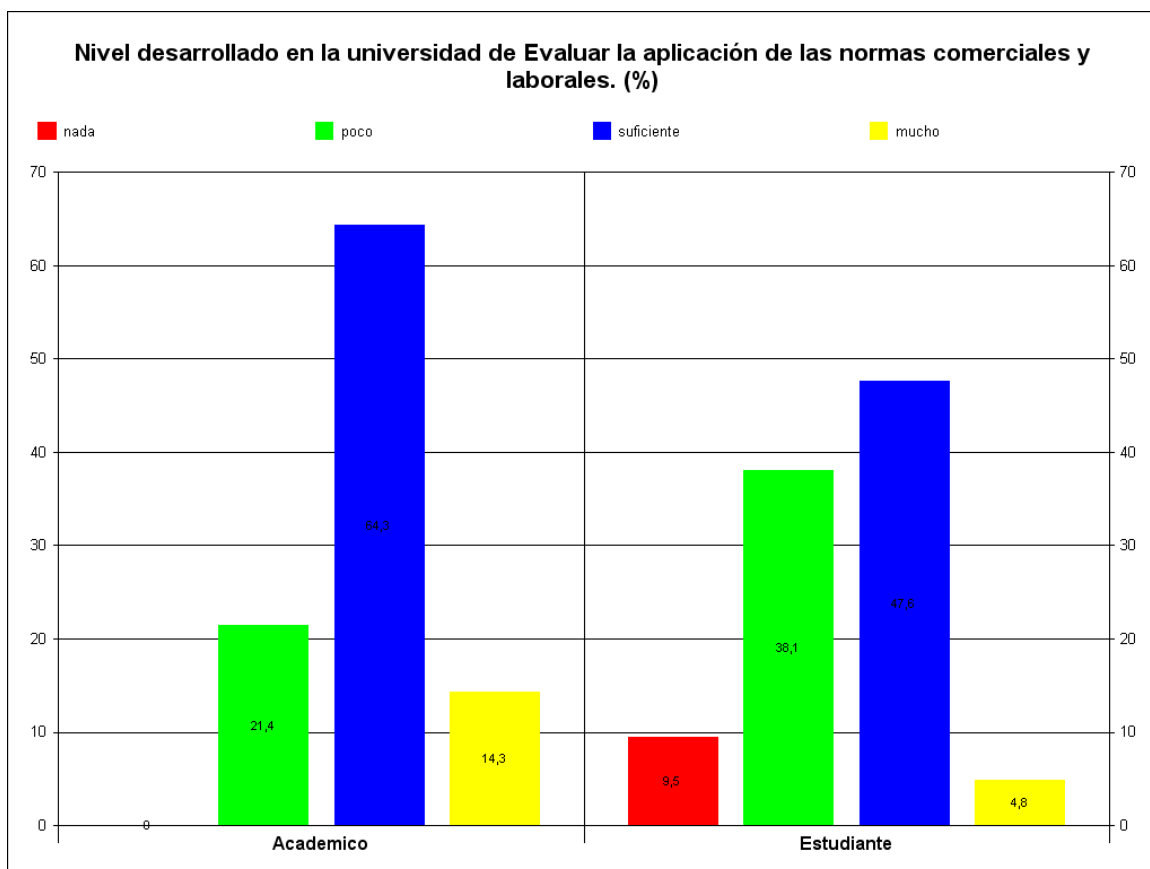
ÁREA JURÍDICA

Gráfico N° 81: Nivel desarrollado en la Universidad de Conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral.



