

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**“EL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO ENFOCADO EN EL FORTALECIMIENTO
DE HABILIDADES BLANDAS ANTE LOS DESAFÍOS DE LA REVOLUCIÓN 4.0,
PARA AMPLIAR SUS SERVICIOS PROFESIONALES DENTRO DE LAS FIRMAS DE
AUDITORÍA, EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO POR:

López Portán, William Enrique

Monterrosa Santos, Estefany Lissette

Rosa Lara, Raúl Alejandro

PARA OPTAR AL GRADO DE:

LICENCIADO/A EN CONTADURÍA PÚBLICA

MARZO DE 2021

SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector	: Msc. Roger Armando Arias Alvarado.
Secretario General	: Ing. Francisco Antonio Alarcón Sandoval.
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas	: Msc. Nixon Rogelio Hernández Vásquez.
Secretaria de la Facultad de Ciencias Económicas.	: Licda. Vilma Marisol Mejía Trujillo.
Director de la Escuela de Contaduría Pública	: Lic. Gilberto Díaz Alfaro.
Coordinador General de Seminario de Graduación de Facultad Ciencias Económicas:	: Lic. Mauricio Ernesto Magaña Menéndez.
Coordinación de Seminario de Proceso de Graduación de la Escuela de Contaduría Pública	: Lic. Daniel Nehemías Reyes López.
Docente Director:	: Lic. Carlos Nicolás Fernández Linares.
	: Lic. Carlos Nicolás Fernández Linares.
Jurado Evaluador	Lic. Abraham de Jesús Ortega Chacón. Msc. Wilmer Edmundo Pérez Díaz.

Marzo de 2021

San Salvador, El Salvador, Centroamérica.

AGRADECIMIENTOS.

A lo largo de los años en la carrera de contaduría pública se ha buscado un desarrollo y gracias a la combinación de práctica y motivación se ha logrado el objetivo, agradeciendo a Dios creador. Quiero expresar las gracias a toda la comunidad de catedráticos por sus aportes a este desarrollo, a los asesores del trabajo de graduación. Gracias a mi familia por su inspiradora ayuda y orientación, y a mis padres por su apoyo y su amor. A mis compañeros por sus ideas en el desarrollo del trabajo de graduación.

William Enrique López Portán.

Pon en manos del Señor todo lo que emprendas, para que tus planes se hagan realidad... Estoy muy agradecida con Dios, quien hasta aquí me ha ayudado, me ha brindado sabiduría y sé que lo seguirá haciendo, me ha hecho fuerte y perseverante. Agradezco a mi abuela Julia, a mi papá Nelson y a mis hermanas menores (Gabriela y Nancy), quienes son mi mayor apoyo; asimismo, mil gracias a mi mejor amigo Moisés Cortez por apoyarme y estar para mí. Por último, pero no menos importante agradecer al docente director, licenciado Carlos Fernández por las asesorías brindadas en todo este proceso; también, al docente metodológico, licenciado Abraham Ortega, por el conocimiento compartido hacia nosotros y palabras de ánimo cuando fueron necesarias, ambos muy especiales con nosotros; gracias a mis compañeros Raúl y William, con quienes he realizado de manera satisfactoria este proyecto importante en nuestra carrera académica, pues es una de las muchas metas profesionales que ya logramos culminar.

Estefany Lissette Monterrosa Santos.

Primeramente, agradezco a Dios por permitirme poder cursar mi licenciatura con salud y sabiduría para poder hacer frente a cada reto dentro de la carrera. A mis padres, hermanas, sobrinos, familia en general y amigos quienes siempre estuvieron a mi lado desde el primer día que inicié este viaje llamado pregrado creyendo en mí dándome consejos que cada día me motivaban a seguir adelante. Así mismo; agradezco a mis compañeros de trabajo de graduación por permitirme ser parte de su equipo. De manera muy especial agradezco al Lic. Carlos Nicolás Fernández Linares y Lic. Abraham de Jesús Ortega por ser nuestros asesores en el presente proyecto los cuales nos brindaron todo su apoyo y conocimiento. ¡La calidad nunca es un accidente, siempre es resultado de un esfuerzo de la inteligencia! (John Ruskiin).

Raúl Alejandro Rosa Lara.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO.	i
INTRODUCCIÓN.	iii
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, TÉCNICO Y LEGAL.	1
1.1. CONCEPTOS.	1
1.1.1. Auditoría.	1
1.1.2. Competencias Laborales.	1
1.1.3. Firma de Auditoría.	1
1.1.4. Habilidades Blandas.	1
1.1.5. Habilidades Duras.	2
1.1.6. Profesional en Contaduría Pública.	2
1.1.7. Revolución 4.0.	2
1.1.8. Mega tendencias.	2
1.2. GENERALIDADES DE LAS FIRMAS DE AUDITORÍA.	3
1.2.1. Talento por cultura igual ganancia.	4
1.2.2. El Rol del Profesional en Contaduría Pública cambia.	6
1.2.3. Perfil del Profesional en Contaduría Pública en el futuro.	6
1.3. COMPETENCIAS LABORALES.	10
1.3.1. Competencias del Profesional en Contaduría Pública.	11
1.4. GENERALIDADES DE LAS HABILIDADES BLANDAS.	12
1.4.1. Habilitar la transformación a través de habilidades.	15
1.4.2. Invertir en la próxima generación.	16
1.5. GENERALIDADES DE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.	17
1.6. MARCO TÉCNICO.	21
1.6.1. IES 3 Habilidades profesionales.	21
1.6.2. IES 4 – Valores profesionales, ética y actitudes.	22
1.6.3. Norma de Educación Continuada.	23
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.	24
2.1. ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.	24
2.1.1. Enfoque.	24
2.1.2. Tipo de investigación.	24
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.	24

2.2.1. Unidad de análisis.	24
2.2.2. Universo y muestra.	25
2.3. VARIABLES E INDICADORES.	27
2.3.1. Variable Independiente.	27
2.3.2. Variable dependiente.	27
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.	30
2.4.1. Técnicas de investigación.	30
2.4.2. Instrumento de investigación.	30
2.5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.	31
2.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.	32
2.6.1. Procesamiento de la información.	32
2.6.2. Análisis e interpretación de la información.	32
2.7. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.	33
2.7.1. Diagnóstico de la investigación.	33
CAPITULO III: PROPUESTA DE SOLUCIÓN.	42
3.1. GENERALIDADES.	42
3.1.1. Situación actual.	42
3.2 PROPUESTA DE PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO.	43
3.2.1 Habilidades blandas.	43
3.2.2 Conocimientos técnicos.	45
3.2.3 Ética profesional como habilidad blanda.	46
3.2.4. Estructura Organizativa dentro de una Firma de Auditoría.	47
3.2.5. Perfil del Contador Público Enfocado en Habilidades Blandas.	48
3.3 PROPUESTA DE HABILIDADES BLANDAS A FORTALECER.	72
3.3.1 Programa de capacitaciones.	72
3.3.2 Detección y análisis de las necesidades.	73
3.3.3. Propuesta Complementaria de Diseño de Programas de Capacitación para el Perfil del Contador Público Enfocado en el Fortalecimiento de Habilidades Blandas antes los Desafíos de la Revolución 4.0 , para ampliar sus Servicios Profesionales dentro de las Firmas de Auditoría, en el Municipio de San Salvador.	75
CONCLUSIONES.	80
RECOMENDACIONES.	81
BIBLIOGRAFÍA.	82

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS.

FIGURAS.

Figura 1: Mega Tendencias. 20

TABLAS.

Tabla 1: Comparativa de Habilidades Blandas entre IFAC, IES3-IAESB y El Psicólogo Daniel Goleman. 14

Tabla 2: El Perfil del Contador Público dentro de las Firmas de Auditoría y su Campo de Acción 33

Tabla 3: Habilidades y Competencias a fortalecer en el Perfil del Contador Público para desempeñarse en Firmas de Auditoría. 36

Tabla 4: Conocimiento de las Firmas de Auditoría Encuestadas sobre la revolución 4.0 y su aplicación. 40

ÍNDICE DE ANEXOS.

Anexo 1: Cuestionario.

Anexo 2: Entrevista.

Anexo 3: Tabulación de resultados.

Anexo 4: Propuesta de Carta Didácticas para Capacitaciones.

Anexo 5: Glosario.

RESUMEN EJECUTIVO.

El trabajo ejercido en las firmas de auditoría externa es una área importante y especializada, regida por disposiciones legales y técnicas, la tecnología ha servido para facilitar procesos, mejorar métodos y procedimientos lo cual ha favorecido con cambios, nuevas reglas y principios, en este sentido los profesionales en contaduría pública deben estar al tanto de los avances y transformaciones del campo laboral, siendo el campo de las habilidades blandas un eslabón para ampliar los servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría.

Entre las habilidades blandas demandadas en los profesionales en contaduría pública se encuentra trabajo en equipo, pensamiento crítico, comunicación y es importante los valores éticos, partiendo de la inversión realizada en las personas para desempeñarse en diferentes áreas funcionales como las finanzas, la contabilidad y la auditoría.

El origen de la investigación fue por la tendencia mundial enmarcada en la tecnología, nuevos modelos de negocio y la revolución 4.0 para ayudar a las firmas de auditoría con un medio de consulta sobre el perfil del profesional en contaduría pública enfocado en el fortalecimiento de habilidades blandas e implementar modelos de capacitación permitiendo agregar valor y adaptar nuevas prácticas laborales, porque la profesión se debe enfocar en las relaciones con los clientes, colaboración interdisciplinaria y gran capacidad de recuperación y flexibilidad.

El objetivo perseguido con el estudio fue proponer un perfil del profesional en contaduría pública para ampliar los servicios profesionales, a través de la identificación de habilidades blandas a fortalecer, para afrontar los desafíos de la revolución 4.0; se concretó en identificar el perfil actual del contador público, las habilidades a fortalecer y los cambios generados para la profesión de contaduría pública hasta llegar al diseño del perfil.

La metodología utilizada fue una investigación con enfoque cuantitativo, con el método hipotético deductivo, tomando como unidad de análisis al socio director y al personal autorizado para ejercer la auditoría autorizadas por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA), siendo la población objeto de estudio firmas de auditoría del municipio de San Salvador, mediante la técnica de la encuesta e instrumento del cuestionario, el cual incluyó preguntas cerradas y de opción múltiple que fueron administradas por medio de formulario de correo electrónico; adicionalmente, para realizar el procesamiento de la información se empleó Microsoft Excel en la tabulación de datos y representación gráfica de los resultados en los que se basó el análisis e interpretación de la información.

Entre los resultados de la investigación se obtuvo que en el perfil actual del profesional en contaduría pública se necesita fortalecer la aplicación de las habilidades blandas dentro de las firmas de auditoría externa autorizadas convirtiéndose en un punto de mejora para el contador público; se determinó la importancia de las habilidades blandas, competencias profesionales y programas de capacitación necesarios a fortalecer en el perfil del contador público para afrontar los desafíos de la revolución 4.0 y ampliar sus servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría.

En virtud de la investigación efectuada, se concluye que las firmas de auditoría han establecido un perfil requerido para el contador público; no obstante, como punto de mejora y adaptación a la tendencia mundial hacia la tecnología se debe diseñar la guía para el fortalecimiento de habilidades blandas en los contadores públicos, enfocada en la ampliación de los servicios profesionales; por lo que es recomendable para las firmas, buscar la manera de potenciar estas habilidades a fin de agregar valor a los servicios prestados por el contador público, como una forma de responder; a los nuevos retos que plantea la revolución 4.0.

INTRODUCCIÓN.

Desde finales del siglo XVIII el desarrollo del proceso industrial ha traído consigo un cambio radical en las actividades laborales de cada empresa. Esta transformación queda evidenciada en el uso de procesos de automatización, mediante robótica, inteligencia artificial; así como nuevos modelos de negocios, el análisis de registros mediante big data, transacciones mediante blockchain y operaciones Fintech, la implementación de estas logran mejorar la efectividad en dichas entidades.

Para ser competitivo en la Revolución 4.0 se requiere que el contador público además de poseer los conocimientos y habilidades técnicas, desarrolle y aplique competencias en la planificación y ejecución de sus funciones. Para el uso adecuado de las nuevas tecnologías y sacar de ellas el máximo provecho posible, se necesitó realizar un perfil y una guía de formación en el fortalecimiento de habilidades blandas que permitirá ejercer con mayor calidad su rol de auditor externo y ampliar sus servicios profesionales.

El capítulo I, presenta el desarrollo del marco teórico con las generalidades de las firmas de auditoría con un servicio al cliente cambiante donde la tecnología apoya a la solución de problemas empresariales y agregar valor a la firmas, se destaca también las competencia para adaptarse a estos cambios; como el perfil del contador público en el futuro preparado acorde a los requerimientos cambiantes del entorno empresarial; sobre las habilidades blandas se tienen los principios y la importancia frente a la tecnología y el hecho de invertir en retener el mejor talento; en relación a la cuarta revolución industrial el impacto de todas estas tecnologías y como los nuevos avances van abriendo camino hacia nuevos conocimientos y habilidades requeridas para los profesionales en contaduría pública. En el marco técnico hace énfasis Normas Internacionales

de Formación (IES) y la Norma de Educación Continuada relacionada con los aspectos de actualizaciones educativas en el profesional de contaduría pública.

El Capítulo II, detalla la metodología de la investigación, se define el tipo de estudio, la determinación de la muestra mediante una población finita, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, que arroja como resultado un diagnóstico de las habilidades duras y blandas que debe potenciar el profesional de contaduría pública.

El capítulo III, desarrolla una propuesta de perfil para el profesional en contaduría pública y una guía de capacitaciones que podría ejecutar las instituciones de educación superior o gremiales de la profesión, con el fin de fortalecer las competencias y satisfacer los requerimientos de conocimientos, habilidades y actitudes que serán necesarias para afrontar los desafíos que conlleva la revolución 4.0

Finalmente, se muestran las conclusiones producto del estudio realizado y sus respectivas recomendaciones; además, se incluyen anexos de los documentos utilizados en la planificación, ejecución y presentación de resultados del trabajo de investigación.

CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO, CONCEPTUAL, TÉCNICO Y LEGAL.

1.1.CONCEPTOS.

1.1.1. Auditoría.

Proceso de evaluación minuciosa de una sociedad u organización con el ánimo de conocer sus características, así como sus fortalezas y debilidades.

