

**UNA ETNOGRAFÍA DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN AUDITORIA  
(PRIMER AÑO DE ACTIVIDAD PROFESIONAL)**

**CHARLES FRANCISCO FIGUEROA**

**COD.0826028**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN  
PROGRAMA DE CONTADURIA PÚBLICA  
SANTIAGO DE CALI**

**2018**

**UNA ETNOGRAFÍA DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN AUDITORIA  
(PRIMER AÑO DE ACTIVIDAD PROFESIONAL)**

**CHARLES FRANCISCO FIGUEROA**

**COD. 0826028**

**Trabajo de grado presentado para optar al título de Contador Publico**

**Asesor**

**William Rojas Rojas, PhD. en Ciencias de la Gestión**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN**

**SANTIAGO DE CALI**

**2018**

## **Resumen**

En el desarrollo de la auditoría, al auditor se le presentan diferentes situaciones, donde no solo sus conocimientos se ponen a prueba, sino también su ética, su capacidad de toma de decisiones, siendo este propósito un reto que a diario, debe enfrentar con el fin de exponer su compromiso laboral. Para esta investigación en particular, se muestra, como para el buen ejercicio de la profesión, se describen como y desde que perspectivas aparecen los retos, los diferentes ritmos de trabajo, las pruebas sociales y cognoscitivas a que va a ser sometido el futuro contador y estas experiencias le pueden nutrir el desempeño y participación dentro de las organizaciones durante el primer año laboral como practicante de contaduría pública, específicamente en el inicio del trabajo de auditoría, centrándose en los procesos de inducción, manuales de funciones, responsabilidad en el desempeño como auditor, conocimientos específicos necesarios y dificultades al ponerlos en práctica y políticas de cooperación dentro de la auditoria a nivel organizacional.

## Agradecimientos

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a **Dios**, por haberme dado la oportunidad de vivir y tener salud para lograr uno más de mis objetivos.

Gracias a mis padres, por la educación de vida que me han brindado, por el gran apoyo moral y emocional necesarios en los momentos difíciles de este trabajo. Pero, sobre todo, por su paciencia, comprensión y solidaridad en todo momento,

A mi esposa, por su apoyo y motivación para superar cada situación difícil presentada.

También al director de esta tesis, PhD. William Rojas Rojas, por la dedicación, la dirección y el rigor que tuvo en el desarrollo del trabajo. Gracias por la confianza ofrecida.

A todos los participantes, muchas gracias.

## Contenido

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introducción .....</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>1</b>  |
| <b>Capítulo I .....</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>3</b>  |
| <b>Problema de Investigación.....</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>3</b>  |
| 1. <i>Planteamiento del problema .....</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <i>3</i>  |
| 1.1.    Antecedentes de monografía sobre la experiencia laboral en auditoria (primer año de su actividad profesional). .....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3         |
| 1.2. Planteamiento del problema de investigación. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 5         |
| 1.3. Formulación del problema de investigación. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 7         |
| 2. <i>Objetivos .....</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <i>8</i>  |
| 2.1. Objetivo general.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 8         |
| 2.2. Objetivos específicos.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 8         |
| 3. <i>Justificación.....</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <i>9</i>  |
| 4. <i>Aspectos Metodológicos .....</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <i>11</i> |
| <p><i>En la presente investigación, inicialmente se determinó el tipo de estudio más pertinente acorde a las necesidades que tiene el investigador, posteriormente se definió las categorías que se querían explorar, realizando un cuestionario para continuar con una entrevista semiestructurada a 10 personas que laboran en auditoria . Obtenidos los resultados se caracterizaron las respuestas emitidas por los entrevistados, y se hizo un análisis y posteriores conclusiones.....</i></p> |           |
| 4.1. Tipo de investigación.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 11        |
| 4.1.1. Cualitativa.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 11        |
| 4.2. Diseño y modelo general de la investigación.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 12        |
| 4.2.1. Etnografía. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 12        |
| 4.2.2. Selección de los participantes. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 14        |
| 4.2.3. Instrumento de recolección de datos.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 15        |
| 4.2.4. Categorización de los datos y análisis de estos. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 16        |
| 4.2.5. Estrategia para la categorización de datos.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 17        |
| 4.2.5.1. Fase de descubrimiento.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 17        |
| 4.2.5.2. Fase de codificación.....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 18        |
| 4.2.5.3. Fase de relativización de los datos. ....                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 18        |

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Capítulo 2 .....</b>                                                    | <b>20</b> |
| <b>Generalidades de la Auditoria .....</b>                                 | <b>20</b> |
| 1. <i>Marco referencial</i> .....                                          | 20        |
| 1.1. Generalidades Marco teórico. ....                                     | 21        |
| 1.1.1. Importancia de la auditoria en las organizaciones.....              | 22        |
| 1.1.2. Auditoria. ....                                                     | 24        |
| 1.1.2.1. Riesgo. ....                                                      | 27        |
| 1.1.2.2. Evitar el riesgo. ....                                            | 28        |
| 1.1.2.3. Reducir el riesgo. ....                                           | 29        |
| 1.1.2.4. Dispersar y atomizar el riesgo. ....                              | 29        |
| 1.1.2.5. Transferir el riesgo.....                                         | 29        |
| 1.1.2.6. Asumir el riesgo. ....                                            | 29        |
| <b>Capítulo 3 .....</b>                                                    | <b>32</b> |
| <b>Enseñanza de la auditoria .....</b>                                     | <b>32</b> |
| 1. <i>Objetivos de formación del programa</i> .....                        | 38        |
| 2. <i>Enfoque conceptual del programa</i> .....                            | 40        |
| <b>Capítulo 4 .....</b>                                                    | <b>43</b> |
| <b>Experiencia (Etnografía).....</b>                                       | <b>43</b> |
| 1. <i>Experiencia en auditoria</i> .....                                   | 43        |
| 2. <i>Registros Anecdóticos de la Experiencia Como Nuevo Auditor</i> ..... | 46        |
| 2.1. <i>Análisis de los Resultados</i> .....                               | 56        |
| <b>Bibliografía .....</b>                                                  | <b>83</b> |

## **Introducción**

Una adecuada toma de decisiones dentro de una organización, es la situación más importante a la que se enfrentan los accionistas, socios, gerentes o administradores en todo tipo de empresa, buscando siempre con ellas obtener los objetivos empresariales propuestos y de esta forma garantizar no solo la permanencia, sino también, maximizar el valor de la empresa para los accionistas o propietarios; aquellos directivos consientes de la necesidad de salvaguardar el adecuado funcionamiento de la empresa y alcanzar así su crecimiento, supervivencia y lograr obtener las metas propuestas, ven a esta (la empresa), desde un enfoque sistemático y ubican a la auditoria como un componente de este sistema y proteger el buen funcionamiento de las compañías.

Así entonces la importancia que tiene el auditor dentro de las compañías es equivalente al nivel de responsabilidad exigido en cada labor está encaminada a la revisión de operaciones, con la finalidad de prestar un servicio a la dirección y que contribuyen a ayudar a la planificación y prevención de riesgos entre otros. Se sabe que la auditoria y su ejercicio deberá estar basado en cumplir con las Normas Internacionales de Auditoría generalmente aceptadas (NIAS), y ante todo mantener su ética profesional.

Dada la importancia de este cargo, se convierte en un reto la incorporación de nuevos profesionales en auditoria a las organizaciones y del análisis de las experiencias que cada día vive un auditor, resulta imperioso estudiar como las grandes empresas viven este proceso, sobre todo, entender que es importante contribuir en el esclarecimiento de como las compañías abordan la llegada y la permanencia de nuevos auditores.

El auditor debe ser crítico y sistemático en la estructura de información que presenta y poder emitir un informe que logre mejorar las operaciones dentro de la organización, utilizando

las técnicas necesarias con el objetivo básico de dar una opinión independiente sobre cómo opera el sistema, el control interno de la organización para así formular sugerencias con el fin de mejorar el proceso. El dictamen u opinión que emita de forma independiente tiene mucha trascendencia sobre los terceros, pues suministra validez a la información generada por el sistema, puesto que esta se produce bajo el dominio de la Fe Pública, la cual por ende obliga a estos a tener plena credibilidad en la información examinada.

Evidentemente este proceso puede resultar y esto se hace complejo para el joven que inicia su trayectoria profesional, especialmente por su falta de experiencia y es así como el presente trabajo busca describir las experiencias del practicante en auditoría dentro de una compañía en el primer año de vida laboral y lograr obtener un documento que sirva de base para comprender la complejidad que vivencian los auditores practicantes en el momento de enfrentarse a su primera experiencia en auditoría y además se espera los ayude a fortalecer y/o conocer las posibles situaciones que sirven para proyectar la educación de la auditoría, deberán enfrentar, aportar también a las universidades, específicamente al Programa Académico de Contaduría Pública, en su plan de auditoría, proporcionando una base para enseñar las pautas a sus estudiantes para su desempeño laboral en auditoría.

## **Capítulo I**

### **Problema de Investigación**

En el presente capítulo se exponen todos los aspectos relacionados con la metodología de la investigación utilizada en este estudio con el fin de poder consolidar los hallazgos encontrados, procediéndose a desarrollarlo en la siguiente secuencia:

#### **1. Planteamiento del problema**

**1.1. Antecedentes de monografía sobre la experiencia laboral en auditoria (primer año de su actividad profesional).** De acuerdo al contenido de esta investigación, se puede decir que para ser efectivos en el desarrollo de la profesión de contaduría pública, dentro de las prácticas y teniendo en cuenta que usualmente es la primera experiencia laboral, esta se constituye en algo fundamental que proporciona habilidades y destrezas en la administración de tareas u oficios, llevando a enriquecer el marco teórico recibido durante el transcurso de la carrera universitaria. En este sentido, lo fundamental está en la organización, la planeación, la etnografía de las prácticas de ejecución y evaluación de estas y generalmente, trata de experiencias dentro de la producción industrial o empresarial. De acuerdo a (Beltran, 2016), en su documento El Concepto de Practica en la Pedagogía y la Didáctica enuncia: “La tendencia empírica se mueve dentro de la preocupación por los quehaceres, entendidos como aplicación de ejercicio, habilidad, destreza, costumbre, estilo, método, que no metodología. Su racionalidad, por lo general siempre implícita corresponde con la poiética o productividad”, es la incertidumbre que produce en el ser humano el enfrentarse a cambios o nuevos retos y donde nacen interrogante tales como: ¿Qué, porqué, para qué, desde dónde, hacia dónde, con quién, a

favor de quién, o en contra de quién? Los interrogantes anteriormente enunciados, parecen no contar. Siguiendo a (Beltran, 2016), la otra tendencia se centra en el proceso de la interacción personal, la deliberación, la toma de decisiones, la articulación de propuestas dirigidas a la cualificación de quien la formula como de los destinatarios, la relación de ésta con un concepto de pedagogía, educación física y agente de cambio social. Su racionalidad explícita es la de la praxis, práctica o política, entendida ésta como búsqueda del bien común de la sociedad.

Ahora enunciando a (Everston C, 1993), la práctica como toma de decisiones, no se puede confundir con la *poiesis* (del griego) hacer, fabricar, producir, experimentar, es decir que implica la relación del hombre con la naturaleza a través de la técnica y la tecnología. El hacer corresponde al técnico o al tecnólogo, mientras que, la práctica, les corresponde a los profesionales, a los líderes y científicos sociales. Volviendo con (Marcelo, 2010), estas situaciones no son accidentales o causales, están planificadas y representan lo que se denominan “ambientes de aprendizaje”. Según el documento de la Vicerrectoría de la Universidad Nacional de Colombia de 2004, “Problemas curriculares y pedagógicos en el pregrado”, expresa lo siguiente, en relación con las prácticas pedagógicas en el pregrado de la Universidad Nacional, para la época en que se realizó la investigación: “Pese a que en algunos programas se han realizado esfuerzos por encaminar las prácticas pedagógicas más hacia la solución de problemas y menos hacia la mera transmisión, siguen predominando los enfoques centrados en el dominio de contenidos y apropiación de información o en la ejercitación, en los que el profesor es el centro del proceso y el estudiante es un agente receptor. La mayoría de los cursos no se desarrollan en función del trabajo del estudiante y la actividad se concentra en la exposición magistral, en un tiempo determinado, de un cúmulo de temas contenidos en un extenso programa, de ahí, se considera importante que los centros de educación enfatizen la importancia

de la práctica de los conocimientos y ahondar en temas vivenciales, evitando así algunas falencias presentadas durante la ejecución laboral.

## **1.2. Planteamiento del problema de investigación.**

En la actualidad se observa como las empresas u organizaciones, presentan gran complejidad en el desarrollo de sus procesos y funciones de trabajo, dado el aumento de procesos de reconversión tecnológicos y de los controles por parte de las entidades reguladoras y por las mismas empresas.

El cumplimiento de los objetivos y la administración orientada a la conquista del mercado hacen que en ocasiones la gerencia se encuentre con múltiples problemas relacionados por ejemplo, con la vigilancia operativa, ya que esta vigilancia es realizada simultáneamente por personas que llevan a cabo otras funciones dentro de la organización, teniendo que asumir estos, algunos roles, en lo que cumplen el papel simultaneo de jueces y parte de muchos procesos donde participan.

Es así, como cada vez adquiere mayor importancia la labor de vigilancia en los procesos dentro de las organizaciones, para lograr proteger y fortalecer las empresas, siendo la auditoria un ente de vigilancia y control, el cual garantiza la veracidad de las actividades de las mismas, evitando que el auditor realice otras actividades ajenas a la auditoria, tales como: archivar, manejo de correspondencia, labores de recepción, etc.

Por esta razón, la auditoría debe tener como principio fundamental la independencia, realizando solo la ejecución de las funciones inherentes a ella, factor que la tornan más objetiva y veraz, puesto que de esta manera su ayuda se puede enfocar en mejorar los procesos lo cual permitirá a toda la organización alcanzar los objetivos propuestos por las directivas, de esta

forma la persona encargada de este proceso es el auditor, quien debe llevar a cabo su trabajo mediante el cumplimiento de toda la normatividad para el ejercicio profesional de la auditoria y así garantizar veracidad y confiabilidad para el mejoramiento en los controles y los resultados de la organización para la cual presta su servicio.

A medida que crecen los requerimientos y complejidad de los procesos las organizaciones buscan ser eficientes, eficaces y competitivas; factor que hace necesario un control directo de las operaciones por medio de la auditoria que debe ejercerse por personas idóneas, capacitadas, y con suficiente independencia para poder cumplir con tal responsabilidad.

Para dar solución a esta necesidad, las empresas (de diferentes sectores económicos y productivos), ubicadas en el medio laboral del Valle del Cauca, optan por contratar ya sea directamente o por medio de outsourcing el servicio de auditoría. Generalmente para ciertas funciones de auditoría, por ejemplo: supervisar la implementación de políticas y procedimientos en una organización, de igual manera, las empresas suelen contratar personas jóvenes, que estén iniciando su vida laboral profesional (sin personas a cargo), lo que hace que la mayoría de candidatos aptos sean jóvenes recién egresados de la universidad o que estén realizando sus primeras prácticas profesionales. Sobre estas actividades y sobre lo que se vive en esas experiencias primeras se conoce muy poco, por lo tanto, este trabajo intentará describir las vivencias iniciales de su desempeño profesional, intentando captar las exigencias, los sentimientos que tienen los recién llegados a la auditoría. Conocer los retos, los ritmos de trabajo, las pruebas sociales y cognoscitivas a los que los someten las diferentes organizaciones, permitirá a lo sumo entender y pensar que la formación contable, específicamente en el área de la auditoría, es un tema que se hace necesario para entender la profesión y la educación contable. Al irse presentando nuevas oportunidades dentro de la ejecución de su trabajo, el auditor

practicante, se verá obligado a profundizar en sus actuales conocimientos, reforzándole la motivación hacia la auto capacitación, con el fin de superar los obstáculos que se le vayan presentado en la ejecución de su labor de auditoria

De igual manera, se buscará entender como el auditor practicante, asume y ve cumplidas sus expectativas en relación a las funciones que ejerce al comenzar a trabajar en una organización., teniendo presente que en muchas se han creado un sin número de “nuevas funciones”, las cuales algunas pueden ser acordes al ejercicio de auditor, y otras no, haciendo que el practicante entre en tensiones entre lo ideal (Lo aprendido) de lo real (lo que se vive) en el ejercicio del mencionado cargo.

Como se puede observar este problema se delimita a un tiempo preciso de la experiencia en auditoría (el primer año) pues ampliarse a todo lo largo y ancho del ejercicio profesional de auditoría resulta muy arduo para un trabajo de grado.

### **1.3. Formulación del problema de investigación.**

¿Cuáles son los retos, los ritmos de trabajo, las pruebas sociales y cognoscitivas que nutren la experiencia del primer año laboral de un practicante de Contaduría pública, específicamente en el trabajo como auditor?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general.**

Describir los retos, los ritmos de trabajo, las pruebas sociales (que dan identidad profesional) y cognoscitivas que nutren la experiencia del primer año laboral de un estudiante de Contaduría pública, específicamente en el inicio del trabajo de auditoría.