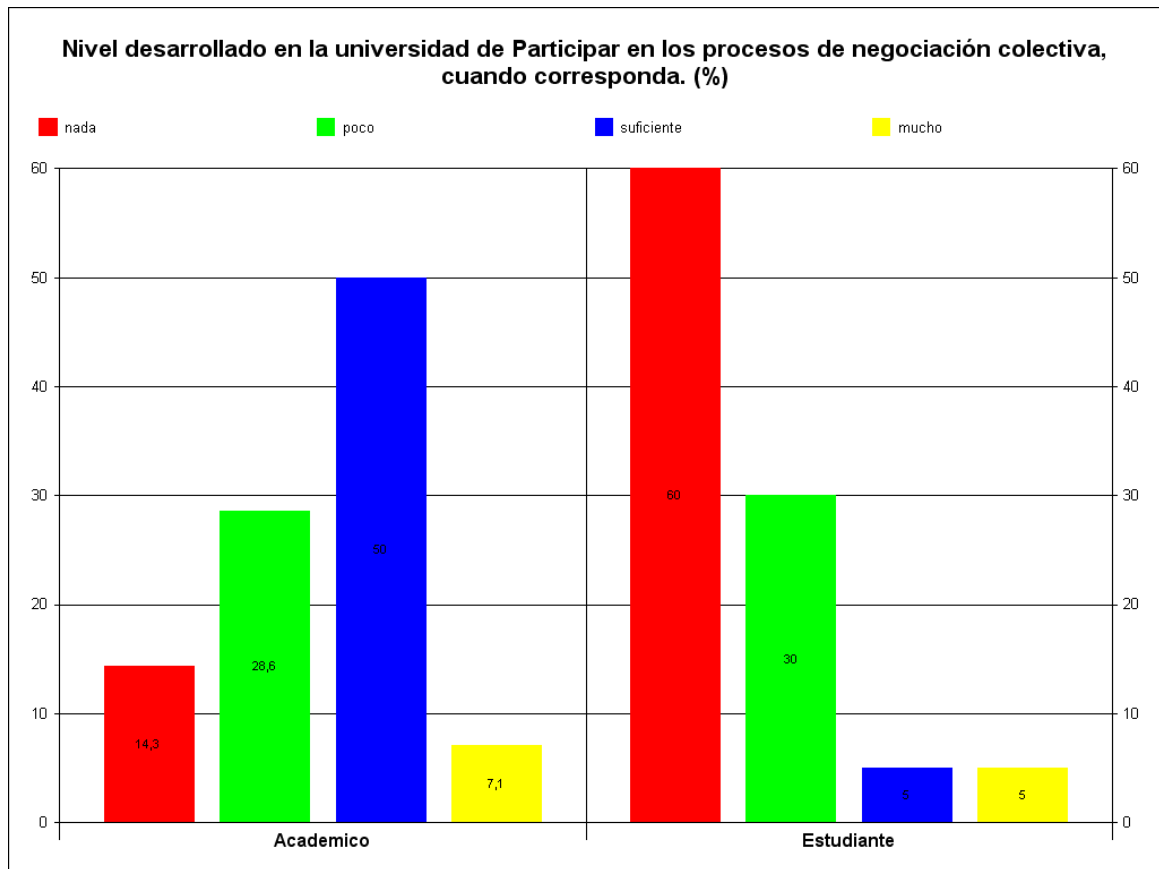
Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 64,29% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 45% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 35% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 82: Nivel desarrollado en la Universidad de Evaluar la aplicación de las normas comerciales y laborales.



Según el gráfico anterior el 21,43% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 64,29% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 38,10% considera que ha sido poco desarrollada la competencia y 47,62% cree que ha sido suficientemente desarrollada.

Gráfico N° 83: Nivel desarrollado en la Universidad de Participar en los procesos de negociación colectiva, cuando corresponda.



Según el gráfico anterior el 28,57% de los Académicos cree que ha sido poco desarrollada la competencia en la Universidad, mientras que un 50% considera que se ha desarrollado suficientemente la competencia. En el caso de los Estudiantes el 60% considera que no ha sido desarrollada la competencia y 30% cree que ha sido poco desarrollada.

Referente al área Jurídica, tanto los Académicos como los Estudiantes consideran que han sido suficientemente desarrolladas estas competencias en la Universidad.

CONCLUSIONES

Respecto a los objetivos propuestos las conclusiones son las siguientes:

1.- Conclusiones derivadas de la encuesta dirigida a los Jefes Directos:

- ✓ Al observar las respuestas, la tendencia muestra que los profesionales egresados de la carrera, son formados para adaptarse a ambientes bien estructurados, como es el caso del sector público; mientras que en el sector privado surgen discrepancias de opiniones, pues aunque el desarrollo de los egresados es bien calificado en el área de Auditoría y Tributaria, las otras áreas en que podrían desarrollarse cuentan con ciertas falencias que les impide satisfacer los requerimientos de la organización.
- ✓ La tendencia muestra que tanto el sector público como privado, evalúan favorablemente a la Universidad de Valparaíso como formadora de profesionales Contadores Auditores, considerando que los contenidos impartidos son relevantes en el ejercicio profesional. Sin embargo las empresas privadas tienden a opinar que los profesionales tienen dificultades en la capacidad de conciliar adecuadamente el conocimiento teórico y práctico, ya que generalmente se quedan en conclusiones comunes y superficiales.
- ✓ Entre las principales competencias adicionales que requieren los profesionales de la Universidad de Valparaíso para satisfacer a las organizacionales son: el Desarrollo Personal, Desarrollo Cultural, Comportamiento Organizacional, Habilidades de análisis y relaciones, Preparación al mercado Laboral, Relaciones Interpersonales y Dominio de Idiomas.
- ✓ De acuerdo a la evaluación de los Jefes Directos de los profesionales egresados de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, se presenta una gran diferencia entre las opiniones de las empresas públicas y privadas. Ya que las Empresas públicas califican a los profesionales en todas las competencias genéricas de buena manera, pues sus evaluaciones oscilan entre las notas 6 y 7.