1.1.2. Competencias Laborales.

Conjunto de conocimientos y habilidades que una persona tiene para responder ante una tarea o actividad. En pocas palabras, aquello que hace competente a la persona para un determinado puesto de trabajo.

1.1.3. Firma de Auditoría.

Empresa dedicada a la revisión y verificación de cuentas, estados financiero y documentos contables de otras empresas, esta puede ser persona natural o jurídica, previa autorización del Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA).

1.1.4. Habilidades Blandas.

Las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñare mejor en las relaciones laborales y personales. Combinación de habilidades interpersonales para las personas, habilidades sociales, habilidades de comunicación, rasgos de carácter, actitudes, atributos profesionales y cociente de inteligencia emocional (EQ), entre otros.

1.1.5. Habilidades Duras.

Habilidad relacionada con una tarea o situación específica. Implica tanto la comprensión como la competencia en dicha actividad específica que involucra métodos, procesos, procedimientos o técnicas.

1.1.6. Profesional en Contaduría Pública.

Término empleado para referirse al profesional que desempeña la auditoría, previa autorización del Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA).

1.1.7. Revolución 4.0.

La cuarta revolución industrial o revolución 4.0, es una teoría sobre los avances de la tecnología, nuevas tecnologías, modelos de negocio tecnológico, reemplazo de los procesos manuales a procesos digitales en la industria, servicios financieros, llevando un cambio en la manera de vivir, trabajar y relacionarse de las personas, a una velocidad, amplitud y profundidad sin precedentes en la historia de los avances tecnológicos.

1.1.8. Mega tendencias.

Son los grandes impulsores de la cuarta revolución industrial, con una agrupación de tecnologías físicas, digitales y biológicas, todas están interrelacionados y una tecnología se beneficia de otra gracias a los descubrimientos y avances de cada grupo.

1.2.GENERALIDADES DE LAS FIRMAS DE AUDITORÍA.

El ideal de las firmas de auditoría cambia cada día a uno nuevo donde el fin que persiguen se amplía por diversos factores que no únicamente se enfocan en la producción de ganancias, sino en producir servicios que suplan las necesidades del cliente, gracias a los avances de las tecnologías; las estrategias, las estructuras y sistemas que caracterizan a una firma, cambian. Por lo cual, el cambio interno, la innovación constante, conocimiento de la realidad entre otros aspectos, son importantes.

El trabajo de las firmas de auditoría evoluciona en paralelo a los cambios en las organizaciones, demandando que el profesional en contaduría pública cumpla con los requisitos laborales indispensables para realizar su trabajo, gracias a que las competencias son el nuevo paradigma del empleo en un mundo globalizado.

Actualmente, gracias a los avances de la tecnología, el papel del contador público está cambiando a uno más activo que apoya a la solución de problemas empresariales y genera valor a las actividades que realizan las firmas, cuyos aportes se basan en la utilización de prácticas nacionales e internacionales conservando la ética profesional.

La finalidad de las firmas de auditoría es brindar servicios de auditoría externa previa autorización emitida por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA) y actividades conexas tales como: servicios de consultoría administrativa y financiera, servicios de asesoría tributaria y finanzas, otros servicios profesionales, asegurando:

- Brindar una opinión de forma independiente, cumpliendo con la ética profesional.

- Mencionar en sus informes puntos de mejora en procesos para un buen manejo de los recursos; así mismo, hallazgos de incumplimiento de la normativa técnica y legal empleada por el cliente.
- Velar por la fe pública plasmada en sus informes ante terceros.

Los cambios organizacionales, laborales, financieros y tecnológicos dentro de las firmas de auditoría y de otras organizaciones son notorios, por lo cual, el perfil del contador público debe poseer, competencias laborales necesarias entre las cuales están habilidades duras y habilidades blandas, que le permitan adaptarse a los cambios.

1.2.1. Talento por cultura igual ganancia.

Firmas de Auditoría y Consultoras internacionales como Ernst & Young, Pricewaterhouse, Deloitte y KPMG han dejado de fijarse en las habilidades duras (Hard Skills), debido a que el ámbito educativo se ha generalizado y la oferta de programas de máster MBA y cursos complementarios se encuentran en todos lados. Y no hay ninguna evidencia para comprobar que el éxito en la educación superior esté relacionado con el éxito laboral.

Es difícil para las firmas atraer talento, especialmente cuando se compete con las Cuatro Grandes. Teniendo en cuenta la evolución tecnológica y la implementación de umbrales de auditoría, esto puede parecer aún más desafiante en la actualidad.

El estrategia de negocios, John Spence, sugiere la ecuación talento x cultura = ganancia. Esto implica la existencia de un efecto multiplicador con respecto al impacto positivo que pueden generar las habilidades de los empleados y un buen entorno corporativo.

A continuación, se enuncian algunos consejos prácticos que se pueden aplicar en función de los hallazgos de Spence. El talento se puede identificar mediante cinco C:

- Competencia: habilidades técnicas y formación.
- Carácter: honestidad y valores éticos.
- Compromiso: el impulso de permanecer enfocado a la misión corporativa.
- Colaboración: la capacidad para trabajar bien con colegas y clientes.
- Comunicación: las habilidades para escuchar y expresar sus propios puntos de vista de manera efectiva y cortés.

Desde el punto de vista de Mats Olsson de *Partner, Adrian & Partners AB*, un error común que a menudo cometen las firmas cuando contratan empleados es buscar solamente la competencia, siendo la más práctica de estas cinco C. Sin embargo, si se hace demasiado énfasis en esto, se podría terminar con un empleado costoso e ineficaz. Las cuatro C restantes son generalmente parte del ADN de alguien y pueden ser mucho más difíciles de cambiar. Aquí es donde entra en juego el panorama general. Para desarrollar el carácter, el compromiso, la colaboración y la comunicación de los empleados, se debe ser capaz de facilitar el tipo adecuado de entorno de la firma.

Atraer y mantener nuevos talentos no se trata del tamaño de la firma, se trata más de la cultura que se cree. A largo plazo, el valor de la organización no es tanto una cuestión de tecnologías, títulos o incluso capital financiero, sino que se fundamenta en la inversión que realiza en las personas. Mats Olsson, Partner, Adrian & Partners AB (2016). Atraer y retener nuevos talentos: el caso para las SMP. Developing the accountancy profession, noviembre 30. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/developing-accountancy-profession/discussion/atraer-y-retener-nuevos-talentos-el-caso-para-las-smp>

1.2.2. El Rol del Profesional en Contaduría Pública cambia.

Un beneficio clave de los desarrollos tecnológicos es la eliminación de la necesidad de procesos lentos y manuales, lo que permite al profesional en contaduría pública dedicar más tiempo a agregar valor al negocio. Además, la tecnología en la nube ha reducido los costos de soporte de infraestructura para las organizaciones. La nueva tecnología permite un mayor análisis de los impulsores del negocio, utilizando información para lograr una ventaja competitiva.

“Por lo tanto, los contadores públicos se están alejando de la contabilidad y la administración para convertirse en socios comerciales estratégicos y en ese sentido los roles rutinarios y orientados al proceso disminuirán”. C.P. Iván Rodríguez (17 abril 2018) El Impacto de la Cuarta Revolución en la Contabilidad.

1.2.3. Perfil del Profesional en Contaduría Pública en el futuro.

The International Federation of Accountants (IFAC), enfocado en la preparación para el futuro de los profesionales en contaduría pública considera que tanto la naturaleza del trabajo realizado por los profesionales como el de sus contribuciones en las firmas para las cuales prestan sus servicios están evolucionando rápidamente en respuesta a las tendencias significativas del mercado. Con certeza no se conoce lo que el futuro depara, pero es importante prepararse para ello, y es claro que el perfil del profesional en contaduría pública está cambiando y lo continuará haciendo. Las firmas están siendo interrumpidas, ya que la era digital y la transformación de los datos muestran que las organizaciones están invirtiendo más en tecnología y en buenas prácticas laborales que permitan agregar valor.

A medida que las organizaciones se enfocan en desarrollar y retener habilidades claves, el camino de formación para los profesionales en contaduría pública debe preparar a los profesionales para una carrera empresarial y priorizar las habilidades necesarias para atraer talento. Las futuras

funciones en la contaduría pública, buscan disminuir roles basados en un desarrollo manual que siguen siendo necesarios, para brindar la oportunidad de cambiar a roles de mayor valor agregado. Estos roles pueden ser áreas de crecimiento que se basan en áreas actuales y de importancia, áreas de transformación que se están volviendo críticas y áreas de conversación que involucran roles fundamentales para el profesional en contaduría pública.

IFAC ha identificado siete funciones claves para los profesionales en contaduría pública para mantener relevancia y mejora en sus contribuciones, algunos de los roles van dirigidos a roles de liderazgos específicos dependiendo de las funciones que el profesional realiza, siendo las siguientes:

Copiloto: enfocado al liderazgo estratégico, facilitar el cambio e influir en las personas. Apoyar en la toma de decisiones empresariales para conducir el cambio y crecimiento.

Navegador: enfocado en la dirección organizativa para la creación de valor y rentabilidad sostenible por medio de proporcionar información relevante para la toma de decisiones.

Protector de marca: enfocado en proteger la organización y su reputación a través de la mayoría de activos tangibles e intangibles, financieros y no financieros.

Comunicador: enfocado en transmitir información tanto en grupos internos como externos dentro de la organización para facilitar la toma de decisiones.

Transformador digital y de tecnología: enfocado en habilitar una digitalización cognitiva y controlada de los datos de las organizaciones, incluyendo la automatización, la inteligencia artificial y datos, de una manera que permita impulsar las decisiones y el crecimiento. Para garantizar que una organización pueda sobrevivir en el actual entorno digital disruptivo, se

requiere habilitar modelos operativos y de negocios, y transformar la función financiera para convertirse en una fuerza laboral habilitada.

Experto en procesos y control: enfocado en garantizar los procesos y flujos de trabajos dentro y a través del área financiera de una organización. La digitalización interrumpe y desafía a los procesos ya existentes, procesos dentro y fuera del área financiera necesitan ser reconfigurados con los correspondientes flujos de trabajo para impulsar la eficiencia y un mayor valor para los clientes.

Profesional de confianza: enfocado a ser un profesional de confianza que viva los principios éticos fundamentales del profesional en contaduría pública para garantizar un negocio responsable y generar una mayor confianza. Future-Fit Accountants (2019). CFO & Finance Function Roles for the next decade. International Federation of Accountants. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/publications/future-fit-accountants-roles-next-decade>

Los cambios dentro de las firmas están reestructurando los requerimientos que necesitan los profesionales de contaduría pública para desempeñarse, a medida que la automatización y la tecnología continúen impulsando modelos de negocios cambiantes, el perfil debe evolucionar y adaptarse rápidamente; por lo tanto, se debe anticipar para el futuro, lo siguiente:

- Áreas de demanda de las habilidades del profesional en contaduría pública:
 - Comportamientos y competencias necesarias para el éxito en futuro ecosistema empresarial.
 - Cambiar las expectativas sobre el significado del profesional en contaduría pública.

De acuerdo con “El informe del Futuro del Empleo 2018” existe una demanda acelerada de analistas de datos y científicos, especialistas de Big Data, especialistas en transformación digital y servicios de tecnología de la información. Los profesionales en contaduría pública tienen los comportamientos y competencias que coinciden con estos roles que serán requeridos en el futuro. Anne-Marie Vitale, Chair, international Panel on Accountancy Education (2020). Re-imaginando al future contador- nuestra llamada de acción. Preparing Future-Ready Professionals, enero 22. <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/re-imaginando-al-futuro-contador-nuestra-llamada-la-acci-n>

The Association of Accountants and Financial Professionals in Business (IMA) para que el profesional en contaduría pública se mantenga al día con el entorno empresarial cambiante y los avances en la tecnología ha analizado las competencias emergentes, ha identificado seis dominios de conocimientos, habilidades duras y habilidades blandas para seguir siendo relevante en la era digital y poder desempeñar sus funciones actuales y futuras de manera efectiva. Siendo esos dominios los siguientes:

Estrategia, planificación y desempeño: Enfocado a las competencias necesarias para visualizar el futuro, liderar el proceso de planificación estratégica, guiar decisiones, gestionar los riesgos y supervisar el desempeño.

Informes y control: Enfocado a las competencias necesarias para medir y reportar el desempeño de una organización de acuerdo con los estándares y regulaciones relevantes.

Tecnología y análisis: enfocado a las competencias necesarias para gestionar la tecnología y analizar datos para mejorar el éxito organizacional.

Agudeza empresarial y operaciones: enfocado a las competencias necesarias para contribuir como socio comercial multifuncional para transformar las operaciones de toda la empresa.

Liderazgo: enfocado en las competencias necesarias para colaborar con otros e inspirar a los equipos a alcanzar las metas organizacionales.

Ética y valores profesionales: enfocado en las competencias necesarias para demostrar los valores, el comportamiento ético y el cumplimiento legal esencia para un modelo de negocio sostenible. IMA Management Accounting Competency Framework (2019). The Association of Accountants and Financial Professionals in Business. <https://www.imanet.org/insights-and-trends/the-future-of-management-accounting?ssopc=1>

1.3. COMPETENCIAS LABORALES.

Las Competencias laborales se caracterizan por ser el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar para poder desempeñar de manera apropiada su trabajo, sin importar el sector económico, nivel de cargo, complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad. Los cambios generados por la globalización y los avances de la tecnología requieren de nuevas organizaciones basadas en redes y equipos de trabajo, que se destaquen por el uso de tecnología y procesos flexibles. En pocas palabras, las competencias laborales son la unión integrada del saber, saber hacer, saber ser. Las competencias laborales se pueden clasificar en:

- Habilidades duras.
- Habilidades Blandas.

1.3.1. Competencias del Profesional en Contaduría Pública.

El perfil del profesional en contaduría pública, como todo perfil profesional debe poseer competencias que le aseguren responder de manera oportuna a las responsabilidades que trae consigo un ambiente empresarial que camina en paralelo con los avances de la tecnología en plena revolución 4.0.