### **2.2. Objetivos específicos.**

- Sistematizar los referentes y la regulación que enmarca los procesos laborales de los auditores
- Caracterizar lo referente a los perfiles y los procesos de selección del inicio laboral en auditoría.
- Analizar desde el terreno de trabajo el cual permitirá entender el mundo del trabajo que caracteriza a los practicantes en auditoría en su primer año laboral.

### 3. Justificación

Para evolucionar y ahondar en este estudio, el cual busca realizar una etnografía dentro de unos procesos de investigación social, como es el caso de la experiencia vivida por un practicante en auditoría, con el fin de hacer un aporte para futuras personas que pretendan o aspiren hacer parte de estos procesos y tengan una base de parámetros de comportamientos y ejecuciones dentro de este cargo en las organizaciones.

Se encuentra importante y enriquecedor este trabajo porque: la auditoría según (de la Peña, 2007), tiene entre otras, la finalidad de supervisión y control de los procesos y así descubrir las debilidades de las organizaciones. Detectando falencias a tiempo y aprovechando al máximo todos sus recursos.

Teniendo en cuenta la cercanía del autor de este trabajo con jóvenes auditores, surge la posibilidad de describir el proceso de inicio a la vida laboral y sus retos, que traen consigo diferentes dificultades, donde se evidencian las fortalezas y debilidades que puede llegar a presentar el nuevo profesional en su vida laboral como auditor, se pretende ahondar y presentar un estudio que sirva de base a los estudiantes, profesores y nuevos profesionales en auditoría.

Profesionalmente este trabajo se justifica porque permite contribuir a entender a partir de algunos casos prácticos, las vivencias que puede tener un practicante de contaduría pública en su inicio de la carrera de auditor. Conocer las experiencias del día a día en el ejercicio de su cargo como auxiliar de auditoría o auditor junior, facilitará que los programas de estudio (sus estudiantes y docentes) y/o facultades de contaduría pública puedan reforzar las habilidades adquiridas que pueden llegar a tener los jóvenes egresados al momento de enfrentarse con su vida laboral; también facilitará el poder que los estudiantes se empoderen de la vivencia real de la auditoría en Colombia.

En este orden de ideas, este estudio pretende describir las ventajas y desventajas que encuentra un nuevo auditor, en el desempeño de sus funciones y es así como dentro de esta investigación etnográfica, se pretende caracterizar las funciones de los nuevos auditores, enmarcadas dentro de los diferentes contextos de auditoría, con el fin de determinar cuáles son las más adecuadas para la ejecución de este estudio.

El deseo del autor, al finalizar este estudio, es contribuir al programa de contaduría pública de la Universidad del Valle, siendo este resultado sujeto al desarrollo de esta investigación. La Universidad en este momento se encuentra en el proceso de reforma curricular, para ofrecerle a sus estudiantes pautas de comportamiento, de actitud y conocimiento, que los hagan más competitivos en el campo laboral. De igual forma concientizar a los estudiantes de la importancia del auditor en el campo de acción de cada compañía, así mismo, aportar a las organizaciones para que la ejecución de los cargos por sus nuevos colaboradores, en este caso auditores, sean más eficientes y eficaces, trayendo beneficios para ambas partes.

#### **4. Aspectos Metodológicos**

En la presente investigación, inicialmente se determinó el tipo de estudio más pertinente acorde a las necesidades que tiene el investigador, posteriormente se definió las categorías que se querían explorar, realizando un cuestionario para continuar con una entrevista semiestructurada a 10 personas que laboran en auditoria . Obtenidos los resultados se caracterizaron las respuestas emitidas por los entrevistados, y se hizo un análisis y posteriores conclusiones.

##### **4.1. Tipo de investigación.**

**4.1.1. Cualitativa.** El trabajo que se realizara es del orden cualitativo. De ahí que siguiendo a Martínez, J. 2011, (Metodologia de la Investigacion Cualitativa, 2011) se hará un trabajo de campo que esencialmente desarrollará procesos de investigación en términos descriptivos para caracterizar como el joven auditor entiende, analiza e interpreta las acciones, lenguajes, hechos funcionalmente relevantes en él y los sitúa en una correlación con el más amplio contexto de trabajo de su primer año laboral. Por tal razón, la información se analizó, rara vez se asignarán valores numéricos a los hallazgos, en las observaciones se prefiere registrar los datos en el lenguaje de los entrevistados. Para este trabajo se considera de vital importancia identificar y analizar que las auténticas palabras y los contextos con que los entrevistados describen su experiencia y de estos resultan vitales en el proceso de transmisión de los sistemas significativos de los participantes, que eventualmente se convierten en los resultados o descubrimientos de la investigación (Metodologia de la Investigacion Cualitativa, 2011).

Continuando con lo indicado por (Martínez J. 2011), este trabajo se diseña cualitativamente porque se apoya en la convicción de que las tradiciones, roles, valores y normas

del ambiente se van internalizando poco a poco y van generando regularidades en la conducta individual y grupal de quienes son la unidad de análisis de este trabajo: los jóvenes auditores.

## **4.2. Diseño y modelo general de la investigación.**

**4.2.1. Etnografía.** Buscando identificar las percepciones, la etnografía estudia los fenómenos sociales, fruto de la interacción de las personas que hacen parte de una determinada comunidad, cultura o grupo humano. De acuerdo a Hernández Sampieri en la (Metodología de la Investigación Cualitativa, 2011). El etnógrafo debe tener la preocupación de ser exacto, completo, debe comprender el sentido de los hechos y de sus relaciones entre ellos, el sentido de las proporciones y de las articulaciones.

Se hace necesario cuando se habla de etnografía, hacer mención a (Mauss, 2006) filósofo, quien versa: *“quien no habiendo practicado jamás la observación etnográfica, no apelaba con menos frecuencia a los recuerdos personales, su conocimiento era tan real, tan personal, que solía tomar forma de declaración, que parecía escapar del sentido, para luego reflexionar y comprender”*. (Pg.14)

Entre las dificultades de la investigación etnográfica según (Mauss, 2006), están las subjetivas, peligro de la observación superficial, no creer, no plantear ningún juicio moral, no asombrarse, no dejarse llevar, elegir bien los testimonios, acudir a interpretes cuando sea necesario.

Entre las dificultades materiales que enuncia (Mauss, 2006), están:

- Apelar a informantes conscientes, que tengan memoria de los acontecimientos.
- Coleccionando y catalogando los objetos. El objeto es en muchos casos la prueba del hecho social. (Pg. 23)

Otra dificultad es la Exhaustividad, que es no olvidar ningún detalle. No solo hay que describirlo todo, sino también proceder a un análisis en profundidad, donde se marcará, el valor del observador, su genio sociológico. Estudiar la lexicografía, las relaciones entre las clases nominales y los objetos; los fenómenos jurídicos, los animales heráldicos, etc. (Pg. 24)

Para este caso específico, es de tener en cuenta la percepción que tiene el nuevo auditor, se buscara etnográficamente describir el ambiente, es decir los valores, las funciones y la evaluación de estas, buscando hacerse a una idea de la cultura organizacional en la que ha vivido los entrevistados.

De lo anterior, de igual manera como resalta el anterior autor, el investigador buscará participar de la vida del grupo humano al cual investiga en forma creativa e inteligente. En la medida en que participe de la vida de comunidad podrá garantizar un estudio etnográfico más objetivo de dicho grupo humano, pues su observación no sólo estará fincada en el dato empírico del fenómeno, sino que irá más allá del fenómeno en sí, donde no solo el autor está basado en su experiencia, sino también en la experiencia de un grupo con características similares a las buscadas en esta investigación.

Teniendo en cuenta estas normas y con el fin de ahondar en la situación vivida por el nuevo auditor, se considera importante levantar un archivo donde se puedan ver como cada uno de los entrevistados muestra sus experiencias se lleva a cabo un registro anecdótico, así a cada entrevistado se le preguntara por los principales, donde él, escriba cada evento de su vida laboral, buscando obtener información de los siguientes parámetros:

- Considerar los procesos de inducción.
- Identificar los manuales de funciones y explicación de los trámites de cada operación.
- Indicar la definición de funciones que debe desempeñar en determinadas operaciones.

- Establecer las responsabilidades del auditor frente a una actividad.
- Considerar los conocimientos que requiere esa labor.
- Políticas de cooperación y formación de la empresa.
- Identificación de dificultades
- Procesos de evaluación de trabajo

Lograr el cumplimiento de las metas y objetivos programados.” (P 9) todo lo anterior se realiza tomando lo dicho por (Alvares Gayou, 2003), considera que el propósito de la investigación etnográfica es describir y analizar lo que las personas de un sitio, estrato o contexto determinado hacen usualmente; así como los significados que le dan a ese comportamiento realizado bajo circunstancias comunes o especiales, y presentan los resultados de manera que se resalten las regularidades que implica un proceso cultural.

**4.2.2. Selección de los participantes.** El criterio para la selección de la muestra fue explícito y sistemático (Hammersley y Atkinson, 1995), citado por (Gerrish, 2008), para garantizar que los participantes fueran participativos del grupo que se estudió.

Dentro del grupo de auditoría sobre el cual se realizó el estudio, se cuenta con personal caracterizado por ser estudiantes de últimos semestres de contaduría pública, los que hacen parte del nivel gerencial de la auditoria tienen mayor experiencia y estudios especializados, los auditores sénior, son profesionales que cuentan con mínimo tres años de experiencia en auditoria, pero no tienen especialización, en este caso se tomó como base de estudio auditores con experiencia inferior o igual a un año en este cargo. Para poder visualizar mejor las características de los participantes se realizó la siguiente tabla la cual contiene los aspectos básicos del grupo entrevistado:

**Tabla 1. Aspectos básicos entrevistados**

| ENTREVISTADO   | MASCULINO | FEMENINO | EDAD | EGRESADO U PUBLICA | EGRESADO U.PRIVADA | EXPERIENCIA AUDITOR(MESSES) |
|----------------|-----------|----------|------|--------------------|--------------------|-----------------------------|
| 1              | X         |          | 26   | X                  |                    | 15                          |
| 2              | X         |          | 25   | X                  |                    | 18                          |
| 3              | X         |          | 22   |                    | X                  | 12                          |
| 4              |           | X        | 31   |                    | X                  | 36                          |
| 5              |           | X        | 23   |                    | X                  | 18                          |
| 6              |           | X        | 32   |                    | X                  | 12                          |
| 7              | X         |          | 29   | X                  |                    | 36                          |
| 8              |           | X        | 26   |                    | X                  | 28                          |
| 9              | X         |          | 32   |                    | X                  | 32                          |
| 10             |           | X        | 28   | X                  |                    | 24                          |
| TOTAL/PROMEDIO | 5         | 5        | 27.4 | 4                  | 6                  | 23                          |

*Fuente: Propia*

**4.2.3. Instrumento de recolección de datos.** Los instrumentos a utilizar en la recolección de datos para esta investigación son los siguientes:

- En primera instancia se utilizó la acción participación del investigador, por medio de la observación directa del lenguaje verbal y no verbal de la muestra escogida, por medio de la cual el etnógrafo puede recoger la información necesaria para su investigación; donde el investigador estudia un determinado fenómeno social, en primer lugar adentrándose personalmente en él, para vivirlo desde dentro y estar en disposición de ofrecer una descripción directa del mismo.

La recolección de datos se realizó a través de registros diarios anecdóticos, donde se anotaron únicamente las observaciones obtenidas en el ejercicio de las actividades laborales que

se exigen a un auditor en el inicio de su experiencia, teniendo en cuenta la estructura organizacional; cultura de la organización; la convivencia entre compañeros de trabajo entre otros aspectos.

- En segundo lugar, se utilizó las entrevistas, en donde el investigador además de mirar, también debe preguntó, examinó, profundizó y recogió los comportamientos y las motivaciones del actuar a través de la descripción que da de ellos los sujetos mismos, que son interrogados sobre sus propias experiencias, sentimientos y opiniones. . Estas entrevistas fueron, en profundidad y semi-estructuradas, individuales o en grupo focal, de acuerdo a la información requerida.

#### ***4.2.4. Categorización de los datos y análisis de estos.***

Es una forma de clasificación de la información de la que deriva otras unidades más pequeñas y así lograr categorizar las funciones relevantes del cargo, [La forma en se hizo la clasificación de la](#) la forma en que se hizo la clasificación de la información fue de la siguiente manera:

- 1) Información y capacitación sobre la cultura organizacional de la empresa y en especial del área de ingreso.
- 2) Información y capacitación sobre las funciones manuales de operación.
- 3) Información de definición de funciones y marcos para el desempeño de las operaciones y tareas del cargo.
- 4) Mecanismos de comunicación de las responsabilidades del cargo y del grupo de trabajo.
- 5) Especificaciones en lo relacionado a la aplicación del conocimiento requerido a la labor del cargo.

Por lo anterior se derivan otras unidades más pequeñas, conocidas como subcategorías y las cuales están enfocadas dentro de la pregunta de investigación y de los objetivos propuestos, fueron las siguientes:

- 1) Estas categorías van dándose en la medida que se recoge la información. Estas categorías van dándose en la medida que se recoge la información. (Gomes, 2003). En este caso se describieron las actividades diarias del nuevo auditor durante un periodo.
- 2) El nuevo auditor durante un periodo, en este caso el investigador, logra categorizar las identidades de las principales facilidades y dificultades en los cumplimientos de las funciones relevantes a su cargo.
- 3) Identificación y descripción diaria de sus experiencias laborales en relación a lo que se pide del cargo y lo que se ejecuta.
- 4) Identificación de su experiencia, corroborando y verificando los datos, durante las jornadas diarias en un periodo de tiempo determinado, para lograr definir los principales parámetros que guían la labor de auxiliar de auditoría.
- 5) Identificación de los principales comportamientos de los jefes, compañeros de trabajo que ayudan y/o obstaculizan el desarrollo de la labor.
- 6) Identificación de las principales actividades entorno que, proyectan el desarrollo profesional que afecten o vinculen al nuevo profesional en auditoría.
- 7) Identificación de los retos profesionales, los ritmos de trabajo, las pruebas a las que es sometido el auxiliar de auditoría.

**4.2.5. Estrategia para la categorización de datos.** De acuerdo a Taylor y Bogdan (1990), citado por (Alvares Gayou, 2003), existen tres fases en la categorización de los datos:

**4.2.5.1. Fase de descubrimiento.** Consiste en buscar variables que nutren la experiencia del primer año laboral de un practicante de contaduría pública, examinando los datos de todos los modos posibles, lo cual involucra las siguientes acciones:

- Leer repetidamente los datos tales como retos profesionales, ritmos de trabajo, pruebas sociales del nuevo auditor.
- Seguir la pista de temas, intuiciones, interpretaciones e ideas relacionadas con.
- Identificación de las variables que permitan observar los aprendizajes y las exigencias.
- Buscar los temas emergentes de la experiencia laboral del nuevo auditor, que se generen dentro de la búsqueda de las variables ya establecidas.
- Caracterización del modelo de trabajo vivido por el auxiliar de auditoria.
- Elaborar las tipologías, en este caso los modelos o ejemplos de las experiencias vividas por el nuevo profesional en auditoria.
- Elaboración y desarrollo de una guía o registro anecdótico, sobre las experiencias del nuevo auditor en un periodo de tiempo.

4.2.5.2. *Fase de codificación.* Es la reunión y análisis de todos los datos que se refieren a temas, ideas, conceptos, interpretaciones y proposiciones, cuyas acciones son:

- Desarrollar categorías de codificación.
- Codificar todos los datos.
- Separar los datos pertenecientes a las diversas categorías de codificación.
- Examinar los datos que no se han considerado.
- Refinar el análisis.

4.2.5.3. *Fase de relativización de los datos.* Durante esta fase se analizó y consiste en interpretar los datos en el contexto en el que fueron recogidos, cuyas acciones son:

- Clasificación de los datos solicitados o no solicitados, estos son aquellos obtenidos de forma directa (vivencial) o por medio de terceros (otros auditores nuevos)
- caracterización de influencia del observador sobre el escenario, aquí se hace necesario que dado que el investigador es el mismo nuevo profesional, tenga acceso directo a toda la información y experiencias, base de este estudio.
- Elaboración de los hallazgos en relaciona lo que les informaron al momento de ingresar al trabajo y lo que verdaderamente vivieron los entrevistados (Diferencias entre lo que la gente dice y hace cuando está sola y cuando hay otros en el lugar de trabajo.
  - Datos directos e indirectos.
  - Fuentes (Distinguir entre la perspectiva de una sola persona y las de un grupo más amplio).
  - Los propios supuestos (autorreflexión crítica).

Teniendo en cuenta a (Alvares Gayou, 2003) y a modo de conclusión del presente capítulo, se puede observar que la metodología empleada, permite obtener una visión más profunda de la experiencias subjetivas de la población entrevistada, ya que abarca no solamente una experiencia en la ejecución de la labor como auditor.

## **Capítulo 2**

### **Generalidades de la Auditoria**

Continuando en este proceso de investigación, se exponen de manera general los diferentes aspectos teóricos y prácticos a los que están sometidos todos los aprendices de esta rama de la contaduría, las cuales van, desde el marco referencial; generalidades del marco teórico en la auditoria, hasta la importancia de la auditoria en las organizaciones con la globalización, esto con el fin de explorarlas y justificar así la escogencia de la metodología de las diferentes categorías expuestas y el tratamiento que se les dio a las respuestas encontradas a través de los diferentes instrumentos empleados.