En contraste, las empresas privadas califican de manera diferente a los egresados, evaluándolos entre las notas 1 y 7, aunque la mayor parte de la evaluación se concentra en notas superiores a 4, lo que es un aspecto positivo, ya que la calificación anterior denota suficiencia en la entrega de estas competencias.

En resumen, se puede decir que las competencias generales están siendo relativamente bien desarrolladas por los egresados en las organizaciones en las cuales prestan sus servicios. No obstante, es importante destacar que las carencias que se manifestaron en los resultados obtenidos, son relevantes para el desarrollo profesional pues, son competencias exigidas en todo ámbito laboral. Sería del todo necesario ampliar la consulta, dado que se presenta el normal sesgo derivado de la limitación a la muestra disponible de Jefes Directos.

2.- Conclusiones derivadas de la encuesta dirigida a los Académicos y Estudiantes:

- ✓ De acuerdo a la investigación desarrollada se puede afirmar que en igualdad de opinión, entre los Académicos y Estudiantes de la carrera de Auditoría, las competencias específicas expuestas por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) para los Contadores Auditores, son las competencias aceptadas de mayor importancia en el ejercicio profesional.
- ✓ La investigación proporciona además, que existen ciertas competencias importantes que deben ser mayormente consideradas como: Participación en Gestión Comercial, Evaluación de Proyectos, Proyección de Estados Financieros, Normativa Internacional, Auditoría de Calidad y Peritajes Legales.
- ✓ La tabulación muestra que la formación proporcionada por la Escuela de Auditoría se alinea con las competencias entregadas por la CNAP en las áreas de Auditoría y Tributaria, pero en la primera se denota una diferencia importante de acuerdo a la opinión de los Estudiantes, en cuanto a la aplicación de tecnología en sus procesos. Verificando de esta manera que la formación proporcionada por la Universidad de Valparaíso se alinea en su mayor parte con lo declarado en la CNAP.

No obstante, se observa necesidad de implementar mejoras en las áreas de Contabilidad y Costos, ya que tanto Académicos como Estudiantes creen que existe una carencia en el desarrollo mayor de estas competencias.

En el área de Administración, tanto Académicos como Estudiantes consideran que las competencias necesarias dentro de esta área, no han sido desarrolladas apropiadamente en la formación académica.

En el área de Sistemas de Información, vuelven a coincidir los encuestados al considerar poco desarrolladas las competencias en esta área, cabe destacar que los Estudiantes son los más enfáticos al opinar casi totalmente de forma negativa acerca de estas competencias.

En el área de Finanzas, los Académicos consideran suficientemente desarrolladas estas competencias, pero en el caso de los Estudiantes se observa cierta variabilidad en sus opiniones con tendencia a declararlas suficientemente desarrolladas.

En el área de Economía, existe una coincidencia de opiniones entre los encuestados pues, ambos grupos opinan que han sido poco desarrolladas las competencias en este ámbito.

En el área Jurídica, los Académicos evaluaron que se han desarrollado aceptablemente las competencias en este aspecto, coincidiendo con la opinión de los Estudiantes, excepto por el punto de la Participación en los procesos de Negociación Colectiva, en que estos últimos calificaron negativamente este aspecto.

Es necesario entonces, que se puedan suplir estas carencias tanto genéricas como específicas (principalmente estas últimas) para mejorar la empleabilidad de los profesionales egresados de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso, en este sentido se espera haber contribuido con la presente investigación.