Gracias a los avances de la revolución 4.0 el profesional en contaduría pública cuenta con un mercado laboral para desempeñarse muy amplio, siempre y cuando cuente con las competencias que las organizaciones demandan. Por lo cual, es necesario definir un perfil del contador público enfocado en el fortalecimiento de habilidades blandas que le permita tanto a instituciones de educación superior, gremios de profesionales en contaduría pública y organizaciones en general, diseñar nuevos programas de capacitación, que asegure a los actuales y futuros profesionales adaptarse de una mejor manera a los cambios organizacionales, financieros, profesionales, laborales y tecnológicos ya sean estos a nivel nacional como internacional.

Las organizaciones buscan profesionales integrales, que posean las habilidades duras necesarias para el desarrollo de sus tareas y habilidades blandas asociadas a la inteligencia emocional. En ese sentido, el contador público deberá poseer las siguientes habilidades:

1. Habilidades profesionales.
2. Habilidades blandas.
3. Valores profesionales, éticas y morales.

La profesión sirve al interés público, así que demanda de la garantía y aseguramiento del trabajo, en ese sentido lo ideal es poder contar con una meta de desarrollo profesional continuo que contribuya al crecimiento integral.

1.4.GENERALIDADES DE LAS HABILIDADES BLANDAS.

Actualmente en las organizaciones las habilidades blandas son buscadas y muy necesarias, valoradas por los empleadores, convirtiéndolas en la nueva moneda en la cual deben invertir. Se ha vuelto difícil retener a buenos empleados para las organizaciones, en particular a personas que manifiestan habilidades con relación a la tecnología, estas buscan retener el mejor talento con grandes habilidades como el liderazgo y otras. Entre las competencias profesionales se tiene: conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes. Goleman, D., (2013). *Inteligencia Emocional en el Trabajo*, 48, Editorial Kairos.

Esta teoría no trata de dar irrelevancia a los conocimientos técnicos de las personas o coeficiente intelectual, pero demuestra que son útiles e indispensables para algunos puestos de trabajo, sin estas habilidades una persona puede contar con la mejor formación del mundo, con una mente incisiva, analítica y con un caudal inagotable de ideas inteligentes, pero aun así no podrá llegar a tener un mejor rendimiento laboral o ser un gran líder. Goleman, D., (2000), *Inteligencia Emocional en la Empresa*, 42, Grupo Editorial Penguin Random House.

Para volver una organización más competitiva, sea de carácter empresarial o cualquier se debe buscar la excelencia para lograr sus fines de creación, para ello es preciso contar con personal para elevar la efectividad, es donde se toma en consideración las competencias que son indicadores de conductas observables necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo.

Según Goleman, el éxito en el trabajo depende de 20% del coeficiente intelectual y un 80% del coeficiente emocional, también se dice que las personas con un mayor nivel de inteligencia emocional como habilidad blanda tienen mayor rendimiento laboral. Dentro de los aspectos relevantes para garantizar una alta productividad en el trabajo se mencionan: valoración de la diversidad, conocer la propia energía emocional y la de los demás colaboradores, la capacidad de

hacer críticas constructivas y quejas; y, saber establecer redes eficaces. Guzmán, M. (2020), *Inteligencia Emocional (continuación)*, 55, *Administración de Personal III*.

Entre sus ventajas están el desarrollo de competencias clave para el éxito laboral, disminución de ausencias, ayudar a líderes para la toma de decisiones difíciles, disminución de conflictos en el trabajo y mejorar los servicios de atención hacia los clientes. Ayuda a entender a los demás, da la capacidad de expresar lo que siente a los demás y entender lo que sienten otros. Carlos Serrano Cerrillo (2015). *La Inteligencia Emocional en las Organizaciones*. *Desarrollo Humano*, febrero 15. <https://www.revistagenteqroo.com/la-inteligencia-emocional-en-las-organizaciones/>

Los principios de la inteligencia emocional son: creatividad, proactividad, asertividad, habilidades sociales, empatía, automotivación, autocontrol, autoconocimiento. Guzmán, M. (2020), *Inteligencia Emocional*, *Administración de Personal III*.

Entre algunas habilidades para ayudar en la interacción de las personas en diferentes estados, al igual que en el trabajo desempeñado en las firmas de auditoría están: habilidades interpersonales de comunicación, buena comunicación, buena organización, trabajo en equipo, puntualidad, pensamiento crítico, ser sociable, ser creativo, facilidad de adaptación y personalidad amigable. Castellanos, E. (2020). *Retos del Contador Público ante la Revolución 4.0 y la Nueva Realidad Mundial*, Webinar. **VER TABLA 1: COMPARATIVA DE HABILIDADES BLANDAS ENTRE IFAC, IES3-IAESB Y EL PSICÓLOGO DANIEL GOLEMAN**

TABLA 1: COMPARATIVA DE HABILIDADES BLANDAS ENTRE IFAC, IES3-IAESB Y EL PSICÓLOGO DANIEL GOLEMAN

Algunas habilidades blandas tomadas de Ajuste Futuro de los Contadores según artículo de IFAC.	IES3 sobre habilidades blandas del IAESB.	Componentes de la inteligencia emocional según Daniel Goleman.
Liderazgo estratégico para conducir cambio y crecimiento	Habilidades interpersonales y comunicación.	Conciencia en uno mismo.
Mejorar las conexiones entre las personas.	Habilidades personales.	Autogestión.
Comprensión y comunicación eficaz.	Habilidades organizacionales.	Motivación.
Colaboración.		Empatía.
Confianza.		Habilidad social.
Influir en los demás y en sus acciones.		

Nota: se distingue una similitud entre los tres tipos de autores que han tocado el tema de las habilidades blandas en diferentes documentos, de los componentes de la IES3 y los componentes de la inteligencia emocional se encuentran integrados en diversas competencias, estos temas o habilidades serán de utilidad para la investigación.

El avance tecnológico provocado por la Revolución 4.0 influyó en la operatividad de casi todos los negocios, ONG y gobiernos. A medida que estas entidades navegan por una transformación digital urgente, la continuidad de la fuerza laboral y, simplemente, como mantenerse operativas, los líderes recurren a los conocimientos del profesional en contaduría pública para que contribuya al éxito a largo plazo. La cooperación con los reguladores también está evolucionando. En general, esta crisis ha presentado desafíos profundos, pero también una oportunidad para que la profesión construya sobre sus sólidos cimientos, desarrolle las habilidades blandas de sus miembros y se vuelva aún más central para una sociedad de alto funcionamiento.

1.4.1. Habilitar la transformación a través de habilidades.

Antes de la transformación tecnológica, los avances de esta ya estaban afectando las funciones contables tradicionales y conexas. Sin embargo, un lapso después, las habilidades y capacidades digitales se han convertido en algo más importante en juego. A medida que el trabajo remoto se convirtió en una rutina y los servicios al cliente en línea avanzaron rápidamente, el futuro se convirtió en ayer.

La profesión ahora se centra aún más en las habilidades que permitan relaciones más sólidas con los clientes, una mejor colaboración interdisciplinaria y una mayor capacidad de recuperación y flexibilidad. Las competencias que han surgido durante este tiempo son: la gestión del cambio, la capacidad de anticipar, responder y adaptarse a los cambios. En general, las empresas están cambiando el enfoque de insumos obsoletos, como las horas registradas en la oficina, hacia productos de alto valor. El profesional en contaduría pública de hoy tiene que presentarse como verdadero socio estratégico, solucionador de problemas y agente de cambio. Para seguir siendo relevante, no puede simplemente producir números, sino está llamado a contar la

historia más amplia detrás de los números y ayudar a resolver las necesidades de la sociedad en el proceso.

1.4.2. Invertir en la próxima generación.

Es imposible hablar de habilidades sin mirar a las generaciones futuras. El sistema educativo está en crisis y, como han recordado muchos académicos, los planes de estudios tardan en evolucionar. Sin embargo, equipar a los estudiantes con las habilidades adecuadas es fundamental para el futuro de la profesión. Para muchas instituciones, la educación presencial sigue siendo la máxima prioridad incluso mientras el aprendizaje en línea está evolucionando. Independientemente del formato, las universidades están redefiniendo sus propuestas de valor.

La contabilidad y sus actividades conexas están compitiendo con otras disciplinas comerciales, y está claro que las profesiones que invierten ahora saldrán en el futuro con una ventaja competitiva. Para los programas de contabilidad y auditoría, específicamente, eso puede significar concentrarse en los aspectos más integrados e impactantes de la profesión, y las habilidades específicas que capacitarán a los profesionales en contaduría pública para cambiar el futuro de los negocios. Eso podría tomar muchas formas. Hacer hincapié en el entrenamiento de habilidades blandas es otro. Este es un momento crucial. Los profesionales en contaduría pública son socios clave en cualquier momento de la vida de una organización, y ahora se tiene la oportunidad de demostrarlo. Educar y asesorar a la próxima generación garantizará que el legado de la contabilidad no solo continúe, sino que se vuelva aún más esencial.

Las crisis ambientales y geopolíticas, por ejemplo, están afectando cada vez más a las economías y sociedades. Los profesionales en contaduría pública deben estar preparados. Si se toman las lecciones aprendidas y se compromete a perfeccionar las habilidades que mantendrán la relevancia de la industria en todos los grupos de interés, geografías y generaciones, el contador

público de hoy estará listo para liderar mañana. Alta Prinsloo (2020). What Defines the Accountant of Tomorrow? Agosto 26. <https://www.linkedin.com/pulse/what-defines-accountant-tomorrow-alta-prinsloo>

1.5.GENERALIDADES DE LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL.

La revolución 4.0 supondrá no solo la eliminación de procesos lentos, manuales y puestos de trabajos, sino que implica un cambio en las competencias que son requeridas en el mercado laboral. Existen tareas que podrán ser realizadas de manera automatizada como las relacionadas a procesos de gestión y procesamiento de datos. Pero otras actividades requieren competencias que los sistemas ciber físicos y robótica no pueden adquirir, desarrollar y fortalecer como lo son la creatividad, la innovación, la resiliencia, los conocimientos tecnológicos o el ingenio. De igual manera la revolución 4.0 supone la integración e interconectividad digital de personas y empresas.

La creciente interconectividad y disponibilidad de datos aumenta la eficiencia de las operaciones, mejoran la calidad de vida y la sostenibilidad de las ciudades e indudablemente cambiarán el modo en el que se trabaja, se comunica y se vive. María Luisa Blázquez, Roger Masclans y Jordi Canals (2019) El Futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas, p.20.

El impacto de la automatización sobre el empleo es obvio, pero difícil de medir. El cual no depende de la estructura sectorial de los países, sino de la organización del trabajo o el tipo de tareas que se realizan, en particular, si son más manuales o poseen un mayor valor. La automatización implica claros desafíos desde el punto de vista del empleo y la formación, pero constituye también una oportunidad para empujar a las empresas a enfocarse en tareas de mayor valor añadido y a mejorar la formación, los conocimientos y las capacidades de sus trabajadores. La globalización es otro de los fenómenos que ha cambiado el panorama mundial, ha afectado al

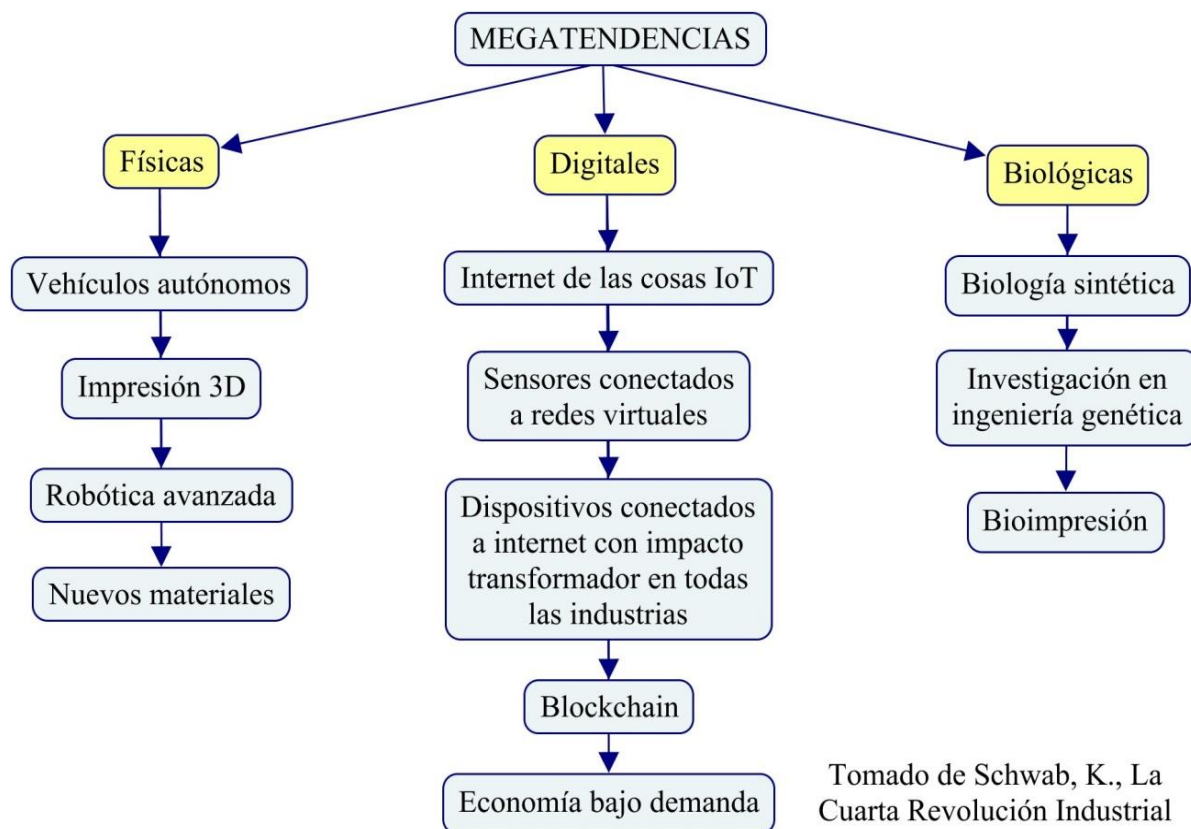
comercio, la inversión directa, la regulación, la cultura y los hábitos de vida, así como la dinámica de la ocupación y el empleo en los diversos países. María Luisa Blázquez, Roger Masclans y Jordi Canals (2019) *El Futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas*, p.22-24.