#### **1. Marco referencial**

El presente marco referencial, está orientado a mostrar un contexto teórico que permita entender, básicamente la importancia que tiene la preparación de nuevos auditores. En este sentido la primera parte de este marco teórico, busca mostrar como en las organizaciones modernas preparan y educan al estudiante, permitiéndole a este practicante joven, identificar su rol dentro de este conglomerado de normas y reglas, que se requieren con el fin de asumir la relevancia del cargo como un miembro más de la organización. De igual manera se mostrará panorámicamente los principales referentes que se deben tener en cuenta para al ejecutar las funciones asignadas como auditor y teniendo como guía fundamental las NIAS (Normas Internacionales de Auditoria) y las NAIS (Normas de Aseguramiento de la Información) Ley 1314/ 2009. Posteriormente se hace referencia a enunciados respecto al riesgo al que está expuesto la ejecución de la labor propias del auditor, siendo necesario que sea capaz de

identificarlo en toda su dimensión, con el fin de poder proceder a: eliminarlo, minimizarlo; transferirlo; dispersarlo o incluso asumirlo, de acuerdo a las condiciones que rodean las problemáticas que se vayan presentando en la ejecución de la labor propia del auditor, siendo necesario que sea capaz de identificarla en toda su dimensión, con el fin de poder proceder a: eliminarlo; minimizarlo; transferirlo; dispersarlo o incluso asumirlo, de acuerdo a las condiciones que rodean las problemáticas que se vayan presentando en la ejecución de su labor. Por lo anterior, se presenta un apartado que explica el riesgo y sus formas de controlarlo o evitarlo.

Es de resaltar que el marco teórico se enriquecerá en el desarrollo de la investigación, se pretende ir aportando referencias solidas que aporten conocimiento a este documento.

### **1.1. Generalidades Marco teórico.**

Generalmente las organizaciones no esperan que el auditor que comienza su trayectoria profesional posea los mismos conocimientos sobre la temática que tenga el experto involucrado en la auditoria, pero el auditor, si debe tener manejo y dominio de los recursos que requiera para el logro de sus objetivos. De acuerdo a (Blanco, 2003), *“el auditor debe tener una razonable comprensión para:*

- *Definir los objetivos del trabajo asignado al experto y la manera como eses trabajo se relaciona con el objetivo del contrato*
- *Considerar concluir sobre la razonabilidad de los supuestos, métodos y fuentes de datos empleados por el experto y*
- *Considerar y concluir sobre la razonabilidad de los hallazgos del experto en relación con el objetivo del contrato”.*

**1.1.1. Importancia de la auditoria en las organizaciones.** Bajo la perspectiva de las Normas Internacionales de Auditoria (NIA) y de las normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), junto con los avances tecnológicos y las exigencias del mundo actual, la competencia en los mercados internacionales, etc., exige que en este caso a nivel financiero la información suministrada sea comprendida por cualquier persona capacitada para esto, las compañías e inversionistas, buscan un referente para llevar a cabo las evaluaciones, basados en normas internacionales.

Según (Vazquez, 2013), en su libro Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF-IFRS), estas se remonta a la década de los 60 cuando se formaron las organizaciones antecesoras al actual Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (CNIC), comisionado de su proyecto y emisión.

En 1.966 según (Vazquez, 2013), se fundó la primera organización internacional de practicantes de la contabilidad, llamada Grupo Internacional de Estudios Contables (GIEC), conformado por otros tres institutos: el de contadores públicos de Wales, el Americano de Contadores Públicos Certificados y el Canadiense de Contadores Certificados, cuyo propósito principal era colaborar y compartir información en materia de la práctica contable, lo que derivó en la búsqueda por unificar los criterios bajo los cuales se registran, valúan y reportan las transacciones llevadas a cabo por las empresas del sector privado (Pág. 22).

Continuando con (Vazquez, 2013), comenta que en 1.972 el contador Henry Benson, presentó una propuesta para crear un comité de estudios en normas contables de aplicación en todo el mundo; su idea a fue concretada el 29 de junio de 1973, cuando comenzó a operar el Comité de Normas Internacionales de Contabilidad (CoNIC) y su primera oficina se ubicó en Londres.

Las labores del comité siempre fueron encaminadas a la convergencia de las normas contables a un conjunto de reglas comunes para cualquier entidad privada del mundo.

Esta normatividad contable, (CoNIC) cuenta con las siguientes características:

- Desarrolla un único conjunto de normas contables de carácter mundial, que tendrán las siguientes características: ser de calidad, comprensibles, que se cumplan obligatoria y cabalmente, que permitan información comparable para brindar información a los tomadores de decisiones, incluido el público en general.
- Acatar los propósitos particulares de información sus características cualitativas incluso para empresas y medianas de cualquier país.
- Procurar la convergencia de los principios contables nacionales con las normas internacionales. (Vazquez, 2013)

Así los diferentes países del mundo y en este caso específico Colombia, se ha venido preparando y adecuando a estos cambios, basados en normatividad internacional y poder suministrar información financiera de alta calidad.

Dentro de las empresas es importante tomar las mejores decisiones, es por ello que la información debe ser precisa para que al ser comparado con lo proyectado o los objetivos de la empresa, puedan tomarse los correctivos del caso si son necesarios, es así como la auditoria es un mecanismo de control importante para prevenir errores, fraudes y dar protección legal, así como facilitar la planeación para el uso de recursos financieros.

Como todo trabajo y desarrollo de objetivos, la auditoria está sujeta a posibles riesgos, donde el auditor pueda llegar a tener una conclusión inapropiada, o enfoque inadecuado de alguna situación, así se hace necesario reducir al máximo los riesgos asociados a la auditoria, de

esta manera, los riesgos y las oportunidades van de la mano y lo importante es determinar los beneficios de estas sobre los riesgos.

**1.1.2. Auditoria.** La norma de la (Organizacion Internacional para la Estandarizacion (ISO 9000)), define la auditoría de la calidad como "proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de (registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información) y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de auditoría (conjunto de políticas, procedimientos o requisitos utilizados como referencia)". Se trata de un examen metódico, que se realiza para determinar si las actividades y resultados relativos a la calidad, satisfacen las disposiciones previamente establecidas y que realmente se llevan a cabo, además de comprobar que son adecuadas para alcanzar los objetivos propuestos.

Basados en las NAGA (Normas de Auditoria Generalmente Aceptadas), la auditoria se rige por los principios de permanencia, integralidad, oportunidad, función preventiva, independencia y objetividad, actuación racional, cobertura general y el cumplimiento de las Normas de Auditoria.

Según el concepto emitido por (de la Peña, 2007) en su libro Auditoria un Enfoque Práctico, considera que la auditoria se encuentra relacionada con diversos procesos de revisión, donde investiga, consulta, verifica, revisa, comprueba y obtiene evidencias sobre información, registros, procesos, etc.

Es así, como se encuentra la necesidad que existe en las organizaciones, de la auditoria y cuya finalidad es la supervisión y control de los procesos y así detectar las debilidades de las organizaciones.

La auditoría hace parte fundamental del proceso de control interno dentro de las empresas, por esto, se consideró importante para el propósito de este estudio, conocer el concepto de la (Facultad de Ciencias contables, Economicas y Administrativas) (2.015), donde: *“El Control Interno contribuye a la seguridad del sistema contable que se utiliza en la empresa, fijando y evaluando los procedimientos administrativos, contables y financieros que ayudan a que la empresa realice su objeto. Detecta las irregularidades y errores y propugna por la solución factible evaluando todos los niveles de autoridad, la administración del personal, los métodos y sistemas contables para que así el auditor pueda dar cuenta veraz de las transacciones y manejos empresariales”*.

Es allí donde se debe considerar el grado de conocimiento que tienen las personas, que ejecutan la auditoria dentro de las organizaciones, con respecto a sus funciones, vale la pena mencionar al autor (Carlos E Mendez, 1995), donde enuncia que *“..El proceso de conocimientos que se inicia por la identificación de cada una de las partes que caracterizan una realidad. De esa manera se establece la relación causa – efecto entre los elementos que componen el objeto de investigación”*.

Para el auditor es importante diseñar una estructura sólida, que este siempre encaminada al logro eficiente de los objetivos de la empresa, dando conocimiento de estos y haciendo partícipes a cada miembro de la organización, teniendo en cuenta sus capacidades y nivel de formación, que siempre incentiven el desarrollo empresarial y profesional.

Es así como (Ignacio Gil, 1.997), en su libro “La nueva dirección de personas en la Empresa” cita lo siguiente: *“... la primera tarea de la alta dirección en una empresa es el diseño, la creación y el funcionamiento de organizaciones que funcionen con eficacia. Los directivos tienen un limitado conjunto de instrumentos para influir en el esquema del*

*comportamiento organizativo (tomar decisiones, nombrar personas) pero el arma más poderosa es el diseño de la organización (sistemas, estructuras y proceso).” (pg. 06). “Los procesos están definidos por:*

- *El trabajo: las tareas básicas con las habilidades y conocimientos necesarios, los sistemas de retribución, las exigencias de resultados.*
  - *Las personas: sus capacidades, necesidades, expectativas, formación.*
  - *La organización formal, funciones, mecanismos de coordinación, diseño de tareas”.*
- (Pg.07)*

*“Los programas de formación de las personas en las empresas requieren una enseñanza de los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para el correcto desempeño del puesto de trabajo y, al mismo tiempo, son el punto de partida de la promoción y el desarrollo profesional”. (Pg.94)*

De otra parte, mencionando a (Blanco, 2003), refiere que todos los contratos realizados por contadores profesionales, constituyen servicio de aseguramiento, esto es, que deben ser asuntos que comprendan tanto información financiera como no financiera, que pretendan suministrar niveles elevados o moderados de confiabilidad, presentación directa de informes, información tanto interna como externa, contratos tanto del sector público como privado.

Continuando con (Blanco, 2003), los elementos de un servicio de aseguramiento comprenden:

- Una relación tripartita, es decir un contador profesional, una parte responsable y un destinatario de la información.
- Tema o asunto determinado, es decir que pueda identificarlo claramente (el asunto a auditar) y que este sujeto a los procedimientos de obtención de evidencia.

- Criterios confiables, como por ejemplo las normas nacionales e internacionales de contabilidad, estructura de los elementos del control interno establecida por la Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), leyes comerciales, tributarias, laborales, cambiarias y de otras aplicables a cada auditoria.

Para efectos de este estudio, es importante considerar las facultades que tienen los nuevos auditores dentro de las organizaciones, se tienen en cuenta dos teorías, que si bien no son puntuales a la auditoria, si se acercan al objeto en estudio, la primera (Carlos E Mendez, 1995), tiene en cuenta cada una de las partes que conforman la realidad organizacional en este caso y su interacción entre sí , y la teoría de (Ignacio Gil, 1.997) que propone el estudio desde tres ámbitos, trabajo, el ser humano y la empresa como tal.

Para garantizar la calidad del trabajo profesional del auditor, este debe basarse en los principios fundamentales de auditoría, enmarcados bajo las NIAS y las NAIS (2015), Las Normas generales tienen que ver con el entrenamiento, capacidad profesional, independencia y cuidado o esmero profesional.

Las Normas de ejecución del trabajo, se refieren al planteamiento y supervisión, al estudio y evaluación del control interno y a la evidencia suficiente y competente.

Las normas de información o preparación del informe, consiste en la aplicación de los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, en las consistencias, revelaciones y la opinión del auditor.

*1.1.2.1. Riesgo.* Ahora bien, ahondando en las dificultades que puede encontrar el auditor en la realización de sus tareas, vale la pena tener en cuenta los riesgos, tanto personales como

para la organización. Los riesgos son inherentes casi que a todas las actividades de la vida, negocios o cualquier asunto, por lo tanto la humanidad siempre está en la búsqueda de protección contra las contingencias del quehacer diario y se desarrollan maneras de minimizar, eliminar, evadir o enfrentar los riesgos, como es el caso de este estudio.

Según (Rodrigo Estupiñan, 2.006), *“el riesgo es la probabilidad de que un evento ocurra y afecte adversamente el cumplimiento de los objetivos, en los procesos, en el personal y en los sistemas internos generando pérdidas, por ello las empresas con ánimo o sin ánimo de lucro deben propender crear valor a sus protectores, dueños o accionistas, así como la de enfrentar y superar las incertidumbres, desafiándolas con preparación suficiente, para poder proveer una estructura conceptual, así la gerencia trate de manera efectiva la incertidumbre que representan los riesgos y oportunidades, y a así enriquecer su capacidad para generar valor”*(Pág. 11).

Dentro de este estudio, se hace necesario identificar las fortalezas y debilidades que pueda llegar a tener el nuevo auditor, conocer los riesgos para minimizarlos, controlarlos, los esfuerzos que tenga el auditor en torno a la valoración del riesgo llega a ser en vano, si no culmina en un adecuado manejo y control de los mismos definiendo acciones factibles y efectivas, tales como la implantación de políticas, estándares, procedimientos y cambios físicos entre otros, que hagan parte de un plan de manejo. Para el manejo del riesgo se pueden tener en cuenta alguna de las siguientes opciones, las cuales pueden considerarse cada una de ellas independientemente, interrelacionadas o en conjunto.

*1.1.2.2. Evitar el riesgo.* Es siempre la primera alternativa a considerar. Se logra cuando al interior de los procesos se genera cambios sustanciales por mejoramiento, rediseño o eliminación, resultado de unos adecuados controles y acciones emprendidas.

*1.1.2.3. Reducir el riesgo.* Si el riesgo no puede ser evitado porque crea grandes dificultades operacionales, el siguiente paso es reducirlo al más bajo nivel posible. Se consigue mediante la optimización de los procedimientos y la implementación de controles.

*1.1.2.4. Dispersar y atomizar el riesgo.* Se logra mediante la distribución o localización del riesgo en diversos lugares. Es así como por ejemplo, la información de gran importancia se puede duplicar y almacenar en un lugar distante y de ubicación segura, en vez de dejarla concentrada en un solo lugar ejemplo de ello el procedimiento utilizado por la Oficina de Sistemas para la salvaguarda de la información que se genera diariamente en la entidad.

*1.1.2.5. Transferir el riesgo.* Hace referencia a buscar respaldo y compartir con otro parte del riesgo como consultar, asesorarse, investigar, estudiar, buscando crear una fortaleza donde se halla una debilidad. Así mismo, el riesgo puede ser minimizado compartiéndolo con otro grupo o dependencia de la entidad.

*1.1.2.6. Asumir el riesgo.* Luego que el riesgo ha sido reducido o transferido puede quedar un riesgo residual que se mantiene. En este caso, auditor, simplemente acepta la pérdida residual probable y elabora planes de contingencia para su manejo.

Una vez establecidos cuáles son los manejos del riesgo o dificultades que se le presentan al auditor, éstos deben evaluarse con relación al beneficio-costos para definir cuáles son susceptibles de ser aplicados y proceder a elaborar el plan de manejo de riesgo, teniendo en

cuenta, el análisis elaborado para cada uno de los riesgos de acuerdo con su impacto, probabilidad y nivel de riesgo.

Para evidenciar la información y el proceso que el auditor lleva dentro de una organización, es indispensable apoyarse en las buenas prácticas de los papeles de trabajo que, de acuerdo al pronunciamiento 5 del CTCP (Consejo Técnico de Contaduría Pública), mencionado por (Montaño, 2013), “trata a cerca de los papeles de trabajo, los cuales constituyen el principal soporte y respaldo al trabajo ejecutado por el Contador Público independiente o Revisor Fiscal, en aplicación de lo dispuesto por las normas de auditoria, conforme a los literales b) y c), del numeral 2, art. 7 de la ley 43 de 1.990”.

Siguiendo a (Montaño, 2013), “debe obtenerse evidencia valida y suficiente por medio de análisis, inspección, observación, interrogación, confirmación y otros procedimientos de auditoria, con el propósito de allegar bases razonables para el otorgamiento de un dictamen sobre los estados financieros sujetos a revisión”.

Con respecto al accionar práctico del ejercicio de la auditoria, el nuevo auditor se encuentra con dificultad para que coincida su actuar práctico con respecto a las teorías que en un momento determinado, quiera o tenga la necesidad de ejecutar. Ejemplo de estos obstáculos se encuentra la compilación de la evidencia que desea recolectar y que logren cumplir con los objetivos fundamentales.

Así (Montaño, 2013), menciona que “los objetivos fundamentales de los papeles de trabajo son:

- Facilitar la preparación del informe.
- Comprobar y explicar en detalle las opiniones y conclusiones resumidas en el informe.

- Proporcionar información para la preparación de declaraciones tributarias e informe para los organismos de control y vigilancia del estado.
- Coordinar y organizar todas las fases del trabajo.
- Proveer un registro histórico permanente de la información examinada y los procedimientos de auditoria aplicados.
- Servir de guía en revisiones subsecuentes.
- Cumplir con las disposiciones legales.”