BIBLIOGRAFIA

1. CINDA. 2001. **Evaluación de Aprendizajes Relevantes de la Educación Superior**. Ediciones CINDA. Chile
2. **Diccionario Larousse**. 1930. Ediciones Larousse Argentina S.A. Argentina
3. Harold Koontz et al. **Administración**. Novena Edición. México. Edit.Mc Graw Hill Interamericana S.A. 1990. Páginas 335 a 380.
4. Silvana Troncoso, David Valdés. 2005. **Situación laboral de los auditores titulados en la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso entre los años 2000 – 2004**. Título de Contador Público Auditor y al Grado de licenciado en sistemas de información financiera y control de gestión. Valparaíso. Universidad de Valparaíso.
5. Pablo Carrasco, Andrea Morales. 2003. **Aprendizajes relevantes al egreso de la formación profesional en Trabajo Social Universitario: Análisis de las experiencias de Seminarios de Títulos de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, 1999-2003, desde el enfoque de competencias profesionales**. Título de Asistente Social y al Grado de licenciado en Trabajo Social. Valparaíso. Universidad de Valparaíso.
6. Marcela del Real. 2004. **Competencias Profesionales y Trabajo Social: Análisis de las prácticas profesionales de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, durante 1998-2004**. Título de Asistente Social y al Grado de licenciado en Trabajo Social. Valparaíso. Universidad de Valparaíso.

Sitios de Internet

7. **Comisión Nacional de acreditación de pregrado**. 2005. http://www.udp.cl/diracademica/acreditación/pregrado/crit_auditoria.pdf (visita: agosto 2005).

8. María C. De Sousa De R. 2001. **Análisis de necesidades de entrenamiento basado en el modelo de competencias.** <http://www.monografias.com/trabajo> (visita: agosto 2005).
9. **Universidad de Valparaíso.** 2005. <http://www.uv.cl/perfilcontador> (visita: Agosto 2005)
10. **Universidad Tecnológica Metropolitana.** 2005. <http://www.utm.cl/perfilcontador> (visita: Agosto 2005)
11. Humberto Quezada Martínez. 2001. **Competencias laborales: la puesta en valor del capital humano** www.empleosweb.com (visita: Octubre 2005).
12. **Competencias centrales y gestión del talento –** www.Monografias.com.htm (visita: Octubre 2005).
13. F. Xavier Carrera. **Desarrollo de competencias profesionales en el área de tecnología.** www.cab.cnea.gov.ar/gaet/competenciasprofesionales.pdf (visita: Noviembre 2005).
14. Enrique Cejas. 2004. **Un Análisis de la Definición de Competencia Laboral.** www.monografias.com. (visita: Noviembre 2005).
15. Luis González F. 2005. **Formación Universitaria por Competencias.** www.uninorte.edu.co/seminario_cinda/memorias.html (visita: Noviembre 2005)
16. María Soledad Pinochet. 2003. **El Desafío de ser Empleable Hoy.** www.puc.cl (visita: Marzo 2006)
17. Diccionario Larousse. www.diccionarios.com/consultas. (visita: Marzo 2006).

ANEXO N°1: ENCUESTA DE OPINIÓN

Dirigida a los Jefes Directos de los titulados períodos 2003-2004 de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso.

Objetivo: Conocer las exigencias del mercado laboral actual, con respecto a las competencias de los titulados Contadores Auditores de la Universidad de Valparaíso. Períodos 2003-2004. Cabe destacar que las Competencias son cualidades o atributos de un individuo, por tanto las Competencias Genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de distintos espacios laborales. Ejemplos de estas serían, la capacidad de trabajar en equipo, dirigir grupos, habilidades para la planificación, entre otras.

Se deja constancia que la siguiente encuesta es anónima y los resultados obtenidos son parte de una investigación de temas que hoy son extremadamente relevantes (como acreditación y mejoramiento de las mallas curriculares).

Se solicita que conteste en forma clara y precisa marcando con una (X) lo que corresponda.

I IDENTIFICACION

1. Nombre de la organización (empresa, institución, etc.). _____

2. Tipo de la organización. Pública () Privada ()

3.- ¿Dentro de qué sector productivo se encuentra esta empresa?:

Comercial Servicios Financiero Industrial Servicios Públicos Otro, ¿Cuál?

II ANTECEDENTES GENERALES.

4.- ¿Considera usted, que la formación y los conocimientos entregados por la Institución educativa a sus profesionales egresados permite satisfacer los requerimientos de su empresa?

SI () NO () Fundamente _____

5.- ¿La Universidad de Valparaíso le da confianza a su organización como formadora de profesionales, Contadores Auditores?

