

CAPACITACIÓN PERMANENTE DEL AUDITOR

Dr. JULIO FLORES KONJA

1. CONSIDERACIONES GENERALES

La globalización del mundo y el funcionamiento del mercado abierto imponen la necesidad de mantener trabajadores calificados y profesionales del más alto nivel. Actualmente, resulta tan claro y decisivo, desde el punto de vista económico, que la primera prioridad consiste en mejorar la calidad de la gente; se necesitan personas con formación superior, de lo contrario no se pueden desarrollar empresas con proyección de futuro.

El acelerado y constante cambio tecnológico que se vive hoy en día, sobre todo en el campo de las comunicaciones, será más acentuado para el siglo XXI e influirá sobre la cultura empresarial. Por lo tanto, es indispensable que el Contador Público auditor tenga la preparación y capacidad necesarias que le permitan revisar los procedimientos operativos y de control interno con una nueva mentalidad y un nuevo enfoque de su trabajo. De esta forma se convertirá en líder de los cambios, adelantándose a éstos de acuerdo con su formación profesional, y hará prevalecer las más altas normas de conducta y ética profesional al difundir sus conocimientos y demostrar presencia, dinamismo, participación y respeto.

Uno de los aspectos preponderantes de la profesión del Contador Público es la de actuar con calidad profesional. El desafío que presenta la auditoría ante el mundo actual se debate en una competencia que no tiene antecedentes por la marcada aceleración tecnológica que se presenta y la lucha por la conquista del mercado mundial. Las orga-

nizaciones están cada vez más ocupadas en el desarrollo tecnológico y estratégico que les permita una cobertura cada vez mayor de los mercados en los cuales se desarrolla.

Es indudable que los retos a que deberá enfrentarse la profesión a principios del siglo XXI son grandes e inciertos como es la aparición de supercomputadoras. Es muy difícil predecir cómo tales retos podrán influir o modificar el trabajo y accionar del Contador Público, pero debemos estar preparados para asumir esos cambios como un reto diario de nuestra profesión..

Muy pronto, la actualización de los conocimientos profesionales será requisito para mantener la matrícula profesional y debemos estar preparados para ello. La educación ha dejado de ser un proceso que finaliza en un determinado momento de la vida para convertirse en proceso permanente. El principio de aprender algo hoy, para aplicarlo mañana, ya no tiene vigencia y debe ser cambiado por el de “aprender hoy para estar en condiciones de aprender siempre”.

2. FUNCIONES Y CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACIÓN PERMANENTE

El conocimiento se ha convertido en un recurso valioso que revoluciona la riqueza de las organizaciones y de las naciones. El concepto de sociedad del conocimiento, que Peter Drucker desarrolló, se levanta como una consigna para la organización del futuro. Se tiene acceso al conocimiento mediante el uso de las nuevas tecnologías del aprendizaje.

Esto hace que la sociedad de conocimiento sea infinitamente dinámica y cambiante, y por supuesto, más competitiva. Se dice que en adelante ya no habrá países ricos y pobres, sino países avanzados con conocimiento y países ignorantes.

El conocimiento siempre se vuelve obsoleto en un periodo corto de tiempo. Lo único que se puede predecir acerca de una ventaja competitiva basada en el conocimiento, bien sea de un país, de una industria, de una institución o de un individuo, es que ésta pronto será desafiada por un competidor totalmente nuevo.

Por tal razón, la adquisición de conocimiento; es decir, el aprendizaje, no se puede suspender a ninguna edad. El aprendizaje continuo durante toda la vida de trabajo del individuo, será un requisito para todo trabajador de conocimientos.

2.1 Funciones de la capacitación permanente.- La capacitación permanente debe cumplir con las funciones siguientes:

- Proporcionar habilidades profesionales no aprendidas o no enseñadas durante la educación profesional.
- Mantener el conocimiento básico profesional.
- Modernizar las habilidades profesionales básicas.
- Prepararse para los cambios.

2.2 Características de la capacitación permanente.- Las características de la capacitación permanente son:

- Es continua y perenne, abarca toda la existencia del ser humano.