En este mismo orden de ideas y con base en la información y aporte suministrado por (Montaño, 2013), se tiene que “Para realizar un trabajo satisfactorio el Contador Público, debe tener acceso irrestricto a toda la información concerniente a las operaciones del cliente y mucha de esta información es confidencial. El ente no estaría dispuesto a proporcionar al Contador Público información a la cual no tienen acceso los empleados y competidores, a menos que pudiese confiar en el secreto profesional que debe mantener el contador público según lo establecido por las normas de ética y las disposiciones legales que regulan la profesión de Contador Público”. Por lo tanto los papeles de trabajo se convierten en un documento de naturaleza netamente confidencial.

Como se observar, son muchos los campos de acción del auditor y así mismo son muchas las dificultades a las cuales se enfrenta, ya que están rodeados de múltiples leyes, normas y consideraciones en la ejecución de la auditoria dentro de una organización, aunado todo lo anterior a cierto tipo de personalidad, de la cual le exige al auditor: entrega; reserva; mucha dedicación, tenacidad y constancia.

### **Capítulo 3**

#### **Enseñanza de la auditoria**

En el presente capitulo se realiza un análisis de cómo está la enseñanza de la contaduría Pública en Colombia para posteriormente observar cómo se encuentra establecida en la Universidad del valle y así de esta manera dar algunos posibles derroteros hacia el futuro siempre teniendo en cuenta alcanzar todos los requerimientos que la sociedad y las empresas necesitan, se hace importante, así como lo menciona (De Greiff, Zapata Lázaro, 1996),”la meta de la educación y experiencia del contador debe ser educar contadores profesionales, capaces de hacer una contribución positiva a la profesión y a la sociedad en la que ellos trabajan”

“Los métodos de enseñanza deberán suministrar al estudiante las herramientas del auto-aprendizaje”, así también menciona en su traducción que el contador público debe poseer Conocimiento organizacional y de los negocios, conocimiento de la tecnología de la información, conocimiento de la contabilidad y de áreas relacionadas.

Continuando con (De Greiff, Zapata Lázaro, 1996) comenta que el contador profesional, debe tener habilidades, tales como: intelectuales, interpersonales, de comunicación, considera que el conocimiento básico de la contabilidad y áreas relacionadas, debe cubrir, al menos, los objetivos siguientes: contabilidad financiera e información, contabilidad gerencial, impuestos, negocios y derecho comercial y la auditoria. (Pág. 29)

Así mismo, (Arquero, 1998) hace mención a diferentes autores, tales como, Addams(1981), Bedford y Shenkir (1987), Smigla (1995), entre otros, donde todos radican su importancia a la habilidad de una buena comunicación, que el profesional en auditoria debe poseer capacidades y habilidades, para ser un profesional con éxito, tales como, capacidades de

comunicación, conocimientos sobre cultura general, temas empresariales y de organizaciones, conocimientos contables, habilidad en la resolución de problemas.

Es importante tener en cuenta los aportes mencionados en la página web (MONTILLA GALVIS, 2006), donde menciona la importancia al mejoramiento continuo y la capacidad de transformación de la organización, provienen del talento humano, de su capacidad de análisis, creatividad, comunicación y compromiso con la organización.

Continuando con (MONTILLA GALVIS, 2006), el papel del auditor respecto a la gestión del conocimiento es más complejo que el de los encargados de una función específica, dado que debe reconocer la totalidad de la información para relacionarla de forma sinérgica, de tal forma que lleve a entender la organización como parte del patrimonio global.

Ahora bien, se encontró un artículo que bien vale la pena comentar (Suarez, 2012), donde recopila los **Estándares Internacionales en Contabilidad** (IES), donde el contador público competente y en este caso el auditor debe cumplir con requisitos, tales como:

- El ingreso a un programa de educación profesional contable
- Cumplir con el contenido de los programas de educación profesional contable
- Tener habilidades profesionales y educación general
- Valores profesionales, ética y actitudes
- Requisitos de experiencia práctica
- Evaluación de las capacidades y de las competencias profesionales
- Desarrollo profesional continuo: un programa de aprendizaje a lo largo de la vida y de desarrollo continuo de la competencia profesional.

• Competencias requeridas para auditores profesionales

Con respecto a este último punto, se refiere a que el contador público en Colombia, se le expide su tarjeta profesional, habiéndose graduado como contador público y certificando un año de experiencia, pero no se le hace un examen para comprobar su nivel de conocimientos para iniciar su vida laboral competitiva, para así darle su tarjeta profesional.

Se realizó un análisis, basado en documentos de estudio, sobre los diferentes perfiles profesionales, buscados por algunas entidades educativas, las cuales permiten tener una idea global, de las características de la formación profesional del contador público y en este caso auditor y sus respectivas competencias.

De acuerdo a (Suarez, 2012):

***“Perfil profesional Universidad de San Buenaventura Cali***

*Según la Universidad de San Buenaventura Cali, el perfil profesional del contador público es “[...] un profesional con visión global de futuro y liderazgo gerencial, que desde el desempeño ético en las organizaciones genere valor agregado, para la innovación y la productividad, con fortalezas claras en el manejo estratégico de las finanzas, el control, los procesos y el gobierno corporativo, con un elevado sentido de responsabilidad social y con un gran respeto por la profesión al dar fe pública”.*

***Perfil profesional Universidad Autónoma de Occidente***

*Según esta institución, el perfil profesional del contador apunta a “[...] un profesional con habilidades para el análisis de información contable, administrativa y financiera para dictaminar sobre los estados financieros. Es un auditor o revisor fiscal que da confianza pública y actúa con idoneidad, responsabilidad y ética profesional. El egresado de Contaduría de la UAO comprende el entorno general de la empresa, es capaz de interactuar de manera eficiente con las demás personas y estamentos de la organización, tiene conocimientos y competencias*

*para dirigir y realizar la gestión de los sistemas contables, asesorar a la gerencia para tomar decisiones en materia tributaria y financiera, asesorar a la gerencia para tomar decisiones en materia tributaria y financiera. Es un profesional con habilidades para ejercer el liderazgo en su entorno laboral y social”.*

### ***Perfil profesional Universidad Javeriana***

*Para esta universidad, el contador público “[...] es un profesional capaz de enfrentarse a la compleja realidad del siglo XXI; es un ejecutivo dinámico y emprendedor, con visión crítica, poseedor de atributos personales tan importantes como integridad y ética en todas sus actuaciones personales y profesionales. Creativo, con liderazgo y facilidad para relacionarse y trabajar en equipo. Tiene independencia mental y hábil desenvolvimiento financiero y administrativo, fruto de un excelente y eficiente manejo de información con capacidad de análisis y síntesis de dicha información”.*

*Como se puede observar, la formación del contador público como encargado de la fe pública y de la calidad de la información contable, tributaria y financiera –entre otras responsabilidades de suma importancia– demanda una formación integral, actualizada y con proyección internacional, en beneficio de la comunidad colombiana.*

*Lo anterior demuestra que su formación debe ser total y de calidad, para adaptarse a cualquier mercado del mundo y brindar apropiadas asesorías en los campos que implica la profesión.*

### ***Debilidades de la formación contable en Colombia***

*Según Osorio y Martínez (2012), enunciado por (Suarez, 2012), las debilidades de la formación contable en Colombia son, principalmente, las siguientes:*

*– Ausencia de una cultura académica contable.*

– *Baja profesionalización de la actividad docente en los programas de contaduría pública.*

– *Poca investigación en la disciplina contable que resuelva problemas de importancia.*

– *Incapacidad para asimilar las actuales tendencias mundiales en educación.*

– *Ausencia de procesos de gestión curricular que garanticen la formación de los contadores públicos.*

– *Enseñanza de carácter eminentemente técnico, basada en el entrenamiento para el desempeño y marcado énfasis en la regulación.*

– *Insuficiente formación integral respecto al humanismo, la sociología, la cultura, el arte, la filosofía, la moral, los valores y la ética.*

– *Deficientes habilidades comunicativas.*

Las diferentes universidades desarrollan en sí, un perfil muy parecido unas y otras, donde se caracteriza por querer formar profesionales en contaduría pública, capaces de resolver cualquier tipo de problema no solo a nivel contable, sino también a nivel administrativo, dinámicos, íntegros, éticos, creativos, etc., para alcanzar con éxito estos objetivos, se hace necesario, según este mismo artículo (Suarez, 2012), afrontar las debilidades que presenta hoy en día la formación contable en Colombia:

- Ausencia de una cultura académica contable.
- Baja profesionalización de la actividad docente en los programas de contaduría pública.
- Poca investigación en la disciplina contable, que resuelva problemas de importancia.
- Incapacidad para asimilar las actuales tendencias mundiales en educación.

- Ausencia de procesos de gestión curricular que garanticen la formación de los contadores públicos.
- Enseñanza de carácter eminente técnico, basada en el entrenamiento para el desempeño y marcado énfasis en la regulación.
- Insuficiente formación integral respecto al humanismo, la sociología, la cultura, el arte, la filosofía, la moral, los valores y la ética.
- Deficientes habilidades comunicativas.

Se espera según este documento, que con la implementación de las IES, generar contadores más críticos, hábiles y competentes en cualquier parte del mundo. Visto de esta forma en Colombia al no ejercer un adecuado control al contador durante y después de sus estudios profesionales, hace que se desvíen los objetivos y no se logre obtener profesionales de la contaduría íntegros.

Las entidades encargadas de la educación en Colombia, según (Suarez, 2012) “deben proyectar con calidad, sentido de pertenencia, responsabilidad, implantando métodos que desarrollen habilidades, destrezas y aptitudes de liderazgo, que permitan llevar a cabo acciones transformativas y crear conocimientos, de manera que puedan participar críticamente en el desarrollo socioeconómico de las naciones”

Estudiando el (Universidad del Valle, 2011) Proyecto Educativo del Programa PEP (Proyecto Educativo del Programa), de la facultad de Contaduría de la Universidad del Valle, este “deja claramente estipulada la manera como se materializa la misión de la Universidad del Valle en el Programa Académico de Contaduría Pública: “... *educar en el nivel superior, mediante la generación y difusión del conocimiento en los ámbitos de la ciencias, la cultura y el*

*arte, la técnica, la tecnología y las humanidades, con una autonomía y vocación de servicio social.*

*Atendiendo a su carácter de institución estatal, asume compromisos indelegables con la construcción de una sociedad más justa y democrática”. (Universidad del Valle, 2011).*

Se puede observar la evolución del Programa Académico a través de la historia de la facultad de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, ya que desde la fundación del programa de contaduría pública (1975) han existido 5 reformas al plan académico las cuales fueron realizadas en los años: 1982; 1989; 1994; 2002 y 2011, algunas de estas reformas al plan curricular se basaron principalmente en avances cualitativos y otros como son cambios en los nombres de materias, intensidad horaria, los cuales obedecían a necesidades sentidas por los empresarios y empresas del sector público. Es necesario resaltar que la profesionalización del contador ha evolucionado acorde a las necesidades que se presentaban en el país, necesidades enfocadas básicamente hacia las empresas tanto financieras como productivas, enmarcadas dentro de la política dominante en el entorno nacional, dándosele una gran variedad de conocimientos muchos de ellos no centrados en la propia formación del contador si no pretendiendo una formación integral, como un sujeto epistémico y ético político dentro de la globalización en la que el mundo se encuentra, sin dejar de lado “los componentes definidos por el Acuerdo 001, son: Científico, Humanístico, Social, Estético, Ético-trascendente y Técnico.

### **1. Objetivos de formación del programa**

Continuando con (Universidad del Valle, 2011), los objetivos de formación del Programa se definen siguiendo el horizonte formativo de la Universidad del Valle y de la Facultad de Ciencias de la Administración:

**“Objetivo General**

*Formar integralmente un Contador Público capaz de aplicar y potencializar las teorías, los enfoques y los postulados conceptuales y éticos que soportan el ejercicio profesional de la Contaduría Pública y que se expresan en la producción, la interpretación y la Administración (planeación, organización, ejecución y control) de la información contable-financiera-social de las organizaciones públicas y privadas*

**Objetivos Específicos**

*Los objetivos específicos del Programa se han planteado en tres grupos relacionados con: el ser, el saber y el saber hacer*

**Objetivos relacionados con el Ser**

*Desarrollar marcos conceptuales que permitan la comprensión y la importancia de actuar éticamente en la producción, interpretación y atestación de la información contable-financiera generada por las organizaciones públicas y privadas.*

*Aportar los fundamentos filosóficos, éticos y políticos que permitan entender la complejidad existente en los procesos de internacionalización tendientes a la estandarización de prácticas contables (Normas y principios contables-financieros).*

*Contribuir al desarrollo de un pensamiento científico social que posibilite reconocer los problemas contextuales sobre los que se plantea el deber ser del ejercicio profesional en el orden internacional y local.*

**Objetivos relacionados con el Saber**

*Aportar a la comprensión de los procesos y las lógicas propias de las comunidades académicas y gremiales existentes en la disciplina contable.*

*Garantizar la apropiación de las racionalidades y las metodologías bajo las cuales la Contabilidad ha contribuido a la modernización de la sociedad colombiana.*

*Potenciar el pensamiento de los paradigmas, normas y técnicas que subyacen al saber contable*

### **Objetivos relacionados con el Saber Hacer**

*Contribuir a la solución de los problemas conceptuales y técnicos del campo contable en relación con los retos planteados por las organizaciones.*

*Contribuir a formar un juicio crítico para resolver problemas de información contable-financiera-social de las organizaciones públicas y privadas.*

*Desarrollar los conocimientos y habilidades para el diseño y manejo de los sistemas contables que permiten el desarrollo de la gestión organizacional.*

*Potenciar la aplicación de los fundamentos teóricos (economía, derecho, finanzas y administración) de la contabilidad financiera que permiten la evaluación, el diseño y la implementación de sistemas de información gerencial.*

*Formar en el conocimiento y la comprensión de las normas (laborales, fiscales, financieras y comerciales) indispensables para un buen desempeño laboral”.*

## **2. Enfoque conceptual del programa**

El Programa Académico de Contaduría de la Universidad del Valle, parte de reconocer que la Contabilidad no es una técnica, sino una disciplina pluridisciplinaria y multiteórica que mediante el uso del método científico estudia, propone y reconstruye los marcos conceptuales y los sistemas de información contable-financiera-social que operan en contextos organizacionales.

El Programa considera que la Contabilidad, como disciplina, avanzó sustancialmente en los postulados que dieron origen a la teneduría de libros. Así, acepta que el sentido de divulgar e investigar se materializa cuando desde el aula de clase se explica y se problematiza los métodos y los postulados por los cuales la comunidad contable ha respondido al objeto material (¿qué conoce?) y al objeto formal (¿cómo conoce?) (Burbano, 1989), mencionado por (Universidad del Valle, 2011), uno de los pilares fundamentales del Programa, es la tesis de Gómez y Ospina (2009, p. quienes retoman un planteamiento de Fals y Mora-Osejo (2004): “resulta conveniente que nuestros procesos de formación e investigación se nutran de las concepciones y avances más sustanciales de la academia contable a nivel internacional, atendiendo, por supuesto, al espíritu crítico y agudo, y a la contextualización que nuestra realidad reclama y merece”.

Por lo anterior, las ciencias sociales y humanas se han incorporado al currículo como saberes que posibilitan que el participante se haga a una formación que le facilita actuar críticamente frente a quienes sostienen que lo que importa en el mundo de los negocios no son los medios sino el cumplimiento de los fines (Rojas, 2009)

De igual manera y acorde a lo expuesto en el PEP, el Programa Académico de Contaduría Pública considera de vital importancia estudiar las normas internacionales de información financiera y de aseguramiento de la información planteados en el Modelo NIC-NIFF –Normas internacionales de contabilidad y de información financiera– emitida por IASB –Junta de Estándares Internacionales de Contabilidad– y el denominado modelo de aseguramiento de la información, formulado por la Federación Internacional de Contadores Públicos (IFAC

De lo anterior podemos observar que el programa académico de Contaduría de la Universidad del Valle está encaminado a suplir las deficiencias que poseen los otros programas ofrecidos por otras universidades de la región.

En lo referente a la auditoria se puede agregar los siguientes

En el caso de la Universidad del Valle, no se encontraron estudios puntuales, acerca de la formación del auditor y sus prácticas basadas en las enseñanzas impartidas en el Alma Mater, solo se encuentran registros y trabajos sobre los principios de auditoria y su entorno social y empresarial.

## **Capítulo 4**

### **Experiencia (Etnografía)**

En este capítulo se recogen todas las vivencias e imaginarios que estuvieron presentes en la ejecución de la labor como auditores, siguiendo la metodología planteada en el primer capítulo y teniendo en cuenta todo el soporte teórico de la enseñanza y ejecución de esta labor dentro del marco no solo teórico sino en la ejecución enseñanzas del capítulo 2.

#### **1. Experiencia en auditoria**

Uno de los primeros acercamientos a la Auditoría contable y financiera que vivió el estudiante de Contaduría, se obtuvo dentro del proceso formativo universitario, en el cual en asignaturas como introducción a la Contaduría pública se utilizó bibliografía (Stevens, 1981), en la cual se menciona parte de la historia de las compañías de auditoría y su inmersión en el quehacer contable, adicional al reconocimiento social, empresarial y gubernamental que presentan estas firmas y la creación de una relación estrecha con sus clientes a los cuales cada vez se le ofrecen más servicios que generan cierto grado de dependencia.