SI () NO () Fundamente _____

6.- ¿Los contenidos que los egresados de esta carrera manejan, son poco útiles y/o irrelevantes para el desempeño profesional en su organización?

SI () NO () Fundamente _____

7.- ¿Los egresados de la carrera pueden conciliar adecuadamente el conocimiento teórico y el práctico?

SI () NO () Fundamente _____

8.- ¿Considera usted que los profesionales egresados de la Carrera de Auditoría requieren competencias adicionales a las adquiridas en la Universidad?

SI () NO () ¿Cuáles? _____

III EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES

En el siguiente cuadro usted encontrará una serie de criterios para evaluar al(a los) empleado(s) profesionales egresados en la institución y carrera en cuestión.

CALIFIQUE EN UNA ESCALA DE 1 A 7 AL(LOS) PROFESIONAL(ES), CONSIDERANDO QUE 7 ES TOTALMENTE CAPACITADO Y 1 ES TOTALMENTE INCAPACITADO.

ASPECTOS A EVALUAR	NOTA						
	1	2	3	4	5	6	7
9.- Comunicación: Capacidad para comunicarse de manera efectiva a través del lenguaje oral y escrito.							
10.- Capacidad de comunicarse en lenguaje técnico y computacional necesario para su labor.							
11.- Pensamiento crítico: Capacidad para utilizar el conocimiento, la experiencia y el razonamiento para emitir juicios fundados.							
12.- Solución de problemas: Capacidad para identificar problemas, planificar estrategias y enfrentarlos.							
13.- Interacción social: Capacidad para formar parte de equipos de trabajo, y participar en proyectos grupales.							
14.- Autoaprendizaje e iniciativa personal: Inquietud y búsqueda permanente de nuevos conocimientos y capacidad de aplicarlos y perfeccionar sus conocimientos anteriores.							
15.- Formación y consistencia ética: Capacidad para asumir principios éticos y respetar los principios del otro, como norma de convivencia social.							
16.- Pensamiento Globalizado: Capacidad para comprender los aspectos interdependientes del mundo globalizado.							
17.- Formación Ciudadana: Capacidad para integrarse a la comunidad y participar responsablemente en la vida ciudadana.							
18.- Capacidad para trabajar bajo presión							

ANEXO Nº2: ENCUESTA DE OPINIÓN

Dirigida a los Académicos y Alumnos de la Escuela de Auditoría de la Universidad de Valparaíso.

Objetivo: Conocer la opinión de los Académicos y Estudiantes, con respecto a las competencias que deberían desarrollar los titulados Contadores Auditores de la Universidad de Valparaíso. Cabe destacar que las competencias son cualidades, atributos de un individuo y que las Competencias Específicas se relacionan con aspectos no tan fácilmente transferibles a otros contextos o espacios laborales y que tienen relación con capacidades y/o habilidades de mayor despliegue técnico. Un ejemplo de ello es la formulación de proyectos sociales, o la destreza en el uso de maquinaria o programas informáticos especializados

Se deja constancia que la siguiente encuesta es anónima y los resultados obtenidos son parte de una investigación de temas que hoy son extremadamente relevantes (como acreditación y mejoramiento de las mallas curriculares).

A continuación se presentan una serie de **Competencias Específicas** de la Carrera de Auditoría. Para cada una de las competencias específicas que se presentan a continuación, indique por favor:

- ✓ La importancia que, en su opinión, tiene la competencia para el ejercicio de la profesión;
- ✓ El nivel en que cree que la competencia se ha desarrollado durante los estudios en la Universidad.
- ✓ Puede utilizar los espacios en blanco para incluir alguna otra competencia que considere importante y que no aparece en el listado.

Utilice, por favor, la siguiente escala: **1 = nada; 2 = poco; 3 = suficiente; 4 = mucho.**
Se le pide por favor que conteste en forma clara y precisa rodeando en cada pregunta, la respuesta que considere más oportuna.