Numerosos avances tecnológicos se han abierto camino en los últimos años: data analytics, Internet of things, inteligencia artificial, blockchain, impresión 3D, robótica, etc. El grado de adopción de muchas de estas tecnologías está siendo exponencial. El World Economic Forum (2018a), en su informe “The Future of Jobs Report 2018” estima, por ejemplo, que en cuatro años un 45% de las empresas utilizarán tecnologías blockchain, un 58% realidad aumentada y virtual; un 72% cloud computing; y un 85% data analytics, datos obtenidos de un estudio realizado a partir de encuestas realizadas a 300 directivos de empresas. El impacto de la adopción de estas tecnologías es directo sobre las capacidades y los conocimientos requeridos no solo harán falta conocimientos específicos sobre las distintas aplicaciones tecnológicas, sino que los trabajadores y las organizaciones deberán desarrollar las capacidades necesarias para incorporarlas, adaptarlas a su actividad diaria y sacarles el máximo provecho. María Luisa Blázquez, Roger Masclans y Jordi Canals (2019) *El Futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas*, p.20.

El desarrollo de la tecnología, los descubrimientos de nuevos métodos de producción, la economía cambiante entre otros factores demanda tener colaboradores capacitados dentro de una compañía. Para encontrar un buen profesional para un puesto de trabajo, además de su currículum, estudios y experiencias, es necesario valorar su actitud y especialmente las competencias que el profesional tiene para desarrollar el puesto al que opta. Se toman en cuenta tanto las llamadas *hard*

skills, habilidades técnicas, como las *soft skills*, habilidades personales. La disrupción, la destrucción, la redistribución y la definición del trabajo no es nada nuevo.

Las megas tendencias son los grandes impulsores de la cuarta revolución industrial, con una agrupación de físicos, digitales y biológicos, todos están interrelacionados y una tecnología se beneficia de otra gracias a los descubrimientos y avances de cada grupo. (Ver figura 1)

FUGURA 1: MEGA TENDENCIAS.

1.6.MARCO TÉCNICO.

La profesión de la contaduría pública como tal se encuentra regulada por Normas Internacionales y legislación local, normativas que van encaminadas al fortalecimiento de competencias y habilidades del contador público, las cuales están:

- Manual de Pronunciamiento Internacionales de Formación edición 2019.
- Normas Internacionales de Formación (IES)

1.6.1. IES 3 Habilidades profesionales.

El objetivo de IES-3 es establecer las habilidades profesionales que los contadores públicos deben desarrollar y demostrar. Dentro de la IES, la competencia profesional es la capacidad para realizar un papel a un estándar definido, y esta va más allá del conocimiento de principios, estándares, conceptos, hechos y procedimientos; es la integración y aplicación de: competencia técnica, habilidades profesionales, Valores profesionales, ética y actitudes.

Dentro de la IES 3 las habilidades profesionales se clasifican en cuatro áreas de competencia:

- ✓ **Intelectual:** relacionadas con la capacidad del contador público de resolver problemas, toma de decisiones y el ejercicio del juicio profesional.
- ✓ **Interpersonal y comunicación:** relacionadas con la capacidad del contador público en el trabajo e interacción con los demás.
- ✓ **Personal:** relacionadas con las actitudes personales y comportamientos del contador público.
- ✓ **Organizacional:** relacionadas con la capacidad del contador público para trabajar efectivamente dentro de una organización para el alcance de objetivos.

1.6.2. IES 4 – Valores profesionales, ética y actitudes.

El objetivo de la IES-4 es establecer los valores profesionales, éticos y actitudes que el contador público necesita desarrollar y demostrar, en orden para la ejecución del rol como profesional en contaduría pública. Los valores profesionales, éticos y actitudes son definidos como el comportamiento del profesional y características que identifican al contador público como miembro de la profesión en contaduría pública, e incluyen un compromiso con: competencias técnicas y habilidades profesionales, comportamiento ético (independencia, objetividad, confidencialidad e integridad), manera profesional (debido cuidado, puntualidad, cortesía, respeto, responsabilidad y confiabilidad) y responsabilidad social (conciencia y consideración del interés público). Dentro de la IES 4 los valores profesionales, éticos y actitudes se clasifican en tres áreas de competencia:

- ✓ **Escepticismo y juicio profesional:** relacionada con la manera de aplicar una mentalidad de cuestionamiento crítico para evaluar la información financiera y otros datos relevantes. A la vez, identificar y evaluar alternativas razonables para llegar a conclusiones bien razonadas basadas en todos los hechos y circunstancias relevantes.
- ✓ **Principios éticos:** relacionados en la aplicación de los principios éticos fundamentales.
- ✓ **Compromiso para el interés público:** aspectos relacionados con el papel de la ética dentro de la profesión de contaduría pública con base al concepto de la responsabilidad social.

1.6.3. Norma de Educación Continuada.

El Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA), como ente rector con base a las facultades que le otorga la Ley Reguladora del Ejercicio de la Contaduría y sus Reformas, promueve la educación continuada en los profesionales en contaduría pública, por lo cual emite la “Norma de Educación Continuada” para asegurar el nivel de la profesión, cuyo objetivo es promover la actualización de conocimientos por medios de planes de educación continua para contadores públicos. Siendo sujetos a esta norma: Quienes ejerzan la función de la auditoría, y personal técnico que labora en firmas de contabilidad y de auditoría. Entre las áreas principales de educación continuada que la norma establece se encuentran: Competencias técnicas específicas, Ética profesional, Tecnologías de la Información y otras materias relacionadas con el trabajo profesional del contador y auditor tales como: negocios, trabajo en equipo, liderazgo, etc.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1. ENFOQUE Y TIPO DE INVESTIGACIÓN.

2.1.1. Enfoque.

La investigación fue realizada bajo el enfoque cuantitativo por ser secuencial y probatorio, al utilizar la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición y análisis estadístico, permitiendo establecer el perfil del contador público en las firmas de auditoría enfocado en el fortalecimiento de las habilidades blandas ante los desafíos de la Revolución 4.0.

2.1.2. Tipo de investigación.

La investigación se realizó utilizando el método hipotético deductivo, partiendo de lo general a lo específico, llevando a cabo la creación de hipótesis para su deducción y luego su verificación mediante el análisis de información obtenida respecto a la existencia del perfil del contador público en las firmas de auditoría.

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

2.2.1. Unidad de análisis.

En el desarrollo de la investigación, la unidad de análisis fue tomada de socios directivos, personal técnico y staff de firmas autorizadas por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA) para ejercer la auditoría en El Salvador al 31 de diciembre de 2019, ubicada en el municipio de San Salvador quienes brindaron una base para identificar el perfil actual del contador público dentro de las firmas de auditoría.

2.2.2. Universo y muestra.

La población que fue estudiada y sobre la cual se obtuvieron los resultados comprende a todas las firmas de auditoría en el municipio de San Salvador, autorizadas por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA) para ejercer la auditoría en El Salvador, la cual ascendió a 170, según datos, al 31 de diciembre 2019.

La muestra es de clase probabilística de tipo aleatoria simple, ya que todos los elementos de la población reúnen las características necesarias para la obtención de datos. Para ello se utilizó la fórmula estadística para poblaciones finitas, puesto que se conoce el tamaño de la población:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra.

N = Población.

Z = Coeficiente de confianza.

p = Probabilidad de éxito de que la problemática exista.

q = Probabilidad de fracaso.

d = Precisión (Error máximo admisible en términos de proporción).

Sustituyendo:

N = 170 firmas.

$$Z = 1.96$$

$p = 0.90$ Probabilidad de éxito

$q = 0.10$ Probabilidad de fracaso

$$n = \frac{170 \times (1.96)(1.96) \times 0.1 \times 0.9}{(0.05)(0.05) \times (170-1) + (1.96)(1.96) \times 0.1 \times 0.9}$$

$$n = \frac{66.2072}{0.4225 + 0.345744}$$

$$n = \frac{66.2072}{0.768244}$$

$$n = 86.179912$$

Debido a que existen estudios previos sobre la importancia de las habilidades blandas y su aplicación en el ámbito profesional, se optó por la probabilidad de éxito del 0.90 y como probabilidad de fracaso 0.10 y luego de realizado el cálculo con la formula estadística para poblaciones finitas, el resultado arrojó que se tomarían en cuenta 86 elemento del total de la población, para proceder a realizar la encuesta.

2.3. VARIABLES E INDICADORES.

Partiendo de la hipótesis planteada “La propuesta de un perfil del contador público, enfocado al fortalecimiento de habilidades blandas, genera una ventaja competitiva para ampliar sus servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría y afrontar de manera exitosa los desafíos que conlleva la revolución 4.0”. Se investigó la relación de las variables que a continuación se detallan:

2.3.1. Variable Independiente.

Perfil del contador público, enfocado al fortalecimiento de habilidades blandas.

2.3.1.1. Indicadores.

- Perfil profesional.
- Normativa técnica.
- Habilidades blandas.
- Ética profesional.

2.3.2. Variable dependiente.

Ampliación de los servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría por parte del contador público.

2.3.2.1. Indicadores.

- Formación profesional.
- Diversificación de servicios.
- Tecnología.
- Guía para el fortalecimiento de habilidades blandas.

Operacionalización de Variables.

Formulación del problema	Objetivo General	Hipótesis del Trabajo	Elementos de la Hipótesis	Variables	Medición de Variables
<p>¿De qué manera incide la falta de un perfil del contador público, enfocado en el fortalecimiento de habilidades blandas, para ampliar sus servicios</p>	<p>Proponer un perfil del contador público para ampliar sus servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría, mediante la identificación de</p>	<p>La propuesta de un perfil del contador público, enfocado al fortalecimiento de habilidades blandas, genera una ventaja competitiva para ampliar sus servicios</p>	<p>Perfil del contador público para ampliar sus servicios profesionales.</p>	<p>Independiente: Perfil del contador público, enfocado al fortalecimiento de habilidades blandas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil profesional. • Normativa técnica. • Habilidades blandas. • Ética profesional.

<p>profesionales, dentro de las firmas de auditoría, genera una desventaja competitiva ante los desafíos de la revolución 4.0?</p>	<p>habilidades blandas que debe fortalecer, con el fin de afrontar de manera exitosa los desafíos que conlleva la revolución 4.0</p>	<p>profesionales dentro de las firmas de auditoría y afrontar de manera exitosa los desafíos que conlleva la revolución 4.0.</p>	<p>Afrontamiento de manera exitosa ante los desafíos que conlleva la revolución 4.0 al Contador Público.</p>	<p>Dependiente: Ampliación de los servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría por parte del contador público.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional. • Diversificación de servicios. • Tecnología. • Guía para el fortalecimiento de habilidades blandas.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, se hizo llegar el cuestionario a los socios directivos, personal técnico y staff de las firmas autorizadas para ejercer la auditoría en El Salvador por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA) al 31 de diciembre de 2019, el cual fue administrado por medio de correo electrónico elaborado en la plataforma de Google Form. Asimismo, se realizó entrevista estructurada a representante de la profesión en contaduría pública, con el fin de complementar las inferencias en el análisis de los resultados y obtener insumos que sirvieron de base en la propuesta de solución que fue elaborada.

2.4.2. Instrumento de investigación.

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario, realizando preguntas cerradas y de opción múltiple con relación a los temas sobre el perfil del contador público, las habilidades blandas, el uso de la tecnología y los servicios profesionales, dirigidas a los miembros de las firmas de auditoría del municipio de San Salvador autorizadas por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA). (Ver anexo 1: cuestionario). Para el caso de recolección de información del representante de la profesión en contaduría pública se utilizó la entrevista estructurada. (Ver anexo 2. Entrevista).

2.5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

		Cronograma de proceso de tesis																																					
Año		2020																																					
Mes	Semana	Marzo		Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre				Noviembre				Diciembre			
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDADES																																							
Fase I Anteproyecto																																							
Planteamiento del problema		■																																					
Delimitación de la investigación				■																																			
Justificación de la investigación						■																																	
Objetivos de la investigación								■																															
Primera revisión del anteproyecto										■																													
Marco teórico												■																											
Metodológica de investigación														■																									
Planteamiento de hipótesis																■																							
Presentación final de anteproyecto																		■																					
Fase II Investigación																																							
Capítulo I Planteamiento del problema																																							
Situación problemática																																							
Enunciado del problema																																							
Presentación de capítulo I																																							
Capítulo II Marco teórico																																							
Antecedentes del problema																																							
Habilidades blandas																																							
Revolución tecnológica																																							
Normativa técnica aplicable y otros temas																																							
Presentación de capítulo II																																							
Capítulo III Metodología de la investigación																																							
Tipo de investigación																																							
Sujeto y objeto de estudio																																							
Variables e indicadores																																							
Encuestas																																							
Análisis de resultados de encuestas																																							
Presentación de capítulo III																																							
Capítulo IV Propuesta de solución																																							
Elaboración de propuesta																																							
Presentación de propuesta																																							
Verificación de propuesta																																							
Entrega de propuesta final																																							
Remisión de tribunales examinadores a Junta Directiva para su aprobación																																							
Revisión de trabajos finales por parte de los tribunales examinadores																																							
Realización de exámenes de grado																																							

2.6. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

2.6.1. Procesamiento de la información.

Los datos obtenidos por medio de la aplicación del cuestionario como instrumento de investigación fueron procesados en Microsoft Excel a través de tabulación de datos y mediante gráficos, para realizar el análisis e interpretación de la información para comprender de forma clara el tema de investigación. (Ver anexo 3: tabulación de datos)

2.6.2. Análisis e interpretación de la información.

Una vez tabulada la información recabada de la aplicación de la técnica encuesta, se procedió a efectuar la relación entre la variable independiente y dependiente con sus respectivas preguntas, por medio del análisis realizado se concluyó que el perfil actual del profesional en contaduría pública necesita fortalecer la aplicación de las habilidades blandas dentro de las firmas de auditoría autorizadas por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA) convirtiéndose en un punto de mejora para el profesional; de igual manera, se determinó las habilidades blandas, competencias profesionales y planes de capacitación necesarios a fortalecer en el perfil del contador público para afrontar los desafíos de la Revolución 4.0 con el objetivo de ampliar sus servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría, y por consiguiente sus campos de acción.

2.7. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.

2.7.1. Diagnóstico de la investigación.

2.7.1.1. TABLA 2: EL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO DENTRO DE LAS FIRMAS DE AUDITORÍA Y SU CAMPO DE ACCIÓN.