Dentro de ese proceso universitario, el estudiante semestre a semestre fue adquiriendo un conocimiento amplio de los ejes temáticos contables y financieros a los cuales apunta en relación directa la auditoria con sus controles y pruebas, en las cuales mide el nivel de riesgo y afectación de los mismos a las compañías, sin embargo, cabe mencionar que dicho proceso formativo depende mucho del estudiante, de que su nivel de entendimiento y aprendizaje el cual se ve afectado por la oportunidad de puesta en práctica de dichos conocimientos. La falta de práctica durante la carrera, generó en el estudiante vacío de información que posteriormente en el

desarrollo de su actividad profesional, produjo una retroalimentación ante la necesidad de ejercer su trabajo.

Durante sus últimos semestres el estudiante se vio atraído a la idea de pertenecer a una firma de auditoría como muchos de sus compañeros dentro del campus por múltiples factores como los son: el renombre de las firmas y de la auditoría misma dentro de las apreciaciones individuales de sus compañeros tanto de estudio como de su empleo, la oportunidad de aprendizaje y de hacerse a una carrera dentro de ellas, el nivel de conocimiento y autoformación constante, el posible crecimiento laboral y profesional en el mediano plazo, adicionalmente del nivel de ingresos aceptable frente al mercado laboral para un estudiante de últimos semestres.

Pese a que constantemente las firmas de auditoría realizan visitas en las universidades, dando a conocer las ventajas y beneficios de hacer parte de su equipo de trabajo preferiblemente a estudiantes que se encuentren culminando sus estudios ofreciendo la posibilidad de hacer carrera dentro de las mismas, ingresar a una firma es un proceso que selecciona personal con perfiles definidos en los que se busca jóvenes con ambición, con conocimientos sólidos en contabilidad pero que puedan crecer con la cultura de la empresa, competencias de aprendizaje, trabajo en equipo, autoformación, liderazgo entre otras.

En el caso del estudiante se requirió de una búsqueda constante de acercamiento a las firmas ya que en su proyecto de formar parte de una de ellas envió en varias oportunidades su currículo a varias de las compañías entre ellas PwC Colombia, Deloitte Colombia, Crowe and Horwath, Ernst & Yound, KPMG y hasta las pequeñas firmas colombianas, hasta que finalmente ya en últimos semestres mediante una oferta laboral en una página de empleo logro hacer parte de un proceso de selección en una de ellas en la cual se le mencionaron algunos de los requisitos mínimos para participar dentro de los cuales se mencionaron los siguientes: disponibilidad de

trabajo de tiempo completo, dominio intermedio del idioma inglés, conocimientos contables sólidos, mínimo octavo semestre de la carrera de contaduría pública y edad inferior a 26 años, requisitos que se cumplían en ese momento los cuales le permitieron continuar con el proceso de pruebas de conocimiento de auditoría, de idioma inglés, exámenes psicotécnicos y médicos.

Una vez culminadas todas las pruebas el joven estudiante fue entrevistado por los encargados de selección de la firma tanto del nivel administrativo como por el jefe inmediato(Gerente de Auditoría) quienes indagaron aspectos personales y familiares del individuo, las motivaciones para ingresar a la compañía y el conocimiento que tenía el individuo sobre la empresa(el cual era uno muy básico); manifestaron los aspectos positivos del trabajo ya que requerían un estudiante de contaduría pública para formarlo como auditor con el fin de hacer carrera en la firma, la remuneración al cargo al cual aplicaba según el perfil educativo y laboral, el sector económico en el que iba a participar, horario laboral de 8 horas el cual permitiría continuar con los estudios universitarios sin embargo se requería un apoyo a determinadas tareas las cuales implicaban un esfuerzo adicional por los miembros del equipo en tiempo y acompañamiento de un tutor quien era el encargado de guiar la carrera del nuevo integrante. Pasados unos cinco días el estudiante recibió una comunicación telefónica por parte del personal de selección en el que se informó de una serie de requisitos de la compañía que correspondían a una visita domiciliaria, un estudio de seguridad junto con la presentación de los siguientes documentos:

1. Hoja de Vida del aspirante con fotografía
2. Dos fotos tamaño carné (**Fondo Azul**)
3. 3 Fotocopias de la cédula de ciudadanía ampliada al 150%. legible
4. 2 Fotocopias de la libreta militar - para varones

5. Certificados laborales ORIGINALES correspondientes a los empleos anteriores.
6. Dos referencias personales (Diferente de Familiares), abajo donde firman debe estar el nombre completo, número de cédula, dirección residencia, teléfono, correo electrónico.
7. Certificación de estudios que haya terminado o esté realizando (fotocopias del Diploma y/o Acta de grado - tarjeta profesional).
8. Fotocopia Antecedentes Procuraduría
9. Fotocopia Antecedentes Policía
10. Para Salud y/o Pensiones, certificado de la entidad a la cual está afiliado (a).
11. Número de cuenta bancaria (Ahorros o Corriente) para pago de nómina.

Posteriormente al estudiante fue informado de la aprobación de su ingreso a la compañía bajo contratación indefinida en el cargo de Asistente Junior de auditoría en la ciudad de Cali con asignación salarial de \$1.250.000 pesos mensuales y horario laboral de ocho horas de lunes a viernes y excepcionalmente sábados y domingos e inicio el día 13 de julio de 2015.

## **2. Registros Anecdóticos de la Experiencia Como Nuevo Auditor**

**Primera semana.** Durante el primer día, se realizó la firma de los documentos de ingreso junto al diligenciamiento de los formatos legales de seguridad social y beneficios de la compañía a los que aplicaba (servicio de medicina prepagada), se suministró por parte de la coordinadora administrativa copia de los procedimientos y políticas de la empresa como es la presentación personal, la forma de hablar y dirigirse a los compañeros y socios, la confidencialidad de la información de los clientes y los conflictos de interés ante los mismos, adicionalmente se le indicó al nuevo integrante dirigirse a las oficinas de uno de los clientes en las que debió contactar al encargado, el cual le hace una breve explicación de la estructura y miembros del equipo el cual

estaba integrado por: el Socio de la firma quien frente a los diferentes clientes actúa como revisor fiscal, el Gerente de la firma quien es Revisor fiscal suplente y el gerente de auditoría de sistemas, siguen tres Sénior uno del área financiera, otro de inversiones los cuales tenían empresas y personal a cargo y el sénior de sistemas, seguidamente los Staff, los Asistentes y por último los Asistentes Juniors que por lo regular son estudiantes de octavo semestres de contaduría Pública en adelante.

Paso siguiente, el encargado le hizo un recorrido por el área de trabajo en el cual le presentó a cada uno de los integrantes del grupo quienes de manera muy cordial le dieron un buen recibimiento que hace parte de la cultura organizacional de la firma.

Por otro lado, se le da la contextualización del cliente al que se le están prestando los servicios de revisoría fiscal (una entidad Bancaria de renombre) y las recomendaciones generales como: la puntualidad de ingreso diario, el trabajo en equipo, el trabajo bajo presión y la entrega oportuna de la información, disposición al aprendizaje y al cambio. Se dio claridad al nuevo integrante que su apoyo a este equipo de trabajo se limitaba a dos semanas, puesto que dentro del esquema de la firma se requerían sus labores dentro de otra compañía cliente, en ese momento se delegó a un staff encargar las tareas a realizar por el Asistente Junior al cual se le entregó un computador de manera temporal y de uso exclusivo para el cliente. Para iniciar sus labores aquel día, se le indicó que debía hacer una revisión de procedimientos, identificando que en cada uno de los papeles de trabajo estuvieran actualizados en sus versiones y que tuvieran correlación con el proceso auditado.

Dándole continuidad a su labor, en la **primera y segunda semana** se le encargaron tareas diarias, las cuales consistían en dar apoyo documentando las diferentes pruebas que se realizaron a los procesos del cliente, asignaciones que requería de extensos horarios laborales que iban

desde las 8AM hasta las 9PM en semana y para los fines de semana se laboraban jornadas de 9 AM hasta las 7PM, debido a que estaban en un proceso de cierre semestral del cliente. Pasados cuatro días, le entregaron las herramientas de trabajo definitivas: equipo de cómputo portátil de mediano rendimiento, dispositivo de almacenamiento cifrado, dispositivo VPN, correo electrónico institucional y aplicativo de auditoría.

Finalizando la **segunda semana**, le informaron asistente Junior que iría a auditar a otro cliente, por lo tanto, finalizó las tareas asignadas durante esa semana para presentarse en el nuevo cliente asignado, adicionalmente recibió orientación del proceso mediante el cual se realizaba el cargue de la horas trabajadas al contrato del cliente dentro del aplicativo de la firma, en ese momento el asistente junior indagó sobre la forma en la cual se le reconocerían las horas extras trabajadas, a lo que el Sénior respondió que solo se reconocerían 8 horas laborales diarias y las extras serian negociadas con el gerente quien dependiendo de las tareas asignadas reconocería un porcentaje de horas para cada integrante.

En la **tercera semana**, llegó a formar parte del equipo de auditoría financiera externa cuyos integrantes eran: el gerente de auditoría de la firma (Revisor fiscal), el socio de auditoría (Revisor fiscal suplente), un sénior y un asistente. En este equipo de trabajo, se le delegaron funciones de cumplimiento las cuales consistían en la revisión de las declaraciones de impuestos nacionales y municipales junto a las transmisiones del encaje bancario. Recibió una explicación muy básica de cómo se realizaba el proceso de validación y revisión de las declaraciones, junto a las marcas de auditoría utilizadas para el cliente, requiriendo retomar las teorías vistas en el proceso formativo universitario y de normatividad vigente, fue informado de que el alcance como revisoría fiscal, daba cumplimiento únicamente a que la información declarada en los formularios fuera razonable frente a los registros contables, adicionalmente se delegó la tarea de

revisar la referenciación de los procedimientos y políticas de la empresa en cada uno de los papeles de trabajo auditados previamente por el equipo.

Ya en la **cuarta y quinta semana** se delegaron más funciones al asistente junior las cuales consistían en hacer la validación de la calificación de cartera de los clientes de la compañía auditada, proceso en el cual el nuevo integrante recibió de nuevo una explicación de cómo se realizaba dicha tarea, la muestra requerida, el método para determinar sus características y tamaño, por último las personas a las cuales debía solicitar la información y los soportes necesarios en la empresa cliente, sin embargo al carecer de experiencia debió solicitar en varias ocasiones aclaración de conceptos y retroalimentación de las actividades realizadas posterior a las revisiones hechas por el asistente encargado de nivel superior, quien finalmente brindo su apoyo al desarrollo de la prueba por la complejidad de la misma ya que generó un reto para el aprendiz quien desconocía los conceptos a aplicar; En esas semana también desarrolló actividades de autoformación mediante cursos virtuales en ingles los cuales hacen parte de las políticas internacionales de capacitación de la firma para sus integrantes, estos comprendían temáticas sobre: Entrenamiento en Fundamentos de Auditoría, Respuestas a los Riesgos Evaluados, Entrenamiento Juniors Competencias, Entrenamiento Juniors impuestos, políticas de privacidad de la información, código de conducta y políticas de seguridad de la información, cursos que duraban aproximadamente hora y media cada uno.

**Semana 6 y 7:** se continuó con el desarrollo de revisión de las declaraciones de impuestos municipales y nacionales del cliente, las cuales requerían del cumplimiento de tiempos específicos de revisión, firma del revisor fiscal (lo que implicó contactar al Socio o al gerente y hacer envío de la declaración revisada hasta su ubicación o firmarlas digitalmente) y presentación, frente a algunas declaraciones que presentaron errores se devolvieron al cliente

para que realizara las correcciones necesarias, adicionalmente se realizaron las certificaciones mensuales a los entes externos que lo solicitaron o los que por normatividad lo exigían, se realizó seguimiento a los clientes que se encontraban pendientes realizarles la calificación de cartera, actividad que fue revisada por el encargado, también se verificaron los papeles de trabajo papeles de trabajo de pruebas ya adelantadas por el asistente encargado a los que debió revisar y actualizar según la necesidad. Hizo parte de estas semanas el cargue en el aplicativo de las horas laboradas donde se reconoció por parte del gerente de auditoría 32 horas extras de las 56 laboradas en esos dos meses, diferencia que no fue reconocida puesto a que las actividades designadas tenían tiempos establecidos de ejecución que no fueron cumplidos ya que no se tuvieron las habilidades requeridas.

Para la **octava Semana** se habilitaron más cursos de autoformación en temáticas de Sistemas de administración de riesgo: entrenamiento SARO, SARLAFT, SAC y se dio citación de la inducción corporativa de la compañía. Se delegó realizar la documentación de las pruebas de eficacia operativa de algunos de los procesos y cuentas del cliente auditado. A finalizar la **octava semana**, se encomendó por parte del gerente de la firma la tarea al asistente encargado (quien dio acompañamiento durante ese periodo al nuevo integrante) realizar la evaluación del periodo de prueba del asistente junior mediante formato establecido por la compañía, en el informe entregado por el asistente se documentó que bajo la metodología de evaluación él consideraba que:

**En desempeño destacado** existían aspectos como: motivación, actitud de servicio y colaboración, relaciones humanas y adaptabilidad.

**En desempeño satisfactorio** resaltaba habilidades como: iniciativa, adaptación al cargo, asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, cumplimiento de normas y procedimientos, presentación personal.

**Y en desempeño por mejorar** se tenían los siguientes aspectos: organización en el trabajo, comunicación y eficiencia en el trabajo.

Previo a la entrega del informe se le socializó al asistente junior por parte del asistente cuales eran las habilidades que destacaban en las labores asignadas, como también sus aspectos por mejorar en su proyecto de carrera en la firma.

En la **novena Semana** se continuó con la realización de las tareas mencionadas anteriormente y se indicó al asistente junior por parte de gestión humana de la firma que debía presentarse en la sede principal de la firma en la ciudad de Bogotá para realizar las capacitaciones de Inducción a la Firma esa semana, dejando sus tareas previamente adelantadas debido a que el viaje era por tres días; el personal administrativo de la compañía se encargó del proceso logístico de traslados, tiquetes y alimentación asignado a cada uno de los nuevos integrantes, el viaje se realizó con siete compañeros con los cuales pudo compartir experiencias, expectativas, apreciaciones y conocimientos acerca de las labores desempeñadas, adicionalmente les permitió tener un momento de esparcimiento y de hacer vida social fuera de la empresa, en esos tres días se realizó la presentación de la firma por parte de otros socios a todo el personal nuevo a nivel país, alrededor de 100 miembros, en los diferentes niveles y campos de acción de la compañía, por ejemplo: Impuestos y contabilidad, área tecnológica, Área legal, Gestión humana, mercadeo y por ultimo presentación y charla motivacional del presidente de la firma a nivel Colombia quien daba la bienvenida a los nuevos integrantes y los invitaba a sentirse parte de esa familia y a proyectar la imagen de la compañía en todo momento.

**Decima Semana** se acercaba la fecha de entrega del encargo de auditoria por lo tanto se determinó por el asistente asignar pruebas sustantivas al asistente junior de algunas cuentas contables auditadas tanto de su diseño e implementación como su eficacia operativa con el fin de dar cumplimiento a todas las actividades de la revisoría fiscal necesarias para el cliente, en estas pruebas el asistente junior aprendió a determinar las bases y muestras desde el aplicativo de la firma, realizar las conciliaciones que hacían parte de las pruebas y a dejar evidencias de las actividades de la prueba.

**Semana once**, debido a la gran cantidad de pruebas y revisiones que debía realizar el asistente encargado del cliente de auditoria, este delegó al asistente junior para realizar la culminación de la documentación y soportes de controles de alto nivel de la empresa auditada que previamente se habían adelantado por él, también la validación de los saldos circularizados de cartera y proveedores, adicional de las labores de cumplimiento de revisión de declaraciones de impuestos y certificaciones.

Posteriormente se asignó por el encargado la documentación y revisión de los papeles de trabajo de las pruebas realizadas a los SAC, Sarlatf y Saro en los que se validó que efectivamente se contaran con los soportes necesarios y que los mismos estuvieran bien referenciados bajo la metodología de trabajo de la firma.

**Semana doce** durante esta semana se le presentó al gerente el encargo de revisoría fiscal con toda la documentación soporte ya almacenada en el aplicativo de la firma, quien bajo una revisión determinó los elementos necesarios para poder pasar al siguiente nivel de revisión por el socio, este proceso no demoró puesto que se había realizado un acompañamiento constante por el gerente al encargado, finalmente tras la revisión hecha por el Socio se definieron los cambios necesarios y las correcciones requeridas para hacer el cierre del encargo y entregarlo al socio de

calidad quien valida que se cumplan las políticas de calidad internacional de la firma de auditoría.

Entre las **Semanas 13 a la 16** de acuerdo a la directriz impartida por el gerente se determinó que el asistente junior entraría a remplazar el mismo cargo en otra compañía cliente, un grupo empresarial del sector real dedicado a la prestación de servicios, el equipo de revisoría fiscal estaba compuesto por un el socio de la regional Cali, el gerente de auditoria externa, dos Sénior, un Staff, tres asistentes nivel dos, dos asistentes nivel uno y finalmente el asistente junior quien se había retirado, en este cliente se tenían a cargo seis empresas a las cuales se le realizaba revisoría fiscal pero las labores eran distribuidas en todo el equipo.