COMPETENCIA	IMPORTANCIA				NIVEL DESARROLLADO EN LA UNIVERSIDAD			
ÁREA DE CONTABILIDAD Y COSTOS								
1.- 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.	1	2	3	4	1	2	3	4
2.- Elaborar, analizar e interpretar estados financieros, para apoyar y participar en la toma de decisiones.	1	2	3	4	1	2	3	4
3.- Aplicar los principios de contabilidad y las normas, tanto a nivel local como internacional, y participar en los procesos de generación de las mismas.	1	2	3	4	1	2	3	4
4.- Diseñar sistemas de costos y analizar variaciones usando, entre otras, herramientas estadísticas y computacionales.	1	2	3	4	1	2	3	4
5.- Participar en el diseño e implantación de sistemas de información estratégicos.	1	2	3	4	1	2	3	4

6.- Traducir estados financieros locales para reportar al exterior	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA TRIBUTARIA								
7.- Conocer e interpretar adecuadamente las leyes, reglamentos y demás disposiciones tributarias y verificar su aplicación.	1	2	3	4	1	2	3	4
8.- Optimizar la carga tributaria de la empresa y las personas a través de una adecuada planificación.	1	2	3	4	1	2	3	4
9.- Conocer las bases de la tributación internacional para analizar las principales diferencias que existen entre Chile y sus principales socios comerciales.	1	2	3	4	1	2	3	4
10.- 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.	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN								
11.- Participar en la formulación, desarrollo y evaluación del plan estratégico de las organizaciones.	1	2	3	4	1	2	3	4
12.- Diseñar sistemas, procedimientos e indicadores para evaluar el desempeño de los miembros de la organización.	1	2	3	4	1	2	3	4
13.- Evaluar las estructuras organizacionales con el objeto de proponer las alternativas más adecuadas para el diseño de los sistemas de información y control.	1	2	3	4	1	2	3	4
14.- Participar en la gestión de recursos humanos, de comercialización, y de producción, entregando la información necesaria para la toma de decisiones en estas funciones.	1	2	3	4	1	2	3	4
15.- Concebir, diseñar, implementar y evaluar sistemas eficientes de control y de evaluación de desempeño para las organizaciones.	1	2	3	4	1	2	3	4
16.- Aplicar la metodología matemática y estadística necesaria en el área de auditoría, costos y finanzas.	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE AUDITORÍA.								
17.- Conocer y aplicar las normas de auditoría generalmente aceptadas.	1	2	3	4	1	2	3	4
18.- Planificar procesos de auditoría de cualquier naturaleza y aplicar los procedimientos necesarios para su ejecución.	1	2	3	4	1	2	3	4
19.- Auditar las áreas funcionales de la empresa, evaluar los sistemas de control interno y determinar el riesgo.	1	2	3	4	1	2	3	4
20.- Aplicar la tecnología de información en el proceso de auditoría	1	2	3	4	1	2	3	4
21.- Identificar los riesgos inherentes a los negocios y sus efectos sobre la organización	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN								
22.- Participar activamente en el diagnóstico, diseño, desarrollo evaluación, construcción y mantención de sistemas de información.	1	2	3	4	1	2	3	4
23.- 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.	1	2	3	4	1	2	3	4
24.- Analizar el impacto sobre los procesos y recursos	1	2	3	4	1	2	3	4

humanos.								
25.- Identificar medidas para minimizar el uso y riesgo de la tecnología de información, y estar capacitado para proponer alternativas viables de solución.	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE FINANZAS.								
26.- Participar en la determinación de la estructura financiera de la empresa y evaluar los riesgos inherentes	1	2	3	4	1	2	3	4
27.- Conocer y comprender el funcionamiento del mercado de capitales y su importancia en las decisiones financieras	1	2	3	4	1	2	3	4
28.- Evaluar alternativas de inversión y financiamiento	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA DE ECONOMÍA.								
29.- Comprender el entorno económico nacional e internacional.	1	2	3	4	1	2	3	4
30.- Evaluar los efectos que las políticas fiscales y monetarias tendrán en la gestión de las organizaciones.	1	2	3	4	1	2	3	4
31.- Entender las estructuras de mercado.	1	2	3	4	1	2	3	4
ÁREA JURIDICA								
32.- Conocer las bases del derecho civil, comercial y laboral	1	2	3	4	1	2	3	4
33.- Evaluar la aplicación de las normas comerciales y laborales.	1	2	3	4	1	2	3	4
34.- Participar en los procesos de negociación colectiva, cuando corresponda.	1	2	3	4	1	2	3	4
35.- Otras	1	2	3	4	1	2	3	4
36.- Otras	1	2	3	4	1	2	3	4
37.- Otras	1	2	3	4	1	2	3	4

ANEXO N° 3

CURRICULUM DE EXPERTO:

Lina Peralta Valdés

- Profesora de Educación Diferencial.
- Magíster en Educación.
- Asesora de la Unidad de Gestión Pedagógica Curricular de la Escuela de Auditoría, Universidad de Valparaíso.