N°	Pregunta	N° de Pregunta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
1	Perfil actualizado del contador público con base a regulaciones nacionales e internacionales dentro de la firma de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> • Sí • No 	1	64 22	74.40% 25.60%
2	Cuenta con un manual de descripción de puesto dentro de la firma de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> • Sí • No 	2	65 21	75.60% 24.40%
3	Requisitos que se consideran en el perfil del contador público dentro de la firma de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> • Ser licenciado en Contaduría Pública. • Experiencia Mínima. • Conocimientos de software para contabilidad y auditoría. • Manejo de Ofimática. • Conocimiento técnico (NIAS, NIIF, LEYES, ETC.) • Dominio de inglés. • Otra. 	3	53 52 48 33 81 22 4	61.60% 60.50% 55.80% 38.40% 94.20% 25.60% 4.80%
4	Habilidades blandas que debe incluir el perfil del contador público: <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva. • Gestión del tiempo. • Inteligencia emocional. • Relaciones interpersonales. • Trabajo en equipo. • Motivación. • Pensamiento crítico. • Facilidad de adaptación. 	6	58 54 54 45 72 42 62 36	67.40% 62.80% 62.80% 52.30% 83.70% 48.80% 72.10% 41.90%

	<ul style="list-style-type: none"> • Resiliencia. • Liderazgo. • Creatividad. • Otra. 		28	32.60%
			54	62.80%
			23	26.70%
			3	3.60%
5	Principios de ética que considera fundamentales. <ul style="list-style-type: none"> • Integridad. • Objetividad. • Confidencialidad. • Competencia profesional. • Competencia y diligencia profesional. 	7	77	89.50%
			49	49.00%
			73	84.90%
			38	44.20%
			62	72.10%
6	Nuevos servicios evaluados a brindar por la firma de auditoría: <ul style="list-style-type: none"> • Asesoría corporativa-Financiamiento • Asesoría corporativa-Tasaciones • Contabilidad de gestión-Planificación • Contabilidad de gestión-Desempeño • Contabilidad de gestión-Gestión de riesgos • Contabilidad de gestión-Control Interno. • Regulaciones laborales • Políticas y procedimientos de recursos humanos • Desarrollo de nuevos modelos de negocios • Auditoría de TI • Evaluación de riesgos • Desarrollo de nuevas tecnologías • Seguridad de la información • Otra 	9	36	42.90%
			13	15.50%
			22	26.20%
			14	16.70%
			31	36.90%
			34	40.50%
			21	25.00%
			16	19.00%
			17	20.20%
			40	47.60%
			33	39.30%
			10	11.90%
			23	27.40%
			3	3.60%

Fuente: Encuesta realizada a Firmas de Auditoría.

Los avances en los sistemas de información son un hecho en plena revolución 4.0 tanto dentro como fuera de las firmas de auditoría por lo cual es necesario poseer profesionales que cumplan con los perfiles necesarios para hacer frente a los desafíos que el avance tecnológico conlleva.

Tres cuartas parte de las firmas encuestadas cuentan con un perfil del contador público actualizado con su respectivo manual donde se describen las funciones que se deben realizar, exactamente el 74.40% (pregunta 1) y el 75.60% (pregunta 2). Pero, es interesante que tanto el 25.60% de las firmas no posee un perfil actualizado (Pregunta 1) y el 24.40% no poseen un Manual de descriptor de funciones (pregunta 2) mostrando que parte de las firmas de auditoría encuestadas poseen un punto de mejora continua.

Así mismo, los encuestados dieron a conocer los requisitos que consideran debe cumplir el perfil del contador público (pregunta 1) para poderse desempeñar en una firma de auditoría (pregunta 3) entre las cuales sobresalen: Conocimiento en normativa técnica y legal con un 94.20%, ser licenciado en Contaduría Pública con un 61.60%, Experiencia mínima de 1 a 3 años con un 60.50%, Conocimiento de software para contabilidad y auditoría con un 55.80%, Manejo de Ofimática con un 38.40%, Dominio de un segundo idioma (Inglés) con un 25.60%, entre otros requisitos como lo son autorización emitida por el Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA) para ejercer y manejo de la inteligencia emocional; el perfil adicional a cumplir con habilidades duras es necesario conocer las habilidades blandas con base a la información brindada por los encuestados las habilidades blandas que ellos más valoran en el perfil del contador público (pregunta 6) son: Trabajo en equipo, Pensamiento crítico, Comunicación efectiva, Gestión del tiempo, Liderazgo e inteligencia emocional; tanto en la pregunta 3 y 6 se puede observar que la inteligencia emocional es muy valorada.

También, es importante conocer qué principios debe de mostrar el profesional en contaduría pública respecto a la ética profesional (pregunta 7) a la hora de desempeñar sus funciones (pregunta 2) en la cual los encuestados respondieron: Integridad 89.50%, Confidencialidad 84.90%, Competencia y diligencia profesional 72.10%, Objetividad 49.00% y Competencia profesional 44.20% de consenso.

Se consultó también los nuevos servicios que las firmas de auditoría han evaluado brindar con base a las necesidades del mercado, lo cual permite conocer que las firmas han ido actualizando los perfiles que necesitan y Manual de descripción de funciones (pregunta 1), (pregunta 2) y (pregunta 3) para brindar un nuevo servicio entre los que destacan: Auditoría de IT 47.60%, Asesoría corporativa (Financiamiento) 42.90%, Contabilidad de gestión (Control Interno) 40.50%, Evaluación de Riesgo 39.30%, Contabilidad de gestión (Gestión de Riesgo) 36.90%, seguridad de la información 27.40%, ETC.

2.7.1.2. TABLA 3: HABILIDADES Y COMPETENCIAS A FORTALECER EN EL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO PARA DESEMPEÑARSE EN FIRMAS DE AUDITORÍA.

N°	Pregunta	N° de Pregunta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
7	Conocimientos adicionales a desarrollar el contador público dentro de la firma de auditoría para ampliar la oferta de servicios: <ul style="list-style-type: none"> • RPA (Automatización Robótica de Procesos). • Nuevos Modelos de Negocios (Fintech, E-commerce, Start Up, etc.) • Análisis de datos. • Ciber seguridad. 	4	26 49 57 47	30.20% 57.00% 66.30% 54.70%

	<ul style="list-style-type: none"> Regulaciones para nuevas plataformas tecnológicas. Fortalecimiento de habilidades blandas. Otra. 		41 32 1	47.70% 37.20% 1.20%
8	<p>Según los IES's para el aprendizaje y desarrollo de los contadores profesionales. Se consideran importantes aplicarlos en la firma de auditoría:</p> <ul style="list-style-type: none"> Competencias técnicas. Habilidades profesionales. Valores, ética y actitudes. Evaluación de competencias. Educación profesional continua (seguimiento). Competencias profesionales para socios encargados de auditoría de estados financieros. 	5	59 49 72 29 74 32	68.60% 57.00% 83.70% 33.70% 86.00% 37.2020%
9	<p>Según los IES's que temas han sido tomados en cuenta en las capacitaciones brindadas al personal:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actualización sobre tecnología. Habilidades blandas. Habilidades técnicas. Mentalidad centrada en el cliente. Comunicación. Liderazgo. Otra. 	8	55 22 78 19 33 30 2	64.00% 25.60% 90.70% 22.10% 38.40% 34.90% 2.40%
10	<p>Considera que las habilidades blandas en los contadores públicos contribuirán a fortalecer sus competencias profesionales y ampliar los servicios de las firmas de auditoría de cara a los desafíos que conlleva la revolución 4.0:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sí No 	14	82 4	95.30% 4.70%
11	<p>Considera útil el desarrollo de una propuesta de perfil del contador público enfocado en el fortalecimiento de habilidades blandas necesarias para afrontar los desafíos de la revolución 4.0 y ampliación de los servicios profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sí No 	15	82 4	95.30% 4.70%

Fuente: Encuesta realizada a Firmas de Auditoría.

Las habilidades y competencias son partes de un perfil profesional que está en constante desarrollo y fortalecimiento, y el perfil de contador público no está exento.

Las firmas de auditoría encuestadas proporcionaron información importante acerca de los conocimientos adicionales que el contador público debe desarrollar para ampliar su campo de acción (pregunta 7) entre los que se encuentran: Análisis de datos 66.30%, Conocimiento sobre nuevos modelos de negocios como por ejemplo Fintech, E-commerce, Start Up, etc. 57.00%, Ciber seguridad 54.70%, Regulaciones para nuevas plataformas digitales 47.70%, Fortalecimiento de Habilidades blandas 37.20% con base a este se puede observar la pregunta 6 donde encontraremos una detalle de las habilidad blandas que las firmas consideran importantes que el profesional en contaduría pública desarrolle en su perfil profesional, Conocimiento de RPA 30.20% y desarrollo de nuevas estrategias tecnológicas 1.20% con base a la información detallada anteriormente podemos observar que el conocimiento que el profesional debe desarrollar es amplio ante los avance de la tecnología de la Revolución 4.0.

Para el desarrollo, fortalecimiento de las competencias y habilidades en el perfil del contador público es necesario conocer los Estándares Internacionales en Educación IES's (pregunta 5) que brindan una guía donde se observa las áreas de educación necesarias para mantener un perfil profesional actualizado en el área contable, los IES's contemplan competencias (habilidades duras) IES-1 Requisitos de entrada a profesionales, IES-2 Competencia técnica, IES-5 Experiencia práctica, IES-6 Evaluación de competencia, IES-7 Educación profesional continua (seguimiento), IES-8 Competencia profesional para socios encargados de auditoría de EF y habilidades blandas IES-3 Habilidades profesionales, IES-4 Valores, ética y actitudes. Las firmas encuestadas consideran importante la aplicación de los IES's a la hora brindar una capacitación a sus colaboradores entre las temáticas que han sido tomadas a la hora de capacitar a sus

colaboradores que cumplan con los IES's (pregunta 8) se encuentra: Habilidades técnicas 90.70%, Actualizaciones tecnológicas 64.00%, Comunicación 38.40%, Liderazgo 34.90%, Habilidades blandas 25.60%, Mentalidad centrada en el cliente 22.10% y Resiliencia 2.40%.

Se verificó si las firmas encuestadas consideran que las habilidades blandas en el contador público contribuirán a fortalecer las competencias profesionales y ampliar sus servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría de cara a los desafíos que conlleva la revolución 4.0 (pregunta 14) (pregunta 6) (pregunta 1) (pregunta 9). Así mismo, se les consulta si como firma considera útil el desarrollo de una propuesta de un perfil del contador público enfocado en el fortalecimiento de habilidades necesarias para afrontar los desafíos de la revolución 4.0. Y ampliación de los servicios profesionales (pregunta 15) (pregunta 2) el 95.30% consideran que sí, tanto el fortalecimiento y desarrollo como la propuesta del perfil del contador público enfocado en las habilidades blandas en el profesional en contaduría pública son necesarios para profundizar en el tema de habilidades blandas en el profesional en contaduría pública.

2.7.1.3. TABLA 4: CONOCIMIENTOS DE LAS FIRMAS DE AUDITORÍA ENCUESTADAS SOBRE LA REVOLUCIÓN 4.0. Y SU APLICACIÓN.

N°	Pregunta	N° de Pregunta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
12	<p>Porcentaje de ingresos total de la firma destinado a la inversión tecnológica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menos de 5% • Entre 5% y 10% • Más de 10% • Del 25% al 30% • Nada. 	10	28 35 20 1 1	32.90% 41.20% 23.50% 1.20% 1.20%
13	<p>Motivo por el cual la firma invirtió en nuevas tecnologías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de datos • Ofrecer nuevos servicios • Crecimiento de la firma • Reducir costos • Mantener clientes • Atraer clientes • Atraer empleados • Ahorrar tiempo • Mejorar eficiencia • Reemplazo de equipo • Otra 	11	25 34 48 23 17 26 4 33 50 23 1	29.40% 40.00% 56.50% 27.10% 20.00% 30.60% 4.70% 38.80% 58.80% 27.10% 1.2%
14	<p>Concepto asociado al término “Revolución 4.0”:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es una teoría sobre los avances de la tecnología, nuevas tecnologías, modelos de negocio tecnológico, reemplazo de los procesos manuales a procesos digitales en la industria, servicios financieros. • Se trata sobre tecnologías, negocios, reemplazo de los procesos y servicios financieros. • Es una teoría sobre producción en masa, cadenas de montaje y avances electrónicos. 	12	73 8 5	84.88% 9.31% 5.81%
15	Tecnología derivada que la firma de auditoría ha considerado de la revolución 4.0:	13		

• Internet de las cosas	40	48.20%
• Inteligencia artificial	16	19.30%
• Sistemas autónomos	27	32.50%
• Robótica	10	12.00%
• Blockchain	9	10.80%
• Comunicación 5G	16	19.30%
• Bioinformática	8	9.60%
• Realidad aumentada	11	13.30%
• Otra	5	6.00%

Fuente: Encuesta realizada a Firmas de Auditoría.

La revolución 4.0 y sus aportes en la contabilidad y auditoría son notorios desde software de contabilidad y auditoría hasta la robótica, internet de las cosas, RPA, etc. Por lo cual es importante conocer el nivel de conocimiento de las firmas acerca de la Revolución 4.0 y su contribución (pregunta 12) el 84.70% de los encuestados poseen un conocimiento acertado sobre la Revolución 4.0. Así mismo, es necesario conocer cuál es el nivel de ingresos totales que las firmas encuestadas asignan para inversión de tecnología entre los rangos porcentuales que las firmas designan (pregunta 10) se encuentran: Entre el 5% al 10% (4.20%), Menos del 5% (32.90%), Más del 10% (23.50%), etc. Entre los cinco motivos más relevantes para las firmas encuestadas que las motivó a realizar dicha inversión (pregunta 11) se encuentra: Mejora de eficiencia 58.80%, Crecimiento de la firma 56.50%, Ofertar nuevos servicios 40%, Ahorro del recurso tiempo 38.80%, Análisis de datos 29.40%, etc.

En lo relacionado a la tecnología derivada de la revolución 4.0 que las firmas de auditoría encuestadas han valorado aplicar (pregunta 13): Internet de las cosas 48.20%, Inteligencia artificial 19.30%, Sistemas autónomos 32.50%, Robótica 12.00%, Blockchain 10.80%, Comunicación 5G 19.30%, Bioinformática 9.60%, Realidad aumentada 13.30% y Otra 6.00% (aplicación según sea necesaria dentro de la firma).