Ya en este cliente por la cantidad de trabajo, el Sénior a cargo definió que las labores a realizar por el asistente junior serian específicamente de cumplimiento las cuales comprendían revisión de declaraciones de impuestos municipales y nacionales de las seis empresas las cuales acarreaban alrededor de 150 declaraciones por mes, elaboración de certificaciones y respuesta a requerimientos de entes externos como los secretarias de hacienda de los municipios, la Dian o superintendencias asignaciones que implicaban extensas jornadas laborales. En este proceso se requirió por parte del asistente junior acompañamiento de sus compañeros ya que algunas de las declaraciones tenían manejos específicos para su revisión adicionalmente que el cliente presentaba una modalidad de validación particular para su negocio.

**Semana 17 y 18** se definió por el gerente de auditoria externa que ante las necesidades de cada cliente en los que había estado el asistente junior se destinaria de cada mes quince días para cada uno, por lo cual se le envió con el cliente financiero con el cual inició, en este nuevamente se le encomendaron las actividades de cumplimiento, adicionalmente se le delegaron la realización de pruebas de auditoria del Sarlaft y SAC en las que se retomó los papeles de trabajo

del encargo del semestre anterior, se validaron diferentes procesos, políticas y procedimientos los cuales se dejaron documentados y debidamente referenciados los avanzado en el aplicativo de la firma. Durante esas dos semana el encargado y el asistente junior manejaron horarios de 8:00 am hasta las 6:30 pm puesto que se planificaron actividades específicas a realizar de las cuales ya se tenía un conocimiento previo y que no requerían de entrega inmediata.

En la **Semana 19 y 20**, el asistente junior regresó a las labores de cumplimiento del cliente del sector real según las directrices del gerente, para esa segunda semana hubo una reunión entre el socio, el gerente y los sénior encargados en la cual se decidió que para dar cumplimiento a los plazos establecidos para el encargo de esos clientes era necesario realizar una Revisión Limitada en la que solo se abordaban los principales factores de riesgo y cuentas de mayor ponderación; posterior a la reunión se retroalimentó al personal y se les indicó la manera en la cual se iba a trabajar durante esa semana y las cuentas a auditar, dichas labores requirieron de la dedicación exclusiva de la mayoría de los integrantes quienes durante cuatro días salieron de la oficina a la una de la mañana para poder cumplir con la entrega.

Para la **Semana 21** ante la ardua labor de la semana anterior se delegó al asistente junior continuar en el cliente y realizar las labores de cumplimiento que quedaron atrasadas adicionalmente se encomendó realizar los resúmenes de actas y alimentación de los cuadros de control de hallazgos y realizar un viaje de un día a la sede principal en Bogotá a una capacitación sobre impuestos.

**Semana 22** se requirió un personal de apoyo de nivel asistencial junior por parte de un tercer equipo de revisoría fiscal que como cliente tenía una entidad bancaria, esta vez las labores asignadas fueron de revisión de declaraciones, posición de encaje bancario al banco de la república y formatos de transmisión a la superintendencia financiera de Colombia actividad que

fue desarrollada con personal de mayor experiencia el cual dio claridad de cada uno de los formatos y la forma en la cual se hacía su validación con los informes entregados por el cliente, los cuales finalmente eran firmados y transmitidos por el cliente.

Para las **Semanas 23 y 24** el asistente junior regreso al segundo equipo de revisoría con el cual había pasado la mayoría de su tiempo, nuevamente retomo las pruebas de SAC y Sarlaft que previamente había adelantado y las cuales requerían de más documentación soporte y de la actualización de sus políticas y procedimientos, posteriormente se delegó por el asistente encargado la documentación de los papeles de trabajo de las pruebas al SARO, actividad para la cual también se apoyó en los papeles de trabajo del semestre anterior, en este proceso fue solicitado acompañamiento por el asistente junior frente a la solicitud de soportes e información necesaria a cada dependencia implicada del cliente, se continuó con las actividades de revisión de las declaraciones, entrega de certificaciones, transmisiones y se le indicó que debía viajar nuevamente a la sede principal de la firma para continuar con la capacitación de impuestos.

Ya en la **Semana 25** el asistente junior fue enviado por decisión de uno de los sénior al cliente bancario en el cual se asignó la organización del archivo que se tenía del cliente bajo custodia del equipo de revisoría fiscal y el envío al archivo de la firma de los documentos de uso confidencial que no se podían dejar en las oficinas, adicional al proceso de revisión y firma de las declaraciones de impuestos que resultaron, y revisión de algunos papeles de trabajo que requirieron de documentación y soportes actualizados con el fin de adelantar labores del siguiente cierre.

## 2.1. Análisis de los Resultados

De acuerdo a la metodología de investigación planteada en este trabajo, se clasifico, las respuestas obtenidas en el registro anecdótico, levantado durante 25 semanas, mediante los siguientes parámetros:

### A. Considerar los procesos de inducción

#### **Primera semana.**

- Durante el primer día, se realizó la firma de los documentos de ingreso junto al diligenciamiento de los formatos legales de seguridad social y beneficios de la compañía a los que aplicaba (servicio de medicina prepagada), se suministró por parte de la coordinadora administrativa copia de los procedimientos y políticas de la empresa como es la presentación personal, la forma de hablar y dirigirse a los compañeros y socios, la confidencialidad de la información de los clientes y los conflictos de interés ante los mismos, adicionalmente se le indicó al nuevo integrante dirigirse a las oficinas de uno de los clientes en las que debió contactar al encargado, el cual le hace una breve explicación de la estructura y miembros del equipo el cual estaba integrado por: el Socio de la firma quien frente a los diferentes clientes actúa como revisor fiscal, el Gerente de la firma quien es Revisor fiscal suplente y el gerente de auditoría de sistemas, siguen tres Sénior uno del área financiera, otro de inversiones los cuales tenían empresas y personal a cargo y el sénior de sistemas, seguidamente los Staff, los Asistentes y por último los Asistentes Juniors que por lo regular son estudiantes de octavo semestres de contaduría Pública en adelante.

- Paso siguiente, el encargado le hizo un recorrido por el área de trabajo en el cual le presentó a cada uno de los integrantes del grupo quienes de manera muy cordial le dieron un buen recibimiento que hace parte de la cultura organizacional de la firma.

- Por otro lado, se le da la contextualización del cliente al que se le están prestando los servicios de revisoría fiscal (una entidad Bancaria de renombre) y las recomendaciones generales como: la puntualidad de ingreso diario, el trabajo en equipo, el trabajo bajo presión y la entrega oportuna de la información, disposición al aprendizaje y al cambio. Se dio claridad al nuevo integrante que su apoyo a este equipo de trabajo se limitaba a dos semanas, puesto que dentro del esquema de la firma se requerían sus labores dentro de otra compañía cliente, en ese momento se delegó a un staff encargar las tareas a realizar por el Asistente Junior al cual se le entregó un computador de manera temporal y de uso exclusivo para el cliente. Para iniciar sus labores aquel día, se le indicó que debía hacer una revisión de procedimientos, identificando que en cada uno de los papeles de trabajo estuvieran actualizados en sus versiones y que tuvieran correlación con el proceso auditado.

Para la **octava Semana** se habilitaron más cursos de autoformación en temáticas de Sistemas de administración de riesgo: entrenamiento SARO, SARLAFT, SAC y se dio citación de la inducción corporativa de la compañía.

En la **novena Semana** se continuó con la realización de las tareas mencionadas anteriormente y se indicó al asistente junior por parte de gestión humana de la firma que debía presentarse en la sede principal de la firma en la ciudad de Bogotá para realizar las capacitaciones de Inducción a la Firma esa semana, dejando sus tareas previamente adelantadas debido a que el viaje era por tres días; el personal administrativo de la compañía se encargó del proceso logístico de traslados, tiquetes y alimentación asignado a cada uno de los nuevos integrantes, el viaje se realizó con siete compañeros con los cuales pudo compartir experiencias, expectativas, apreciaciones y conocimientos acerca de las labores desempeñadas, adicionalmente les permitió tener un momento de esparcimiento y de hacer vida social fuera de la empresa, en

esos tres días se realizó la presentación de la firma por parte de otros socios a todo el personal nuevo a nivel país, alrededor de 100 miembros, en los diferentes niveles y campos de acción de la compañía, por ejemplo: Impuestos y contabilidad, área tecnológica, Área legal, Gestión humana, mercadeo y por ultimo presentación y charla motivacional del presidente de la firma a nivel Colombia quien daba la bienvenida a los nuevos integrantes y los invitaba a sentirse parte de esa familia y a proyectar la imagen de la compañía en todo momento.

#### Semana veintiuno

- realizar un viaje de un día a la sede principal en Bogotá a una capacitación sobre impuestos.

B. Identificar los manuales de funciones y explicación de los trámites de cada operación.

Dándole continuidad a su labor, en la **primera y segunda semana** se le encargaron tareas diarias, las cuales consistían en dar apoyo documentando las diferentes pruebas que se realizaron a los procesos del cliente, asignaciones que requería de extensos horarios laborales que iban desde las 8AM hasta las 9PM en semana y para los fines de semana se laboraban jornadas de 9 AM hasta las 7PM, debido a que estaban en un proceso de cierre semestral del cliente. Pasados cuatro días, le entregaron las herramientas de trabajo definitivas: equipo de cómputo portátil de mediano rendimiento, dispositivo de almacenamiento cifrado, dispositivo VPN, correo electrónico institucional y aplicativo de auditoría.

Finalizando la **segunda semana**, le informaron asistente Junior que iría a auditar a otro cliente, por lo tanto, finalizó las tareas asignadas durante esa semana para presentarse en el nuevo cliente asignado, adicionalmente recibió orientación del proceso mediante el cual se realizaba el cargue de la horas trabajadas al contrato del cliente dentro del aplicativo de la firma, en ese momento el asistente junior indagó sobre la forma en la cual se le reconocerían las horas

extras trabajadas, a lo que el Sénior respondió que solo se reconocerían 8 horas laborales diarias y las extras serían negociadas con el gerente quien dependiendo de las tareas asignadas reconocería un porcentaje de horas para cada integrante.

C. Indicar la definición de funciones que debe desempeñar en determinadas operaciones.

- En la **tercera semana**, llegó a formar parte del equipo de auditoría financiera externa cuyos integrantes eran: el gerente de auditoría de la firma (Revisor fiscal), el socio de auditoría (Revisor fiscal suplente), un sénior y un asistente. En este equipo de trabajo, se le delegaron funciones de cumplimiento las cuales consistían en la revisión de las declaraciones de impuestos nacionales y municipales junto a las transmisiones del encaje bancario.

- Ya en la **cuarta y quinta semana** se delegaron más funciones al asistente junior las cuales consistían en hacer la validación de la calificación de cartera de los clientes de la compañía auditada.

- Semana sexta y séptima:  
frente a algunas declaraciones que presentaron errores se devolvieron al cliente para que realizara las correcciones necesarias.

- Semana 13 a la 16

Ya en este cliente por la cantidad de trabajo, el Sénior a cargo definió que las labores a realizar por el asistente junior serían específicamente de cumplimiento las cuales comprendían revisión de declaraciones de impuestos municipales y nacionales de las seis empresas las cuales acarreaban alrededor de 150 declaraciones por mes, elaboración de certificaciones y respuesta a requerimientos de entes externos como los secretarías de hacienda de los municipios, la Dian o superintendencias asignaciones que implicaban extensas jornadas laborales.

- **Semana 17 y 18** se definió por el gerente de auditoría externa que ante las necesidades

de cada cliente en los que había estado el asistente junior se destinaria de cada mes quince días para cada uno, por lo cual se le envió con el cliente financiero con el cual inició, en este nuevamente se le encomendaron las actividades de cumplimiento.

- En la **Semana 19 y 20**, el asistente junior regresó a las labores de cumplimiento del cliente del sector real según las directrices del gerente.
- Ya en la **Semana 25** el asistente junior fue enviado por decisión de uno de los sénior al cliente bancario en el cual se asignó la organización del archivo que se tenía del cliente bajo custodia del equipo de revisoría fiscal y el envío al archivo de la firma de los documentos de uso confidencial que no se podían dejar en las oficinas, adicional al proceso de revisión y firma de las declaraciones de impuestos que resultaron, y revisión de algunos papeles de trabajo que requirieron de documentación y soportes actualizados con el fin de adelantar labores del siguiente cierre.

D. Establecer las responsabilidades del auditor frente a una actividad.

- **Semana 3:** Recibió una explicación muy básica de cómo se realizaba el proceso de validación y revisión de las declaraciones, junto a las marcas de auditoría utilizadas para el cliente, requiriendo retomar las teorías vistas en el proceso formativo universitario y de normatividad vigente, fue informado de que el alcance como revisoría fiscal, daba cumplimiento únicamente a que la información declarada en los formularios fuera razonable frente a los registros contables.

- **Semana 6 y 7** se continuó con el desarrollo de revisión de las declaraciones de impuestos municipales y nacionales del cliente, las cuales requerían del cumplimiento de tiempos específicos de revisión, firma del revisor fiscal (lo que implicó contactar al Socio o al gerente y hacer envío de la declaración revisada hasta su ubicación o firmarlas digitalmente) y

presentación... adicionalmente se realizaron las certificaciones mensuales a los entes externos que lo solicitaron o los que por normatividad lo exigían, se realizó seguimiento a los clientes que se encontraban pendientes realizarles la calificación de cartera, actividad que fue revisada por el encargado, también se verificaron los papeles de trabajo papeles de trabajo de pruebas ya adelantadas por el asistente encargado a los que debió revisar y actualizar según la necesidad.

- **Semana 10** se acercaba la fecha de entrega del encargo de auditoria por lo tanto se determinó por el asistente asignar pruebas sustantivas al asistente junior de algunas cuentas contables auditadas tanto de su diseño e implementación como su eficacia operativa con el fin de dar cumplimiento a todas las actividades de la revisoría fiscal necesarias para el cliente.

- **Semana 11**, debido a la gran cantidad de pruebas y revisiones que debía realizar el asistente encargado del cliente de auditoria, este delegó al asistente junior para realizar la culminación de la documentación y soportes de controles de alto nivel de la empresa auditada que previamente se habían adelantado por él, también la validación de los saldos circularizados de cartera y proveedores, adicional de las labores de cumplimiento de revisión de declaraciones de impuestos y certificaciones.

Posteriormente se asignó por el encargado la documentación y revisión de los papeles de trabajo de las pruebas realizadas a los SAC, Sarlatf y Saro en los que se validó que efectivamente se contaran con los soportes necesarios y que los mismos estuvieran bien referenciados bajo la metodología de trabajo de la firma.

- **Semana 17 y 18:** adicionalmente se le delegaron la realización de pruebas de auditoria del Sarlaft y SAC en las que se retomó los papeles de trabajo del encargo del semestre anterior, se validaron diferentes procesos, políticas y procedimientos los cuales se dejaron documentados y debidamente referenciados los avanzado en el aplicativo de la firma.

Durante esas dos semana el encargado y el asistente junior manejaron horarios de 8:00 am hasta las 6:30 pm puesto que se planificaron actividades específicas a realizar de las cuales ya se tenía un conocimiento previo y que no requerían de entrega inmediata.

- **Semana 21:** ante la ardua labor de la semana anterior se delegó al asistente junior continuar en el cliente y realizar las labores de cumplimiento que quedaron atrasadas adicionalmente se encomendó realizar los resúmenes de actas y alimentación de los cuadros de control de hallazgos

E. Considerar los conocimientos que requiere esa labor.

- **Semana 3:** adicionalmente se delegó la tarea de revisar la referenciación de los procedimientos y políticas de la empresa en cada uno de los papeles de trabajo auditados previamente por el equipo.

**Semana 4 y 5:** proceso en el cual el nuevo integrante recibió de nuevo una explicación de cómo se realizaba dicha tarea, la muestra requerida, el método para determinar sus características y tamaño, por último las personas a las cuales debía solicitar la información y los soportes necesarios en la empresa cliente... En esas semana también desarrolló actividades de autoformación mediante cursos virtuales en ingles los cuales hacen parte de las políticas internacionales de capacitación de la firma para sus integrantes, estos comprendían temáticas sobre: Entrenamiento en Fundamentos de Auditoría, Respuestas a los Riesgos Evaluados, Entrenamiento Juniors Competencias, Entrenamiento Juniors impuestos, políticas de privacidad de la información, código de conducta y políticas de seguridad de la información, cursos que duraban aproximadamente hora y media cada uno.

**Semana 12:** durante esta semana se le presentó al gerente el encargo de revisoría fiscal con toda la documentación soporte ya almacenada en el aplicativo de la firma, quien bajo una

revisión determinó los elementos necesarios para poder pasar al siguiente nivel de revisión por el socio, este proceso no demoró puesto que se había realizado un acompañamiento constante por el gerente al encargado, finalmente tras la revisión hecha por el Socio.