- Es dinámica, flexible y diversa, ya que está constantemente en cambio.
- Es evolutiva, ya que se desarrolla a la par de la ciencia y la tecnología.
- Es el resultado del medio cultural, ya que sufrirá transformaciones producto de la cultura en que se inserta.
- Es formal e informal, ya que su influencia en el individuo se debe tanto a programas de educación, capacitación o adiestramiento como el aprendizaje por curiosidad, limitación o necesidad.
- Es unificadora, ya que envuelve y unifica las etapas escolares, básicas, medias y superiores y otras a que está sometido el individuo.
- Es reflexiva y de amplio espectro, ya que no sólo se preocupa de aspectos técnicos y profesionales del individuo, sino que abarca su circunstancia, su pasado, presente y futuro.
- Es universal, autodirigida, no elitista, ya que es privilegio de todos los seres humanos por lo que constituye la democratización de la educación.

Con relación a las características de la capacitación permanente, ésta debe tener las cualidades que la hagan deseable, de tal forma que represente para los Contadores Públicos demandantes, la seguridad de su adecuada aplicación; cuyos requisitos debe considerar lo siguiente:

- Tener continuidad.
- Ser accesible para los participantes, es decir, tener un costo razonable.
- Asegurar la participación activa de los asistentes al programa.
- Promover el deseo de mejoramiento del participante.

Para tal fin, se requiere un planeamiento cuidadoso, recursos adecuados, instructores competentes, metodologías dinámicas y métodos de evaluación para medir la eficiencia del mismo.

3. *VENTAJAS DE LA CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO*

Cuando la realización de cursos de Postgrado, de especialización y entrenamiento de profesionales, son patrocinados o mantenidos por órganos de la clase contable ofrecen las siguientes ventajas:

- Pueden incluir disciplinas normalmente no existentes en los cursos académicos, de graduación o de postgrado. Entre ellas, por ejemplo, pueden figurar las relacionadas con la legislación profesional, tanto nacional como comparada con la internacional, así como enseñanzas prácticas del cumplimiento de las normas éticas profesionales, destacando la necesidad de ese comportamiento con relación a los colegas, a clientes y a la sociedad en general.
- Cuando dichos cursos se ofrecen a empleados de firmas de ejercicio profesional, benefician, en el mismo nivel que a las firmas grandes, a aquellas firmas pequeñas que no tienen condiciones para mantener cursos propios de entrenamiento profesional.
- Si las clases son ofrecidas por contadores en las grandes firmas de ejercicio profesional, existe la ventaja del intercambio de informaciones y experiencia entre los instructores del curso, y entre éstos y los alumnos, contribuyendo así a una mayor armonización de prácticas contables y de patrones de trabajo entre varias firmas, de las cuales se benefician también las firmas menores.

- Los cursos pueden ofrecerse en ciudades pequeñas, de modo itinerante, beneficiando así a profesionales de centros menores, quienes no tendrían que trasladarse a ciudades mayores, lo que perjudicaría sus actividades normales. En cursos también pueden ser divulgados y discutidos los pronunciamientos de otros órganos de reglamentación y fiscalización, inclusive internacionales.
- Las enseñanzas sobre los riesgos del ejercicio de la profesión contable, debido al gran número de procesos judiciales en contra de contadores y de auditores, en muchos países son más fácilmente entendidos cuando se ofrecen en cursos desarrollados por los propios órganos fiscalizadores de la profesión, los cuales en virtud de su deber de fiscalizar, generalmente siguen de cerca esos casos.

4.- *CAPACITACIÓN EN RELACIONES HUMANAS*

El comportamiento del personal es el factor importante para el éxito o fracaso de cualquier organización. Los gerentes, a menudo, se preocupan por el entrenamiento y capacitación del personal en el aspecto técnico y/o especialización, y descuidan el aspecto humano.

Cuando acudimos a alguna organización, en especial a una entidad del sector público, vemos con frecuencia trabajadores malhumorados y con mal carácter, quienes lejos de atendernos cortésmente muestran poca vocación de servicio. Quizás porque se sienten frustrados en sus aspiraciones, maltratados moralmente o tengan problemas familiares. Estos individuos muestran actitudes desagradables como: descontento, irritación, lentitud, carencia de trabajo armónico en equipo, etc. Estas acciones son causantes

del rendimiento deficiente y la consecuente baja de productividad de la organización.

Estas insatisfacciones crónicas pueden tornarse en perturbaciones habituales y constituir un constante dolor de cabeza para el superior inmediato y aun para la propia gerencia.

Por consiguiente, todas las organizaciones, sean pequeñas o de gran magnitud, necesariamente deben capacitar al personal tanto en el aspecto técnico como humano. Este último será primordial en todos los niveles, pues debemos estar preparados para enfrentar a la competencia que cada vez es mayor, así como a la globalización del mercado.