CAPITULO III: PROPUESTA DE SOLUCIÓN.

3.1. GENERALIDADES.

3.1.1. Situación actual.

La Revolución 4.0 trae consigo muchos cambios en la manera que se llevaba a cabo el trabajo de un contador y por consiguiente el de un auditor externo también, dentro de esos cambios el más sonado es la digitalización de las operaciones que las empresas realizan y esto desencadena a que un auditor sepa sobre procesos de cómo realizar su trabajo virtualizando y de manera confiable, aplicando tales procedimientos adaptados a los nuevos modelos de negocios.

Las capacitaciones que brindan las diferentes organizaciones que regulan o representan a los profesionales en Contaduría Pública, específicamente al área de auditoría externa hacen hincapié en la digitalización de las operaciones y el impacto en la forma de realizar un trabajo de auditoría externa que conlleve procesos de virtualización; así como sobre la ciberseguridad y sus riesgos, puesto que es lo más relevante a tomar en cuenta con respecto a lo técnico.

Para ser un profesional en Contaduría Pública competitivo la clave está en desarrollar y aplicar habilidades blandas, ya que según la entrevista realizada al profesional en Contaduría Pública, experto en auditorías, recalcó que no era viable contratar a un profesional que fuese excelente en el área técnica pero en el área de habilidades blandas fuese deficiente, en su opinión no era adecuado para integrarse a una firma de auditoría, ya que es más eficaz contratar a un profesional con fortalezas en habilidades blandas y también en el área técnica, buscando que el proceso inducción del profesional a la firma de auditoría sería mínimo y el aporte profesional del auditor contratado a la firma sería enriquecedor.

Generalmente es más factible capacitar a un profesional en el área técnica que en el área de habilidades blandas; por ello, es necesario que el fortalecimiento de habilidades blandas en los profesionales de Contaduría Pública comience desde la etapa de la educación superior.

Así mismo, se pudo verificar que en la mayoría de las firmas de auditoría se cuenta con un perfil actualizado con base a regulaciones nacionales e internacionales para hacer frente a los desafíos que la Revolución 4.0 trae consigo, puesto que es una etapa irreversible, siendo necesario proponer un perfil del profesional en contaduría pública que aporte un agregado que no pueda aportar la inteligencia artificial o dispositivos inteligentes, como lo son las habilidades blandas.

Es así como nace la propuesta del perfil del profesional en contaduría pública, enfocado en habilidades blandas adicional de las habilidades duras y comportamiento ético que debe poseer.

3.2 PROPUESTA DE PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO.

3.2.1 Habilidades blandas.

El término de habilidades blandas es sociológico, se relaciona con la capacidad de interactuar socialmente con sus semejantes, dentro y fuera del entorno laboral, se consideran como rasgos de la actitud, aptitud y la forma de comunicarse del individuo.

Las habilidades blandas tienen una ponderación relevante en la actualidad, tanto para incluirlas en capacitaciones como en requisitos al momento de una contratación, ya que permiten desenvolverse con naturalidad para enfrentar con mayor facilidad obstáculos que se encuentre a la hora de desarrollar un trabajo, mayormente los desafíos que conlleva la Revolución 4.0 con respecto a los cambios. Dentro de las habilidades blandas que mayormente se busca en el perfil del profesional en contaduría pública, están:

- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Relaciones interpersonales.
- Motivación:
- Facilidad de adaptación.
- Resiliencia.
- Pensamiento crítico.
- Comunicación efectiva.
- Gestión del tiempo.
- Inteligencia emocional.
- Creatividad.

En una auditoría externa, cualquiera que sea, siempre es estresante para los colaboradores que la reciben. Está comprobado que un auditado prevenido no proporcionará la información que se necesita para una investigación, sería más fácil buscar evidencia en los sistemas y los soportes que se entregan. Una parte importante es la información no oficial que no se ve en esos soportes y una entrevista adecuada es vital para descubrir lo que en verdad está sucediendo, por eso es necesario cultivar la habilidad de poder comunicarse y crear empatía con los auditados.

La relación que tiene el profesional en contaduría pública moderno con las habilidades blandas, se debe a que hoy en día las nuevas competencias no se están enseñando en las aulas de una escuela o en la universidad, u otra entidad de educación superior; pero, son requeridas por las empresas contratantes y está influyendo en la forma de hacer negocios, es determinante en la contratación sus servicios. Por ello, también se propone un plan de capacitaciones en el fortalecimiento de habilidades blandas para el profesional en contaduría pública.

3.2.2 Conocimientos técnicos.

Las habilidades duras seguirán siendo protagonistas al momento de contratación de un profesional en contaduría pública, para ejercer la profesión. En la investigación realizada se identificó los requisitos técnicos que mayormente se verifican en el perfil del profesional en contaduría pública al momento de ser seleccionados para una oportunidad laboral, entre los cuales están:

Requisitos Básicos

- Conocimiento técnico (NIAS, NIIF, LEYES, ETC,)
- Ser licenciado en contaduría pública.
- Experiencia mínima que estipula cada organización contratante.
- Conocimientos de software para contabilidad y auditoría.
- Manejo de ofimática.
- Dominio de inglés.

Requisitos técnicos adicionales.

- Análisis de datos.
- Nuevos modelos de negocios (Fintech, E-commerce, Start Up, etc.)
- Ciberseguridad.
- Regulaciones para nuevas plataformas tecnológicas.
- RPA (Automatización Robótica de Procesos).

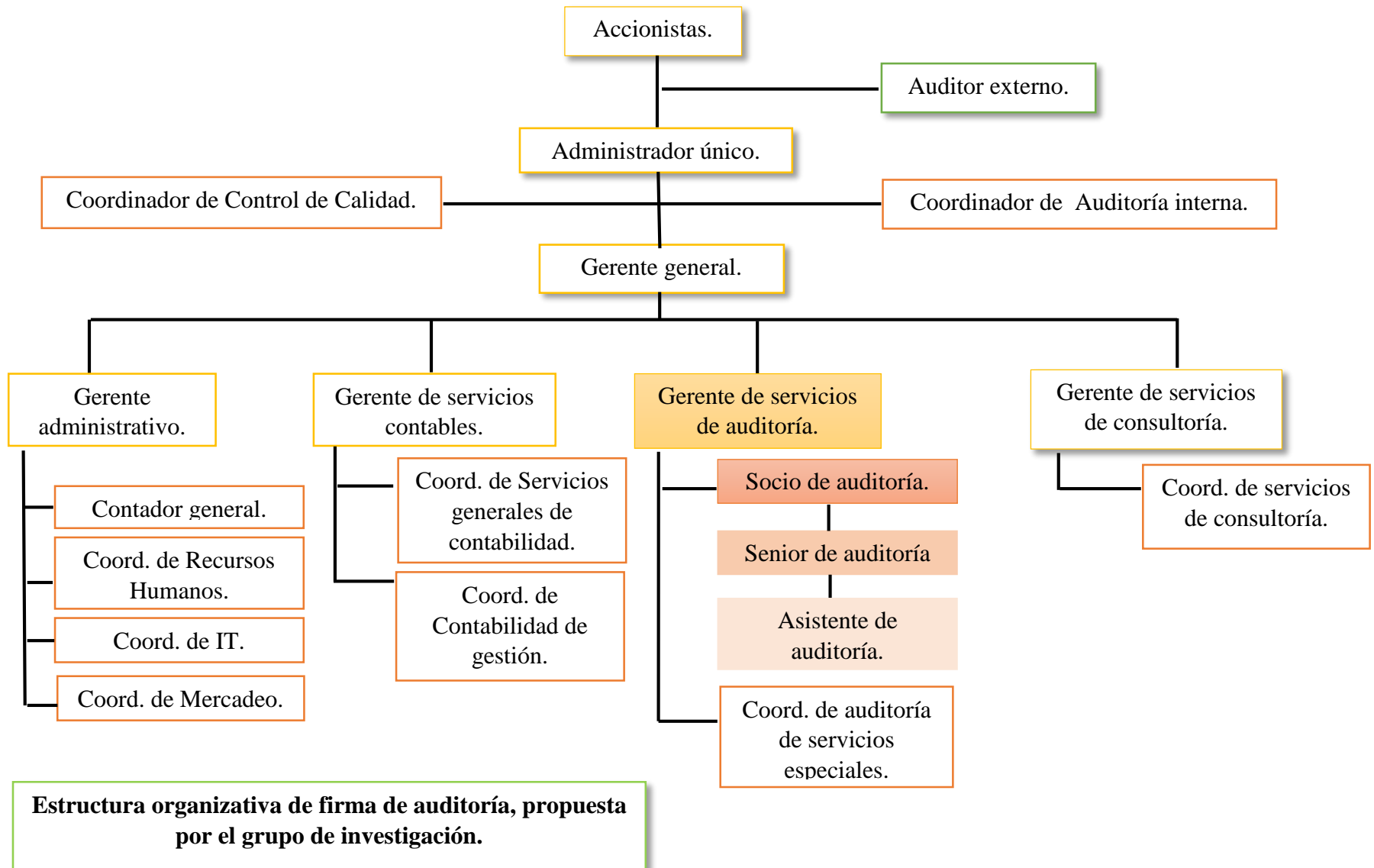
3.2.3 Ética profesional como habilidad blanda.

Un aspecto importante en la profesión del Contador Público es poner en práctica lo relacionado a la ética profesional, puesto que, en el país, existe un código de ética que se debe aplicar en el ejercicio de la profesión. Los principios de ética fundamentales en el perfil de un profesional en contaduría pública se enuncian a continuación, siendo más buscado el principio de integridad, según los resultados obtenidos en la investigación:

- Integridad.
- Confidencialidad.
- Competencia y diligencia profesional.
- Objetividad.
- Competencia profesional.

Un profesional en contaduría pública debe mostrar imparcialidad, sinceridad y honestidad en todo momento del ejercicio de la profesión, tener discreción total en los asuntos y materias revisadas o procesadas durante dicho proceso, respetando en todo momento la máxima de confidencialidad de la organización. Así como, tener firmeza en las decisiones tomadas en todo momento.

3.2.4. Estructura Organizativa dentro de una Firma de Auditoría.



3.2.5. Perfil del Contador Público Enfocado en Habilidades Blandas.

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

NOMBRE DEL PUESTO:	<u>Socio de Auditoría.</u>
PUESTO SUPERIOR:	<u>N/A</u>
PUESTO AL QUE SUPERVISA:	<u>Senior de Auditoría.</u>
FAMILIA DE PUESTO AL QUE PERTENECE	<u>Gerencia de Servicios de Auditoría.</u>
COMPETENCIAS SEGUN SU FAMILIA DE PUESTO	<u>Directivas, Organizativas, Conductuales, Ética profesional.</u>

UBICACIÓN DEL PUESTO EN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



OBJETIVO PRINCIPAL DEL PUESTO DE TRABAJO

Asignar equipos de auditoría, definir cronograma de actividades y monitoreo de auditoría. Negociar términos de trabajo con clientes, así como de asegurar la independencia de los equipos de auditoría.

FUNCIONES GENERALES DEL PUESTO

1	Aplicar controles para asegurar la ejecución de los trabajos de auditoría.
2	Garantizar el cumplimiento de la ética en los integrantes de los equipos de auditoría.
3	Programar campañas de capacitación en los equipos de trabajo respecto a temas técnicos del área, laborales, tendencias tecnológicas en la profesión y tendencias de mercados. Apoyándose con los demás departamentos dentro de la firma.

FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

1	Asignar equipos de auditoría para la realización del trabajo.
2	Diseñar el cronograma de actividades conforme a los clientes, compromisos con los clientes y la disponibilidad de equipos de trabajo.
3	Mantener constante monitoreo de la ejecución del trabajo de auditoría con base al cronograma de actividades y presupuesto asignado.
4	Revisar y aprobar procedimientos de auditoría en cada etapa de esta.
5	Mantener contacto con clientes y administrar cartera de clientes asignados.
6	Orientar al equipo de auditoría en relación con problemas identificados durante la ejecución del trabajo.
7	Supervisar la preparación de informes que se emitan a la gerencia.
8	Buscar nuevos clientes potenciales para la firma por medio de redes de contacto estratégicas.
9	Acordar con el cliente los términos del trabajo de auditoría, y mantenerlos informados sobre el avance del trabajo.
10	Asegurar la independencia del equipo de auditoría.
11	Revisar y aprobar planes de auditoría, papeles de trabajo de áreas críticas, paquetes de estado financieros y la opinión de auditoría.
12	Someter a consideración los asuntos que impliquen diferencias de opinión.
13	Asegurar que el trabajo se ha realizado de conformidad con las políticas y procedimientos de ética y auditoría, así como con las políticas y procedimientos de control de calidad.
14	Evaluar lo adecuado de la evidencia de auditoría, evaluar las conclusiones de la auditoría.
15	Realizar el cierre de la auditoría con el cliente presentando los resultados.

INFORMACION DEL PUESTO

CONDICIONES DE TRABAJO	EQUIPO DE PROTECCION DE TRABAJO	MANEJO DE EQUIPO DE TRABAJO
Trabajo de Oficina y Campo	N/A	Computadora
		Celular.
		Software ERP

METRICAS DE RESULTADOS	RELACIONES DE TRABAJO	
Cumplimiento de cronograma de actividades semanal.	Internos	Externos
Presentación de informes de auditoría semanal.	Colaboradores del área de Gerencia de Auditoría	Clientes
Incrementos de servicios por nuevos clientes mensuales.	Asistente de auditoría.	
	Senior de auditoría.	

PERFIL ACADEMICO DEL OCUPANTE DEL PUESTO

A.) Formación Académica

	Incompleta	Completa
<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Técnica Superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

B.) Especificar el título requerido

Graduado de la Licenciatura en Contaduría Pública.

x	Maestría		x
---	----------	--	---

Maestría en Finanzas y/o Maestría en auditoría.

CONOCIMIENTOS GENERALES

A) Experiencia previa:

De 10 años mínimo en posiciones como Sénior de Auditoría, Socio de Auditoría.

B) Conocimientos de ingreso:

Manejo de Paquete Office, Idioma Ingles, competencias técnicas del área y procesos administrativos.