F. Políticas de cooperación y formación de la empresa.

- **Semana 4 y 5:** sin embargo al carecer de experiencia debió solicitar en varias ocasiones aclaración de conceptos y retroalimentación de las actividades realizadas posterior a las revisiones hechas por el asistente encargado de nivel superior, quien finalmente brindo su apoyo al desarrollo de la prueba por la complejidad de la misma ya que generó un reto para el aprendiz quien desconocía los conceptos a aplicar.

- **Semana 10:** en estas pruebas el asistente junior aprendió a determinar las bases y muestras desde el aplicativo de la firma, realizar las conciliaciones que hacían parte de las pruebas y a dejar evidencias de las actividades de la prueba.

**Semana doce:** se definieron los cambios necesarios y las correcciones requeridas para hacer el cierre del encargo y entregarlo al socio de calidad quien valida que se cumplan las políticas de calidad internacional de la firma de auditoría.

**Semanas 13 a la 16:** de acuerdo a la directriz impartida por el gerente se determinó que el asistente junior entraría a remplazar el mismo cargo en otra compañía cliente, un grupo empresarial del sector real dedicado a la prestación de servicios, el equipo de revisoría fiscal estaba compuesto por un el socio de la regional Cali, el gerente de auditoria externa, dos Sénior, un Staff, tres asistentes nivel dos, dos asistentes nivel uno y finalmente el asistente junior quien se había retirado, en este cliente se tenían a cargo seis empresas a las cuales se le realizaba revisoría fiscal pero las labores eran distribuidas en todo el equipo.

En este proceso se requirió por parte del asistente junior acompañamiento de sus compañeros ya que algunas de las declaraciones tenían manejos específicos para su revisión adicionalmente que En este proceso se requirió por parte del asistente junior acompañamiento de sus compañeros ya que algunas de las declaraciones tenían manejos específicos para su revisión adicionalmente que el cliente presentaba una modalidad de validación particular para su negocio.

**Semana 19 y 20:** para esa segunda semana hubo una reunión entre el socio, el gerente y los sénior encargados en la cual se decidió que para dar cumplimiento a los plazos establecidos para el encargo de esos clientes era necesario realizar una Revisión Limitada en la que solo se abordaban los principales factores de riesgo y cuentas de mayor ponderación; posterior a la reunión se retroalimentó al personal y se les indicó la manera en la cual se iba a trabajar durante esa semana y las cuentas a auditar,

**Semana 22** se requirió un personal de apoyo de nivel asistencial junior por parte de un tercer equipo de revisoría fiscal que como cliente tenía una entidad bancaria, esta vez las labores asignadas fueron de revisión de declaraciones, posición de encaje bancario al banco de la república y formatos de transmisión a la superintendencia financiera de Colombia actividad que fue desarrollada con personal de mayor experiencia el cual dio claridad de cada uno de los formatos y la forma en la cual se hacía su validación con los informes entregados por el cliente, los cuales finalmente eran firmados y transmitidos por el cliente.

Para las **Semanas 23 y 24** el asistente junior regreso al segundo equipo de revisoría con el cual había pasado la mayoría de su tiempo, nuevamente retomo las pruebas de SAC y Sarlaft que previamente había adelantado y las cuales requerían de más documentación soporte y de la actualización de sus políticas y procedimientos, posteriormente se delegó por el asistente encargado la documentación de los papeles de trabajo de las pruebas al SARO, actividad para la

cual también se apoyó en los papeles de trabajo del semestre anterior, en este proceso fue solicitado acompañamiento por el asistente junior frente a la solicitud de soportes e información necesaria a cada dependencia implicada del cliente, se continuó con las actividades de revisión de las declaraciones, entrega de certificaciones, transmisiones y se le indicó que debía viajar nuevamente a la sede principal de la firma para continuar con la capacitación de impuestos.

#### G. Identificación de dificultades

- Semana 19 y 20: dichas labores requirieron de la dedicación exclusiva de la mayoría de los integrantes quienes durante cuatro días salieron de la oficina a la una de la mañana para poder cumplir con la entrega.

#### H. Procesos de evaluación de trabajo

- Semana 6 y 7: Hizo parte de estas semanas el cargue en el aplicativo de las horas laboradas donde se reconoció por parte del gerente de auditoría 32 horas extras de las 56 laboradas en esos dos meses, diferencia que no fue reconocida puesto a que las actividades designadas tenían tiempos establecidos de ejecución que no fueron cumplidos ya que no se tuvieron las habilidades requeridas.

- **Semana 8:** Se delegó realizar la documentación de las pruebas de eficacia operativa de algunos de los procesos y cuentas del cliente auditado. A finalizar la **octava semana**, se encomendó por parte del gerente de la firma la tarea al asistente encargado (quien dio acompañamiento durante ese periodo al nuevo integrante) realizar la evaluación del periodo de prueba del asistente junior mediante formato establecido por la compañía, en el informe entregado por el asistente se documentó que bajo la metodología de evaluación él consideraba que:

**En desempeño destacado** existían aspectos como: motivación, actitud de servicio y colaboración, relaciones humanas y adaptabilidad.

**En desempeño satisfactorio** resaltaba habilidades como: iniciativa, adaptación al cargo, asistencia y puntualidad, trabajo en equipo, cumplimiento de normas y procedimientos, presentación personal.

**En desempeño por mejorar** se tenían los siguientes aspectos: organización en el trabajo, comunicación y eficiencia en el trabajo.

Previo a la entrega del informe se le socializó al asistente junior por parte del asistente cuales eran las habilidades que destacaban en las labores asignadas, como también sus aspectos por mejorar en su proyecto de carrera en la firma.

### **3. Entrevista Grupo Focal**

Una vez determinado el grupo focal donde se quería practicar la entrevista, esta se llevó a cabo de acuerdo a lo planteado en la metodología y se caracterizaron las preguntas y sus respuestas de acuerdo a los parámetros de inducción, manuales de funciones, funciones, responsabilidad del auditor, conocimientos, políticas empresariales, dificultades, procesos de evaluación:

**3.1 Descripción de las entrevistas:** Dentro de la redacción de la entrevista se nombró en algunas ocasiones E1= Entrevistado 1, E2= Entrevistado2, E3= Entrevistado 3 y así sucesivamente hasta llegar al E10= Entrevistado 10.

Dentro del marco de la entrevista se manejaron el siguiente preámbulo o ambientación a la entrevista:

- ¿Me puede indicar su nombre completo?
- ¿Cuál es su edad?

- ¿Fecha de ingreso a la firma?
- Le voy a hacer una entrevista semiestructurada con la cual básicamente busco hacer una descripción o conocer cómo vivió ese proceso del primer año en un equipo de auditoría.
- Le voy a hacer una serie de preguntas en cuanto al proceso de inducción:
- ¿Cuál ha sido su experiencia profesional?

Teniendo en cuenta los parámetros se procedió así:

### **3.2 Preguntas de la Entrevista**

#### **Consideraciones de los procesos de inducción**

1. ¿Puede describir el proceso que le permitió ingresar a la auditoría? ¿Usted deseaba ser un auditor, sí o no y por qué?
2. ¿El proceso de inducción que usted recibió durante las primeras semanas específicamente a la empresa, al área, al puesto de auxiliar de auditoría, le facilitó un desempeño adecuado posteriormente?
3. ¿Puede usted mencionar algunas fortalezas del proceso de inducción?
4. ¿Puede usted mencionar algunas fortalezas en el proceso de adaptación a su nuevo puesto?
5. ¿Puede usted mencionar algunas deficiencias en este proceso de inducción?
6. ¿Puede usted mencionar algunas deficiencias en este proceso de adaptación a su nuevo puesto?
7. ¿A usted le explicaron la razón de ser de la auditoría y del área en la empresa?
8. ¿Qué le expresó su jefe directo sobre lo que él esperaba de usted?

**Identificación de los manuales de funciones**

9. ¿Existían manuales de funciones para ejercer el cargo de auditor cuando usted comenzó su desempeño en la organización?
10. ¿En qué consiste el cargo que usted desempeñó?
11. ¿Considera usted que los manuales abarcaban en su totalidad todos los aspectos de sus funciones como auditor?
12. ¿Cómo usted aportó a las actividades que usted desempeñó?
13. ¿Cuál fue la fortaleza o la debilidad del manual de desempeño?

**Indicación de las funciones que debe desempeñar en determinadas operaciones**

14. ¿Dentro del proceso del desempeño como auxiliar de auditoria, existen en el manual de funciones, desempeños específicos para determinadas operaciones como auditor?

**Establecimiento de responsabilidades del auditor frente a la actividad.**

15. ¿Se establece por parte de la empresa, su responsabilidad y consecuencias de su actuar como auditor de una manera clara y bien definida?

**Conocimientos que requiere la ejecución de esta labor.**

16. ¿Los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación en la universidad le han dado elementos suficientes para ejecutar su labor como auditor de manera adecuada?

**Políticas de cooperación y formación de la empresa.**

17. ¿Sus compañeros de trabajo, incluyendo su jefe o jefes, brindan el apoyo necesario para efectuar una labor satisfactoria en el cargo de auditor?

**Identificación de dificultades**

18. ¿Se la ha facilitado identificar dificultades dentro del desempeño de su labor y ha tenido los recursos organizacionales adecuados para resolverlos de manera apropiada?

**Proceso de evaluación del desempeño en el trabajo**

19. ¿Conoce con anticipación los parámetros en las cuales va a ser evaluado su desempeño como auditor por la empresa?

20. ¿Permite la evaluación del desempeño dentro de la organización dar explicaciones al auditor durante el proceso evaluativo?

**3.3 Análisis de Resultados de las Entrevistas**

Dentro del análisis cualitativo de las entrevistas y observaciones realizadas a este grupo de auditores, se encuentro las siguientes situaciones:

**3.3.1 Consideraciones de los procesos de inducción**

Respecto a la forma de ingreso a la auditoria, un grupo de entrevistados recurrieron al banco de hojas de vida de la Universidad, otros a recomendación personal y la mayoría procesos de selección no muy especificados durante el proceso de la entrevista; de igual manera se observa que un grupo minoritario no presento respuesta clara de cómo fue su proceso de selección.

En el grupo estudiado se observa que presentan vocación hacia la auditoria ya que tuvieron un previo conocimiento de formación universitaria y aunque la mayoría se enfocó más por una necesidad económica, pues esta rama de la contaduría es bien remunerada que propiamente una vocación, es decir se siente que el azar juega un papel importante sobre la escogencia de esta rama.

Con respecto a la inducción efectiva para el buen desempeño del cargo como auditor, es muy llamativo observar que en su gran mayoría no tienen procesos de inducción establecidos, escasamente en un solo caso se refiere a un manual de inducción, sin que exista un responsable directo y exclusivo encargado de este proceso, esta notoria falta del proceso de inducción podría ocasionar eventualmente múltiples errores en las organizaciones.

Se puede afirmar que la fortalezas que presentan los procesos de inducción en auditoria dentro del grupo de sujetos estudiados, está en la ayuda que los compañeros más antiguos y brindan a los nuevos auditores, recalándose a sí mismo que en un solo caso se halló que la documentación precisa sobre diferente procesos de auditoria fueron el soporte para resolver dudas sobre esta área y en otro caso se aprende “sobre la marcha” es decir a través del ensayo y el error.

Como fortalezas de adaptación en el nuevo cargo se puede observar que básicamente la experiencia y la conformación de los equipos de trabajo aunado a una privacidad en la ejecución de su labor, permite una adaptación en esta nueva experiencia laboral, igualmente se resalta que los conceptos académicos impartidos por la universidad, así como el compañerismo hacia el nuevo integrante del equipo de trabajo permiten al nuevo profesional en auditoria lograr los fines

establecidos por las organizaciones, sin descartar que el estudio y la experiencia personal a través de la ejecución del trabajo son vitales dentro de este marco de referencia.

En el proceso de inducción en la gran mayoría no se ejecutó, de igual manera se observa la falta de capacitación de los aprendices para este proceso, en algunos casos se evidencia el alto soporte brindado por los jefes hacia las personas que están en el proceso de aprendizaje y solo en un caso se manifiesta que la ejecución de la labor esta sin supervisión, ni retroalimentación adecuada, dejando al aprendiz solo con los conocimientos teóricos que pueda haber adquirido.

Durante la adaptación en el proceso al nuevo cargo, se observan niveles de competencia y rivalidad entre compañeros, así como falta de comunicación entre ellos, generando un sentimiento de soledad en la ejecución de su labor, contradiciendo lo que ellos afirman en el proceso de inducción, ya que allí expresan mucha solidaridad y acompañamiento por parte de sus compañeros y jefes, aunado lo anterior a mucha carga laboral en determinadas y jornadas muy extensas de trabajo en determinadas épocas, lo que les implica dejar de lado casi en su totalidad sus actividades laborales y personales, así mismo a cambios en la imagen personal que llevan a nuevos estilos de vida.

Para los nuevos auditores está claro que la mitad del grupo recibió explicación con respecto a la razón de ser de la auditoria dentro de cada empresa, pero la otra mitad manifestó no haber sido capacitados adecuadamente sobre la importancia de la auditoria o la razón de la auditoria en la labor que iban a realizar.

Dentro del grupo de entrevistados, manifestaron que sus jefes inmediatos esperaban de ellos compromiso, dinamismo, responsabilidad, eficiencia, buen desempeño, integridad, cumplimiento

de metas, profundización de conocimientos y fortalecimiento de las habilidades en la auditoria a través del desempeño de su cargo.

### **3.3.2 Identificación de manuales de funciones**

La gran mayoría de las persona manifiestan que no existe el mencionado manual de funciones y que sobre la ejecución de la labor se iba asumiendo el rol como auditor o asistente de auditoria, las personas que manifiesta que si existe un manual de funciones consideran que este no se usa y uno de ellos expreso que sus funciones comparadas con el manual son totalmente disimiles, lo que ocasiono desconcierto al conocer los mencionados manuales, de igual manera dos personas manifestaron en la entrevista que no saben si existe el mencionado manual , hecho llamativo porque se considera que un auditor debería estar enterado de todos los procesos que ocurren dentro de una organización.

De acuerdo a las respuestas por los diferentes individuos entrevistadas, se observó que todos ejercen funciones propias de la auditoria, evidenciando que están en múltiples áreas, auditando los diferentes procesos que se llevan en estas. Es así como se tiene auditor con enfoque en riesgo, asistente en revisoría fiscal, revisión de impuestos nacionales y municipales, ejecución de pruebas sustantivas, asistente de impuestos, control de inventarios y auditor junior; es decir en esta pequeña muestra, representa un grupo significativo de las diferentes funciones que puede ejercer un auditor.

Para aquellas personas que manifestaron conocer y afirmar de que hay manuales de funciones para la auditoria, expresan que si existe este tipo de orientación, en la ejecución del cargo de auditor, pero que deja muchos procedimientos sin descripción y es allí donde el auditor junior debe proceder a: bien sea consultar a sus jefes, compañeros, libros, etc. De igual manera

estos procedimientos no descritos en los manuales, deben ser ejecutados aun sin los mecanismos establecidos oficialmente por la organización.

Dentro de los diferentes aportes que manifestaron las personas entrevistadas haber dado a su organización, básicamente están centradas en responsabilidad, pro actividad, buena comunicación con los clientes, dar valor agregado a las actividades y mejora de formatos, así como también por su experticia y buen juicio profesional, es de resaltar que la mayoría de los entrevistados se encontraban en parte de formación en la ejecución de este cargo y por lo tanto consideran que la auto preparación forma parte importante de los aportes realizados por ellos.

Se encuentra que dentro de las fortalezas encontradas por los entrevistados sobre el manual de desempeño (cuando existe el manual), manifiestan que en algunos casos aportan eficacia y eficiencia en la ejecución de labores, pero en la mayoría de las respuestas emitidas se observa insatisfacción hacia estos manuales, ya que no están bien organizados, no existe monitoreo, no hay actualización permanente y sus funciones no eran claras ni específicas para el cargo de auditoria.

Dentro de los manuales de funciones, algunos encuestados, manifestaron que si existe los mencionados manuales siendo muy operativos y útiles para desarrollar algunos procesos, también opinaron que carecían de muchos procesos importantes para la buena ejecución de su labor.

La gran mayoría de las personas entrevistadas, dicen que si existen las pautas y se establece claramente las responsabilidades en la ejecución de la labor como auditor, aunque en un caso se manifestó que los jefes delegaban mucha responsabilidad sin asumir ninguna, cuando algo se

presenta baban errores en la ejecución, otra parte de los entrevistados comenta que no son claros en los límites dela responsabilidad en la ejecución de la labor.

### **3.3.3 Conocimientos que requiere la ejecución de esta labor**

La mayoría de los entrevistados considera que la universidad no los provee de los conocimientos necesarios para ejercer adecuadamente la función de auditoria en el campo laboral, resaltando sin embargo que en la parte contable si recibieron buenos conocimientos teóricos, llevándolos a realizar un esfuerzo de formación extracurricular, con el fin de cubrir las deficiencias dejadas por su paso por la universidad.

### **3.3.4 Políticas de cooperación y formación de la empresa**

En cuanto al apoyo que brinda los jefes y compañeros de trabajo al nuevo auditor, en el desempeño de su trabajo, la gran mayoría dice haber recibido satisfactoriamente el apoyo, pero una minoría dice que tuvo poca colaboración por parte de sus superiores y compañeros.