C) Conocimientos por adquirir dentro del puesto de trabajo:

Manejo de software ERP, capacitación constante en normativa técnica, legal, tendencias tecnológicas y laborales, procesos administrativos, manejo de equipos de trabajo.

COMPETENCIAS SEGUN SU FAMILIA DE PUESTO

DIRECTIVAS	ORGANIZACIONALES	CONDUCTUALES	ÉTICA PROFESIONAL
Liderazgo.	Trabajo en Equipo.	Análisis y Gestión de la información.	Integridad.
Inteligencia Emocional	Facilidad de Adaptación.	Orientación a Resultados.	Objetividad.
Pensamiento Crítico.	Resiliencia.	Gestión del Tiempo.	Competencia y Diligencia profesional.
Motivación.	Relaciones Interpersonales.	Trabajo bajo Presión	Confidencialidad.
Asesoría.	Orientación al Servicio.	Compromiso con los Valores Organizacionales.	Comportamiento Profesional.
Escepticismo y Juicio Profesional.	Comunicación Efectiva.	Autocontrol.	
Pensamiento Analítico.	Relaciones Interpersonales.	Planificación y Organización.	
Pensamiento Estratégico.	Aprendizaje Continuo.	Creatividad e Innovación.	
Negociación.	Orientación a la Excelencia.		

COMPETENCIAS TÉCNICAS.
1. Conocimiento de normativa técnica y legal.
2. Dominio de Sistema ERP para Servicios de Auditoría.
3. Dominio de Segundo Idioma (Ingles).
4. Conocimiento de nuevos modelos de negocios derivado de los Nuevos Avances Tecnológicos (Fintech, E-commerce, Start up, etc).
5. Conocimiento de Nuevos sistemas de Automatización Robótica de Procesos RPA.
6. Análisis de Datos.
7. Ciberseguridad.
8. Regulaciones para Nuevas Plataformas Tecnológicas.

ELABORADO POR DIRECCIÓN DE: **VALIDADO Y APROBADO POR:**

FECHA DE ACTUALIZACIÓN 12/02/2021

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

NOMBRE DEL PUESTO:	Senior de Auditoría.
PUESTO SUPERIOR:	Socio de Auditoría.
PUESTO AL QUE SUPERVISA:	Asistente de Auditoría.
FAMILIA DE PUESTO AL QUE PERTENECE	Gerencia de Servicios de Auditoría.
COMPETENCIAS SEGUN SU FAMILIA DE PUESTO	Directivas, Organizativas, Conductuales, Ética profesional.

UBICACIÓN DEL PUESTO EN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



OBJETIVO PRINCIPAL DEL PUESTO DE TRABAJO

Coordinar auditorías por medio del trabajo de campo, así como de la supervisión de su equipo de trabajo asegurando el cumplimiento de los procedimientos en los programas de auditoría y presupuesto, validando la información vaciada en las hojas de trabajo.

FUNCIONES GENERALES DEL PUESTO

1	Llevar una adecuada planificación y administración de los equipos de trabajo.
2	Cumplir con las actividades designadas por su superior.
3	Cumplir con la experiencia adecuada en la aplicación de normativa técnica y legal.

FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

1	Velar por la planificación, ejecución y finalización de las auditorías.
2	Diseñar el presupuesto de su área a cargo.
3	Supervisar y asesorar a su equipo a cargo, asegurando la comprensión de los procedimientos asignados en los programas de auditoría.
4	Ejecutar procedimientos de auditoría en áreas complejas.
5	Identificar problemas y comunicar de forma oportuna al gerente con las posibles soluciones.
6	Diseñar y validar informes para la gerencia.
7	Asegurar los cumplimientos adquiridos con el cliente.
8	Revisar estados financieros para sugerir un modelo de opinión conforme a los resultados de la auditoría.
9	Detectar puntos de mejorar en las auditorías y sugerir actualizaciones en los procesos.

INFORMACION DEL PUESTO

CONDICIONES DE TRABAJO	EQUIPO DE PROTECCION DE TRABAJO	MANEJO DE EQUIPO DE TRABAJO
Trabajo de Oficina y Campo	N/A	Computadora
		Celular.
		Software ERP

METRICAS DE RESULTADOS	RELACIONES DE TRABAJO	
	Internos	Externos
Cumplimiento de auditorías programadas semanal.		
Diseño y ejecución de presupuesto mensual.	Colaboradores del área de Gerencia de Auditoría	Clientes
Ejecución de programas de auditoría semanal.	Asistente de auditoría.	

Entrega de informes de gerencia a tiempo semanal.		

PERFIL ACADÉMICO DEL OCUPANTE DEL PUESTO

A.) Formación Académica

	Incompl eta	Compl eta	
<input type="checkbox"/>	Secunda ria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Técnica Superior	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	Universi tario	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	Maestría	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.) Especificar el título requerido

Graduado de la Licenciatura en Contaduría Pública.

Preferiblemente egresado o graduado en Maestría en Finanzas o Maestría en Auditoría.

CONOCIMIENTOS GENERALES

A) Experiencia previa:

De 5 a 10 años en posiciones como Asistente de auditoría, Sénior de Auditoría, Socio de Auditoría.

B) Conocimientos de ingreso:

Manejo de Paquete Office, Idioma Ingles, competencias técnicas del área y procesos administrativos.

C) Conocimientos por adquirir dentro del puesto de trabajo:

Manejo de software ERP, capacitación constante en normativa técnica, legal, tendencias tecnológicas y laborales, procesos administrativos, manejo de equipos de trabajo.

COMPETENCIAS SEGUN SU FAMILIA DE PUESTO

DIRECTIVAS	ORGANIZACIONALES	CONDUCTUALES	ÉTICA PROFESIONAL
Liderazgo.	Trabajo en Equipo.	Análisis y gestión de la información.	Integridad.
Inteligencia Emocional	Facilidad de Adaptación.	Orientación a Resultados.	Objetividad.
Pensamiento Crítico.	Resiliencia.	Gestión del Tiempo.	Competencia y diligencia Profesional.
Motivación.	Relaciones Interpersonales.	Trabajo Bajo Presión	Confidencialidad.
Asesoría.	Orientación al Servicio.	Compromiso con los Valores Organizacionales.	Comportamiento Profesional.
Escepticismo y juicio profesional.	Comunicación Efectiva.	Autocontrol.	
	Relaciones Interpersonales.	Planificación y Organización.	
	Aprendizaje Continuo.		

COMPETENCIAS TÉCNICAS.
1. Conocimiento de normativa técnica y legal.
2. Dominio de sistema ERP para servicios de auditoría.
3. Dominio de segundo idioma (Ingles).
4. Conocimiento de nuevos modelos de negocios derivado de los nuevos avances tecnológicos (Fintech, E-commerce, Start up, etc).
5. Conocimiento de nuevos sistemas de automatización robótica de procesos RPA.
6. Análisis de Datos.
7. Ciber Seguridad.
8. Regulaciones para Nuevas Plataformas Tecnológicas.

ELABORADO POR DIRECCIÓN DE: VALIDADO Y APROBADO POR:

FECHA DE ACTUALIZACIÓN 12/02/2021

FORMATO DE PERFIL DEL PUESTO

IDENTIFICACIÓN DEL PUESTO

NOMBRE DEL PUESTO:	Asistente de Auditoría.
PUESTO SUPERIOR:	Senior de Auditoría.
PUESTO AL QUE SUPERVISA:	N/A
FAMILIA DE PUESTO AL QUE PERTENECE	Gerencia de Servicios de Auditoría.
COMPETENCIAS SEGUN SU FAMILIA DE PUESTO	Organizativas, Conductuales, Ética profesional

UBICACIÓN DEL PUESTO EN ESTRUCTURA ORGANIZATIVA



OBJETIVO PRINCIPAL DEL PUESTO DE TRABAJO

Desarrollar y ejecutar la auditoría asignada por su superior, a través de los procedimientos de los programas de auditoría para el manejo de la información proporcionada por el cliente aplicando conocimientos técnicos para el vaciado de la misma en los sistemas ERP.

FUNCIONES GENERALES DEL PUESTO

1	Llevar una adecuada planificación y administración del tiempo de trabajo.
2	Garantizar que el trabajo realizado cumpla con los requisitos de la firma.
3	Mantener en constante actualización sobre las nuevas técnicas de trabajo, legislatura, etc.
4	Cumplir con lo establecido en el reglamento interno de trabajo de la firma.
5	Guardar extrema confidencialidad con la información que se maneja.
6	Velar por el resguardo y buen uso de las herramientas y equipo de trabajo asignado.

FUNCIONES ESPECIFICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

1	Ejecutar y documentar los procedimientos asignados en los programas de auditoría.
2	Brindar una comunicación directa con el Senior de auditoría sobre los avances del trabajo y hallazgos del trabajo.
3	Realizar ajustes sugeridos por el Senior en los procedimientos de auditoría y papeles de trabajo.
4	Desarrollar las actividades asignadas por el Senior de auditoría.
5	Sugerir puntos de mejora en los proceso de auditoría.
6	Velar por el cumplimiento de los controles internos, procedimientos establecidos, de disposiciones y normas legales reglamentarias y de cualquier otra índole
7	Colaborar en la realización de auditoría a las diversas áreas de la institución
8	Preparar de Papeles de Trabajo de la auditoría asignada.

INFORMACION DEL PUESTO

CONDICIONES DE TRABAJO
Trabajo de Oficina y Campo

EQUIPO DE PROTECCION DE TRABAJO
N/A

MANEJO DE EQUIPO DE TRABAJO
Computadora
Celular.
Software ERP

METRICAS DE RESULTADOS
Documentación de procedimientos de auditoría semanal.
Informar sobre avance del trabajo semanal.

RELACIONES DE TRABAJO	
Internos	Externos
Colaboradores del área de Gerencia de Auditoría	Clientes

PERFIL ACADEMICO DEL OCUPANTE DEL PUESTO

A.) Formación Académica

	Incompl eta	Comple ta
<input checked="" type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

<input checked="" type="checkbox"/> Técnica Superior	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
------------------------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

<input checked="" type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
---------------------------------------------------	--------------------------	--------------------------

<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-----------------------------------	--------------------------	--------------------------

B.) Especificar el título requerido

Bachillerato Técnico Administrativo Contable.

Técnico en Contaduría Pública.

Estudiante en tercer año o graduado de la Licenciatura en Contaduría Pública.

CONOCIMIENTOS GENERALES

A) Experiencia previa:

De 2 a 3 años en posiciones como Asistente de auditoría, Asistente de contabilidad.

B) Conocimientos de ingreso:

Manejo de Paquete Office, Idioma Ingles nivel básico, competencias técnicas del área (NIAS, NIIF, LEYES, etc), procesos administrativos.

C) Conocimientos por adquirir dentro del puesto de trabajo:

Manejo de software ERP, capacitación constante en normativa técnica, legal, tendencias tecnológicas y laborales, procesos administrativos.

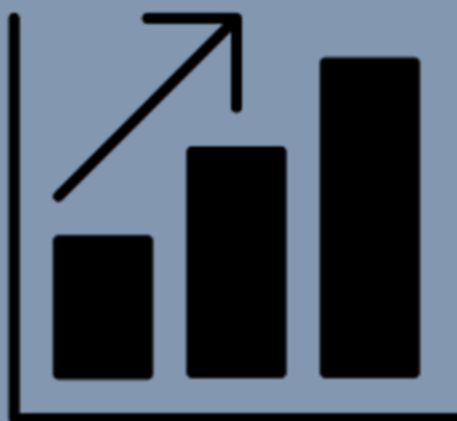
COMPETENCIAS SEGUN SU FAMILIA DE PUESTO			
DIRECTIVAS	ORGANIZACIONALES	CONDUCTUALES	ÉTICA PROFESIONAL
N/A	Trabajo en Equipo.	Análisis y Gestión de la información.	Integridad.
N/A	Facilidad de Adaptación.	Orientación a Resultados.	Objetividad.
N/A	Resiliencia.	Gestión del Tiempo.	Competencia y Diligencia profesional.
N/A	Relaciones Interpersonales.	Trabajo Bajo Presión	Confidencialidad.
N/A	Orientación al Servicio.	Compromiso con los Valores Organizacionales.	Comportamiento Profesional.
N/A		Autocontrol.	

COMPETENCIAS TÉCNICAS.
1. Conocimiento de Normativa Técnica (NIAS, NIIF pymes) y Legal.
2. Dominio de Sistema ERP para Servicios de Auditoría y hojas de trabajo electrónicas.
3. Dominio de Segundo Idioma (Ingles) a Nivel Básico.
4. Conocimiento de Nuevos Modelos de Negocios Derivado de los Nuevos Avances Tecnológicos (Fintech, E-commerce, Start up, etc).

ELABORADO POR DIRECCIÓN DE: **VALIDADO Y APROBADO POR:**

FECHA DE ACTUALIZACIÓN 12/02/2021

3.2.5. MANUAL DE COMPETENCIAS LABORALES.



Introducción.

Como resultado de la investigación sobre las competencias (Habilidades blandas) que el perfil del contador público debe fortalecer ante los desafíos de la Revolución 4.0 para ampliar su campo de acción dentro de las firmas de auditoría. Se ha levantado este Manual de Competencias específicamente Habilidades Blandas, que busca servir de guía para futuros procesos laborales, educativos y empresariales.

El presente documentos ha sido elaborado por el equipo de trabajo con base a la investigación realizada. Para la recolección de información se utilizaron las técnicas de:

- Encuesta por medio de un cuestionario a los sujetos de estudio.
- Entrevista a profesional en Contaduría Pública.

Las competencias se muestran agrupadas por familia o grupo, siendo estas:

- **Competencias Directivas:** Conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que un colaborador que desempeña cargos de jefaturas debe mostrar para ser eficaz en la organización.
- **Competencias Organizacionales:** Conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes necesarias para todos los colaboradores dentro de una institución, independientemente del cargo o funciones que esta desempeñe dentro de la organización.
- **Competencias Conductuales:** Conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que se relacionan directamente con la función específica del colaborador dentro de una institución, las cuales no se encuentran todas presentes en los cargos o funciones que desempeñen los colaboradores en la organización.

- **Competencias de Ética Profesional:** Conjunto de principios fundamentales que identifican al profesional en contaduría pública que asume la responsabilidad de actuar en interés público, cuyo marco de referencia es el Código de Ética de IESBA.

Objetivo.