### **3.3.5 Identificación de dificultades**

Gran parte de las personas entrevistadas, dijo haber identificado las dificultades y haber tenido los recursos suficientes para solucionarlos y quienes contestaron no, se referían a que pudieron identificar la dificultad, pero que no tenían los recursos necesarios para solucionarlos, teniendo que recurrir a su propia experiencia para llevar a cabo con éxito su labor.

### **3.3.6 Proceso de evaluación del desempeño en el trabajo**

Casi en su totalidad los entrevistados dicen haber conocido con anterioridad las pautas o parámetros dentro de los cuales iba a ser evaluado su desempeño como auditor.

De esta forma los evaluados dicen haber tenido la ocasión de explicar o retroalimentarse en el proceso evaluativo, dando la oportunidad de mejorar o corregir falencias en las labores ejecutadas.

## Conclusiones

De acuerdo a los objetivos trazados en este trabajo se concluye que se logró enmarcar los procesos laborales de los auditores, caracterizando los perfiles y procesos de la selección del nuevo auditor en el inicio de su práctica laboral, de esta forma se alcanzó a analizar desde el terreno de trabajo, las características de sus experiencias de los jóvenes auditores en su primer año laboral.

### PROCESO INDUCCION

- Al proceso de inducción no se le da el suficiente énfasis e importancia dentro de la organización a las personas que ingresan a la empresa o cambian de cargo como auditores.
- El proceso de inducción como auditores se observa que lo adquieren durante el ejercicio y ejecución de cada proceso específico de auditoría y este aprendizaje está más basado en los conocimientos de sus compañeros de trabajo y del jefe, los cuales tienen en su mayoría una vasta experiencia.
- A pesar de que en la inducción se observa compañerismo y cooperación, posteriormente se evidencia baja cooperación, ya que las exigencias de los resultados por las directivas, generan una alta competitividad dentro de la organización y como consecuencia una tendencia a la individualidad y a perderse la capacidad o sinergia del trabajo en equipo.

## PROCESO DE CAPACITACION

- No se observa en ninguna organización de los entrevistados, un plan estructurado de capacitación para los diferentes procesos que se presentan dentro del conocimiento de las funciones de la auditoría y así como una eventual necesidad que traiga un cliente.
- Capacitación por parte de especialistas en diferentes áreas de la profesión con el fin de prestar una mejor asesoría al cliente.
- Adquisición de competencias laborales indispensables para el buen relacionamiento con los clientes, por ejemplo: seguridad al hablar, confidencialidad, criterio profesional y defensa del alcance del trabajo del auditor, presentación e imagen corporativa, trabajo bajo presión, buenas relaciones interpersonales y manejo de un adecuado ambiente laboral.
- Programas de auto capacitación en temáticas diversas las cuales ayudan al personal con la adquisición de nuevos conocimientos.
- Fomento al autoaprendizaje por parte de los nuevos profesionales dentro de las exigencias de cada uno de los clientes en los cuales se ve inmerso.

## MANUAL DE FUNCIONES

- Otro aspecto que las organizaciones enfatizan es recalcar son las funciones propias del auditor, siendo muy específicos en su responsabilidad y las limitaciones del ejercicio del cargo.
- No hay manuales de funciones actualizados.
- Asignación de labores y trabajos los cuales retan a los nuevos profesionales en la obtención de conocimiento y capacidad de trabajo.

- Asignación de labores por parte de los auditores de mayor cargo sin la adecuada capacitación o inducción.
- Cargas laborales en funciones diferentes a las designadas en los perfiles de cargo de cada puesto de trabajo.
- Asignación de funciones y labores, limitadas por determinadas cantidades de horas las cuales implican que la entrega de los informes no se realicen con el adecuado nivel de rigor y objetividad por la presión de la entrega.

#### EVALUACION DE DESEMPEÑO

- En la evaluación de desempeño los parámetros que se usan para esta son muy rigurosos y en cierta manera desfasadas con respecto al nivel de inducción en el cargo, que las organizaciones proporcionan a los principiantes, ya que no se les ofrece un entrenamiento amplio sobre estas y con el problema de que el problema de la responsabilidad asumida por los errores cometidos recaen sobre el practicante.
- Programas de evaluación y metas con las cuales se busca realizar seguimiento de las expectativas tanto a nivel laboral, profesional y personal de los integrantes de la firma.

#### JORNADA LABORAL

- Las jornadas laborales son usualmente muy extensas y agotadoras, ocasionando altos niveles de estrés, pudiendo este último incidir sobre niveles adecuados de desempeño del auditor.
- Extensas jornadas laborales las cuales suponen riesgos para el personal por traslados en altas horas de la noche hacia sus casas.

## CONOCIMIENTOS PARA EJERCER EL CARGO DE AUDITOR

- El conocimiento que otorga la universidad, no es el más adecuado para el desempeño como auditor, ya que esta se centra más en conocimientos contables, que en esta rama de la contaduría.
- La oportunidad de aprendizaje que tienen los estudiantes de últimos semestres y recién egresados en profesiones como la contaduría pública y derecho en roles propios de su área de conocimiento.
- Adquisición de conocimientos por parte de personal capacitado y con experiencia en auditoria, los cuales guían las practicas bajo la metodología de trabajo propio de las firmas de auditoría.
- Oportunidad de poner en práctica conocimientos adquiridos durante sus cátedras universitarias.
- Adquisición de conocimientos en diferentes sectores empresariales de acuerdo al cliente al cual se le prestan los servicios de auditoría, cabe resaltar que los equipos de auditores pueden estar integrados por personal que presta sus servicios por horas a diferentes compañías lo cual les da un conocimiento de las buenas prácticas de diferentes empresas del sector real.

## COMUNICACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

- Acceso y comunicación directa con directivos de las compañías clientes.

- Comunicación directa con profesionales de la firma a nivel internacional con los cuales se pueden resolver inquietudes sobre diferentes temas y métodos de abordar situaciones a las que se enfrentan las compañías.

#### DESARROLLO PROFESIONAL BRINDADO A LOS PRACTICANTES DE AUDITORIA

- Oportunidad de crecimiento laboral y profesional en periodos de corto a mediano plazo, ya que se realizan ascensos y promociones anualmente, con sus respectivos incrementos salariales.

#### PROYECCION DE LOS PRACTICANTES DE AUDITORIA

- Asignación de diversas tareas las cuales mejoran la capacidad de trabajo y análisis del recién graduado
- Se presenta la opción de hacer carrera en la firma en la cual todos los integrantes pueden iniciar como asistentes junior de auditoria y llegar a ser socios de la misma.

#### COMPETENCIAS ADQUIRIDAS

- Prácticas que conllevan al profesional recién egresado a tener competencias gerenciales, personales y humanistas, profesionales y técnicas.
- Acceso a sistemas de información y plataformas.

#### EQUIPOS DE TRABAJO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES

- Equipos de trabajos orientados a fortalecer la imagen de la firma y la información emitida por esta, lo cual conlleva un apoyo al personal de menor experiencia por parte de los auditores de niveles jerárquicos superiores.

## NIVELES DE ESTRÉS

- Niveles de estrés considerable por la presión que implica el cumplimiento de fechas de
- Agotamiento físico y mental constante por las asignaciones en diferentes clientes de la firma.
- Ocupación de tiempos adicionales a los laborales los cuales afectan la vida personal y familiar del auditor.

## CATEGORIAS EMERGENTES

- Acceso al mercado laboral en una empresa de renombre y trayectoria.
- Ubicación del auditor desde los diferentes enfoques a los cuales apunta la firma: servicios de auditoría, impuestos y asesoramiento legal, financiero y de negocio.
- Compensación por horas de trabajo adicional requeridos en épocas de cierre (dependen en gran medida de la negociación que se tiene con el cliente).

### **Recomendaciones**

Publicar este trabajo dentro del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle, con el fin de impactar más adelante en la próxima reforma del programa de la mencionada facultad, y de igual manera, sobre la formación de los futuros contadores, factores que redundaran sobre un mejor desempeño laboral por parte de los estudiantes en formación en las áreas de auditoria y así mismo tornara más competitiva a la Facultad dentro del cambiante mundo laboral.

Aumentar dentro del Programa Académico de Contaduría Pública de la Universidad del Valle de manera sistemática y con base en los resultados arrojados por el presente estudio, la realización de seminarios de profundización en: Impuestos; Asesoría Legal y Financiera; Auditoria y Servicios Varios a los clientes de auditorías, con el fin de suplir las actuales falencias que presenta el actual programa de formación en contaduría impartido por la mencionada Universidad.

Proponerles un plan de asesoramiento a las empresas estudiadas, con el fin de que generen la creación, implementación, divulgación, actualización y mejoramiento continuo, de los Manuales de Funciones en las áreas de auditoria.

De igual manera establecer un programa actualizado y equitativo de evaluación de desempeño de los auditores Junior, con el fin de poder proporcionar una retroinformación más objetiva en la realización de su labor, al auditor que se inicia en estas actividades.

### **Bibliografía**

**Aguirre, Angel Bastán. 1997.** *Etnografía, Metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. Barcelona : Marcombo S.A, 1997.

**Alvares Gayou, J.L. 2003.** *Como Hacer Investigacion Cualitativa, Fundamentos y Metodologia*. Mexico : Paidós Educados, 2003.

**Arquero, Montaña Jose L. & Donoso, Anes Jose A. 1998.** *Educacion en Auditoria. Aportes y cambios pendientes*. España : Universidad de Sevilla , 1998. Contaduria No. 32.

**Beltran, Francisco Peña. 2016.** El Concepto de Practica en la Pedagogia y la Didáctica. [En línea] 1 de Julio de 2016. [Citado el: 1 de Julio de 2016.] [http://www.pedagogica.edu.co/storage/lud/articulos/lud02\\_05arti.pdf](http://www.pedagogica.edu.co/storage/lud/articulos/lud02_05arti.pdf).

**Blanco, Luna Yanel. 2003.** *Normas y Procedimientos de la Auditoria*. Bogota : Kimpres Ltda, 2003.

**Bolaños, Ariamna Rivero.** Antecedentes y evolución del Control Interno. Su desarrollo en Cuba. [En línea] [Citado el: ] <http://www.monografias.com/trabajos7/sisinf/sisinf.shtml>.

**Carlos E Mendez. 1995.** *Metodologia Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigacion*. Bogotá : Mc Graw Hill, p. 141,142, 1995.

*Competencia Digital en la Auditoria, Soporte o Carga en el Ejercicio Profesional de los Auditores.* **Gomez Meneses, Fabio Enrique. 2014.** 15(37), 135-151, s.l. : Cuadernos de Contabilidad, 2014.

**Congreso de la Republica de Colombia. 1993.** Ley 42. *Organización del Sistema de Control Fiscal Financiero y los Organismos que lo Ejercen.* Santa Fe de Bogotá, D.C. : s.n., 1993.

**De Greiff, Zapata Lázaro. 1996.** Antecedentes academicos, evaluacion de la capacidad y de la experiencia profesionales, requisitos de los contadores profesionales. Puebla, Mexico : Universidad de la Americas, 1996, Vols. IFAC- Guia No. 9.

**de la Peña, Alberto Gutierrez. 2007.** *Auditoria un Enfoque Practico.* Madrid : Graficas Rogar, 2007.

**Deming, William Edwards. 1986.** *Fuera de la crisis.* 1986.

**Everston C, Green J. 1993.** *La Observacion como Indagacion y Metodo. La Investigacion de la Enseñanza II. Metodos Cualitativos y de Observacion.* s.l. : Paidos Educador, 1993.

**Facultad de Ciencias contables, Economicas y Administrativas.** Facultad de Ciencias contables, Economicas y Administrativas. [En línea] [Citado el: 29 de Julio de 2015.] <http://fccea.unicauca.edu.co/old/tgarf/tgarfse80.html#QQ1-59-84>.

**Federacion Latinoamericana de Auditories Internos, (FLAI). 2010.** Gestipolis. Lobos Flores Rosa Inés. (2010, agosto 19). *Marco integrado de Control Interno latinoamericano.* Recuperado de <http://www.gestipolis.com/marco-integrado-control-interno->

*latinoamericano*/. [En línea] 19 de Agosto de 2010. [Citado el: 27 de Mayo de 2015.]  
<http://www.gestiopolis.com/marco-integrado-control-interno-latinoamericano/>.

**Gerrish, Kate y Lacey Anne. 2008.** *Investigacion en Enfermeria*. España : Mc-Graw-Hill, 2008.

**Gomes, Romeu. 2003.** *Analisis de Datos de la Investigacion Cualitativa*. Buenos Aires : Editorial S., 2003.

**Hernandez Sampieri, ROBERTO. 2010.** *Metodologia de la Investigacion*. Mexico : Mc Graw Hill, 2010.

**Hernandez Sampieri, Roberto, Fernandez Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar. 2010.** *Metodologia de la Investigacion*. Mexico D.F. : McGraw-Hill, 2010.

**Ibañez, Jose Roig. 1996.** *El Estudio de los Puestos de Trabajo*. Madrid : Ediciones Diaz de Santos S.A., 1996.

**Ignacio Gil, Leono Ruiz, Jesus Ruiz. 1.997.** *La nueva Direccion de personas en la Empresa*. Madrid : Mc Graw Hill, 1.997.

**Jaimes, Gabriel. 1997.** EL METODO DE CASOS EN LA FORMACION DEL "NUEVO AUDITOR. [En línea] Revista Ciencia y Cultura, (1), 66-70, 1997. [Citado el: 8 de Abril de 2018.] [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33231997000100009&lng=es&tlng=es..](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33231997000100009&lng=es&tlng=es..)

**Marcelo, C. 2010.** Rediseño de la Practica Pedagogica: Factores, condiciones y procesos de cambio de los teleformadores. [En línea] 17 de Noviembre de 2010. [Citado el: 8 de Julio de 2016.] Web /pedagógica.redal.net\_privada/biblioteca/133doc.

**Mauss, Marcel. 2006.** *Manual de Etnografia, 1° ed.* Buenos Aires : Editions Payot, 2006.

*Metodologia de la Investigacion Cualitativa.* **Martinez, Jorge Rodriguez. 2011.** Bogota : Corporación Internacional para el desarrollo educativo CIDE, 2011, Vol. 8.

**Montaño, Eldilberto Orozco. 2013.** *Contro Interno, Auditoria y Aseguramieto, Revisoria Fiscal y Gobierno Corporativo.* Cali : Coleccion Ciencias Sociales, 2013.

**MONTILLA GALVIS, OMAR DE JESÚS, & HERRERA MARCHENA, LUIS GUILLERMO. 2006.** EL DEBER SER DE LA AUDITORÍA. Estudios Gerenciales,22(98), 83-110. [En línea] 2006. [Citado el: 8 de Abril de 2018.] [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232006000100004&lng=en&tlng=es..](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232006000100004&lng=en&tlng=es..)

**Organizacion Internacional para la Estandarizacion (ISO 9000).** SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9000. [En línea] [Citado el: 8 de Julio de 2016.] [http://www.iso.org/iso/iso\\_catalogue/catalogue\\_tc/catalogue\\_detail.htm?csnumber=46486](http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/catalogue_tc/catalogue_detail.htm?csnumber=46486) Organización Internacional para la Estandarización (ISO)..

**Rodrigo Estupiñan, Orlando Estupiñan. 2.006.** *Analisis Financiero y de Gestion.* Bogota : Ecoe Ediciones, 2.006.

**Saavedra, E.G. 1991.** *El control de la calidad. Como una estrategia de comercializacion.* Bogota : Legis Editores S.A., 1991.

**Santotomas.** <http://santotomas-atlantico.gov.co/>. [En línea] [Citado el: 8 de Septiembre de 2015.] [http://santotomas-atlantico.gov.co/apc-aa-files/33643333303563653366346336376364/CI\\_Historia.pdf](http://santotomas-atlantico.gov.co/apc-aa-files/33643333303563653366346336376364/CI_Historia.pdf).

**Stevens, Mark. 1981.** *Las ocho grandes: el primer libro sobre las multinacionales más poderosas e influyentes*. Barcelona : Planeta, 1981.

**Suarez, A. V. & Contreras, I. V. 2012.** *La formacion integral del contador publico colombiano, desde la expectativa internacional: un analisis a partir de los estandares de la educacion IES*. Cali : Gestion & Dearrollo, 2012. Vol. 9(1).

**UNAL. 2013.** unal virtual. [En línea] 30 de Mayo de 2013. [Citado el: 10 de Octubre de 2014.] <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006838/html/cap03/cont02.html>.

**Universidad del Valle. 2011.** *Proyecto Educativo del Programa Academico de Contaduria Publica*. Cali : UniValle, 2011.

**Universidad, Nacional. 2013.** [www.virtual.unal.edu.co](http://www.virtual.unal.edu.co). [En línea] 30 de Mayo de 2013. [Citado el: 22 de Agosto de 2015.] <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006838/index.html>.

**Vazquez, Carrillo Nitzia y Diaz Mondragon Manuel. 2013.** *Normas Internacionales de Informacion Financiera (NIIF-IFRS)*. Barcelona : Profit Editorial, 2013.