Establecer un marco de referencia respecto a las habilidades blandas en el perfil de profesional en contaduría pública dentro de las firmas de auditoría, a fin de garantizar el fortalecimiento y desarrollo de estas habilidades en el profesional ante los desafíos que la Revolución 4.0 trae consigo en el mercado laboral y empresarial.

Marco Conceptual.

1. Competencias: Conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona muestra a la hora de desempeñar una actividad en el ámbito personal, educativo y laboral.
2. Habilidades Blandas: Son aquellas competencias que una persona demuestra al momento de ejecutar un trabajo, las cuales no se relacionan únicamente con los conocimientos, sino con la combinación de habilidades sociales, comunicación, aptitudes y de acercamiento.
3. IESBA: Consejo de Normas Internacionales de Ética para Contadores.
4. Know How: Conjunto de experiencias que han llevado al éxito y que pasan a conformar el saber hacer de una organización.
5. Profesional en Contaduría Pública: Término empleado para referirse al profesional que desempeña la auditoría, previa autorización del Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA).

Competencias Directivas.

Liderazgo.

Practicar la habilidad de influir asertivamente en las personas de un grupo acerca de la manera de pensar y actuar, dirigir un grupo de personas en forma que trabajen eficientemente. Muestra la intención de asumir un papel de líder de un grupo o equipo de trabajo, deseo de guiar a los demás; establecer orden, objetivos del trabajo, control del tiempo, asignación de usos de la palabra, mantener motivación en el grupo, asegurar que las necesidades materiales y socio-afectivas estén cubiertas, actuar como modelo a seguir para otros.

Inteligencia emocional.

Capacidad de empatizar con las personas, proyectada especialmente sobre la autenticidad y ejemplaridad del líder para tratar de resolver conflictos en los equipos de trabajo y la organización.

Pensamiento crítico.

Analizar la información e intentar esclarecer su veracidad, tener mirada crítica del propio trabajo, mostrar inquietud y curiosidad, hechos y personas, recabar información más allá de las preguntas rutinarias; solicitar información concreta sobre hechos, no conformarse con las primeras soluciones a los problemas.

Pensamiento analítico

Capacidad para entender situaciones, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso. Incluye la capacidad para organizar sistemáticamente las partes de un problema o situación, realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos y establecer

prioridades racionales incluyendo el entendimiento de las secuencias temporales y la relación causa-efecto de las acciones.

Pensamiento estratégico.

Capacidad para entender los cambios del entorno, las oportunidades que se presentan, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de la organización al momento de identificar la mejor respuesta estratégica. Detectar nuevas oportunidades, realizar alianzas estratégicas con usuarios, proveedores, etc.

Motivación.

Capacidad de inspirar a las personas de forma individual o grupal, con el objetivo de producir mejores resultados.

Asesoría.

Capacidad de transmitir conocimientos técnicos y experiencia adquirida, haciéndolos comprensibles y prácticos para sus clientes internos y externos. Apoyar en la toma de decisiones por medio de rol de referencia técnica y de asistencia experta en las materias de su competencia.

Negociación.

Capacidad para crear ambientes propicios de colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Dirigir o controlar una discusión utilizando técnicas ganar-ganar planificando alternativas para negociar los mejores acuerdos, centrándose en el problema, necesidad y no en la persona.

Escepticismo y juicio profesional.

Capacidad de aplicar una mentalidad de cuestionamiento crítico para evaluar la información financiera y otros datos relevantes. A la vez, identificar y evaluar alternativas razonables para llegar a conclusiones bien razonadas basadas en todos los hechos y circunstancias relevantes.

Competencias Organizacionales.**Comunicación efectiva.**

Tener la habilidad de transmitir las ideas, puntos de vista y conocimientos de una manera comprensiva para los demás. Promueve el dialogo y favorece el trabajo con diferentes actores. Trasmite ideas claras y precisas de forma verbal y escrita, tomando en cuenta la comprensión de los mensajes por medio de un lenguaje adecuado. Contribuye al logro de los objetivos y metas por medio de la identificación, mantenimiento y utilización de redes de contacto.

Trabajo en equipo.

Capacidad de interactuar en un grupo de personas, en unidad para lograr un fin u objetivos en común, de formar parte de un equipo, trabajar juntos, lo opuesto de realizarlo individual y competitivamente. Emplear habilidades de comunicación que faciliten la participación en equipo; prestar atención a la resolución de conflictos que se puedan generar en un equipo, y apoyar a enfrentarlos; desarrollo del espíritu de equipo.

Facilidad de adaptación.

Capacidad de responder oportunamente a las condiciones cambiantes del entorno por medio de la adaptación de las propias conductas y formas de trabajo con personas o grupos diversos, aceptar sin problemas los cambios propios de la organización o en las responsabilidades del puesto.

Resiliencia.

Capacidad para adaptarse levemente con resultados positivos frente a situaciones adversas.

Orientación al servicio.

Capacidad de conocer y satisfacer las necesidades de los clientes, tanto internos como externos. Enfoca el trabajo hacia un estándar de servicio que supera las expectativas de manera oportuna y adecuada.

Relaciones interpersonales.

Capacidad de relacionarse adecuadamente con las personas, proporcionando la capacidad de crear redes de contacto.

Orientación a la excelencia.

Capacidad de llevar a cabo funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de calidad, buscando la mejora continua, proponiendo la adaptación y modernización de los procesos y metodologías.

Aprendizaje continuo.

Habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones de trabajo utilizando todo el potencial de la organización. Incluyendo la capacidad de capitalizar experiencias de otros y la propia propagando el Know How.

Competencias Conductuales.**Análisis y gestión de la información.**

Analizar, relacionar e interpretar la información de manera para comprender diferentes eventos y situaciones. Evaluar oportunidades y resolver problemas mediante un enfoque lógico y sistemático. Capacidad de interpretar información de diversa complejidad para generar opciones o propuestas que permitan la toma de decisiones individuales o en equipo.

Creatividad e innovación.

Capacidad de generar nuevas ideas o conceptos que generen valor, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales ajustadas a las necesidades de la organización. Analiza y comprende el entorno en el que se encuentra.

Orientación a resultados.

Capacidad de trabajar para alcanzar los objetivos y metas establecidas, ya sean organizacionales como de desarrollo profesional individual. Enfoca sus esfuerzos hacia un trabajo de calidad, manteniendo un desempeño que supera consistentemente las expectativas.

Planificación y organización.

Capacidad de establecer eficientemente metas y prioridades de sus actividades, contemplando los cambios del entorno, actuando en base a los plazos y recursos disponibles, implementando métodos de control, seguimientos y verificación de la información.

Gestión del tiempo.

Capacidad de organización con el objeto de cumplir con el trabajo encomendado en el tiempo adecuado y oportuno. A través de la buena administración del recurso tiempo para cumplir con sus funciones.

Trabajo bajo presión.

Capacidad de mantener el desempeño esperado frente a situaciones de alta demanda, tensión o conflicto.

Compromiso con los valores organizacionales.

Capacidad de identificarse y alinear la conducta personal con los valores de la organización.

Autocontrol.

Capacidad de controlar las emociones personales y evitar reacciones negativas ante posibles provocaciones, oposiciones u hostilidad de los demás o cuando se trabaje en condiciones de estrés.

Competencias de Ética Profesional.

Integridad.

Habilidad de ser franco y honesto en todas las relaciones profesionales y empresariales.

Objetividad.

Habilidad para no permitir prejuicios, conflictos de interés o influencia indebida de terceros prevalezcan sobre los juicios profesionales o empresariales.

Competencia y diligencia profesional.

Habilidad de mantener el conocimiento y la aptitud profesional al nivel necesario para asegurar que el cliente o la entidad para que trabaja reciban un servicio profesional, competente basado en los últimos avances de la práctica, de la legislación y de las técnicas y actuar con diligencia y de conformidad con las normas técnicas y profesionales aplicables.

Confidencialidad.

Capacidad de respetar la confidencialidad de la información obtenida como resultado de relaciones profesionales y empresariales y, en consecuencia, no revelar dicha información a terceros sin autorización adecuada y específica, salvo que exista un derecho o deber legal o profesional de revelarlas, ni hacer uso de la información en provecho propio o de terceros.

Comportamiento profesional.

Habilidad de cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y evitar cualquier actuación que pueda desacreditar a la profesión.

3.3 PROPUESTA DE HABILIDADES BLANDAS A FORTALECER.

3.3.1 Programa de capacitaciones.

Dentro de la propuesta del perfil del profesional en contaduría pública se considera que los programas de capacitación son un complemento esencial ya que estos nos permiten definir proceso a corto plazo los cuales con aplicados de manera organizada, asegurando que las personas obtengan los conocimientos, aptitudes y habilidades necesarias para la realización de una tarea. Debido a que los cambios que se están produciendo en el entorno gracias a los aportes que la Revolución 4.0 ha traído con sigo deben ser considerados como oportunidades no como amenazas, ir un paso delante de las competencias puede suponer una ventaja competitiva muy alta es necesario su desarrollo y fortalecimiento.

Para el desarrollo de programas de capacitación se deben de considerar como mínimo los siguientes pasos:



En la propuesta de programa de capacitación se desarrollaran las etapas de detección y análisis de las necesidades y diseño de programa de capacitación. Las etapas que no se tomaran en

cuenta son: ejecución de programa de capacitación, evaluación de capacitación e implementación de acciones de mejora ya que esta corresponden a disposición de cada firma, instituciones de educación, etc. que aplique programas de capacitación y si cumplimiento al profesional en contaduría pública.

3.3.2 Detección y análisis de las necesidades.

La etapa de detección y análisis de las necesidades posee una estrecha relación con la identificación de las competencias necesarias en el perfil del profesional en contaduría, las habilidades blandas y duras detectadas como área estratégica empresarial y laboral en las firmas de auditoría ante los avances de la Revolución 4.0, son:

- Habilidades blandas.



- Habilidades Duras.



Análisis de datos.



Modelos de negocios.



Automatización robótica de procesos.



Sistemas de auditoría.



Expresión escrita.

3.3.3. Propuesta Complementaria de Diseño de Programas de Capacitación para el Perfil del Contador Público Enfocado en el Fortalecimiento de Habilidades Blandas antes los Desafíos de la Revolución 4.0 , para ampliar sus Servicios Profesionales dentro de las Firmas de Auditoría, en el Municipio de San Salvador.

- Misión.

Servir de guía para capacitar a los profesionales en contaduría pública para facilitar su adaptación a los cambios del mercado laboral, a través de una oferta formativa enfocado en las demandas laborales, innovación, diversificada y basada en la tecnología.

- Visión.

Ser un medio de consulta para los profesionales en contaduría pública para contribuir al desarrollo profesional.

- Valores.

La presente guía se base en los siguientes valores:

1. **Educación:** Fomentar la educación continua en el profesional en contaduría pública, con forme a los cambios tecnológicos, laborales, técnicos y legales.
2. **Ética profesional:** significa que el profesional en contaduría pública debe mostrar imparcialidad, sinceridad y honestidad en todo momento del ejercicio de la profesión
3. **Apertura:** mostrar una actitud comprensiva, tolerante y abierta a la aceptación de nuevas ideas.

- Objetivo.

Establecer una guía para los profesionales en contaduría pública, instituciones de capacitaciones, etc. respecto a las habilidades blandas y habilidades duras en el perfil de profesional en contaduría pública dentro de las firmas de auditoría, a fin de garantizar el fortalecimiento y desarrollo de estas habilidades en el profesional ante los desafíos que la Revolución 4.0 trae consigo en el mercado laboral y empresarial, a través de programas de capacitación.

- Importancia de los programas de capacitación.

El desarrollo de programas de capacitación contribuyen a:

1. Mejorar la eficiencia de los profesionales en contaduría pública en el ejercicio de sus funciones, asegurando la calidad del servicio prestado.
2. Actualizar a los profesionales con respecto a los avances tecnológicos y la aplicación de habilidades blandas en el trabajo.
3. Mantener actualizado a los profesionales con respecto a la evolución de los mercados empresariales y laborales.
4. Motivar y hacer crecer el perfil profesional de los participantes.

**DISEÑO DE CARTA DIDÁCTICA PARA PROGRAMAS
DE CAPACITACIÓN.**

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Valores, Ética y Actitudes.	Tiempo: 8 horas
Objetivo: Fortalecer los valores, ética y actitudes del profesional en contaduría pública.		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia de la aplicación de valores, ética y actitudes en el perfil del profesional en contaduría pública incluyendo su compromiso para servir al interés público.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento Del Código de Ética. - Cumplimiento de los Principios Fundamentales. - Cumplimiento Del Marco Conceptual. - Profesionales de la contabilidad en la empresa. - Profesionales de la contabilidad en el ejercicio. 	<ul style="list-style-type: none"> -Las personas participantes fortalecerán sus valores, ética y actitudes para el ejercicio de la profesión. - Fortalecimiento de los principios fundamentales del Código de Ética. - Identificación, Evaluación y Mitigación de Amenazas.

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido. 8. Proyección de audiovisual 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica momentos clave de la aplicación de Valores, Ética y Actitudes. - Identifica la relevancia de Valores, Ética y Actitudes. - Expresa interés en el futuro de la profesión con Valores, Ética y Actitudes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la relevancia de la aplicación Valores, Ética y Actitudes. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés por Valores, Ética y Actitudes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
Materiales y equipo a utilizar por el formador:		Materiales a utilizar por los/as participantes:	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

Ver Anexo 4: Propuesta de Cartas Didáctica para Capacitaciones.

CONCLUSIONES.

- Las firmas de auditoría sí poseen perfiles definidos para el contador público que quieren tener dentro de sus equipos de trabajo, así como manuales de descriptores de funciones dependiendo de los resultados que se esperan obtener de acuerdo con los puestos establecidos. Pero, en la mayoría de ellas, hacen énfasis en que el perfil para el contador público sea experto en conocimientos técnicos, haciendo de lado la importancia de que también posea habilidades blandas dentro de sus características.
- El perfil del contador público no está siendo actualizado dentro de las firmas de auditoría, como se debería, pues se van implementando nuevas tecnologías en el mundo; y, por ende, se hace necesario que se incluyan habilidades blandas que puedan ayudar de cara ante las exigencias que tal evolución trae consigo.
- Las firmas de auditoría concuerdan en que es necesario desarrollar y aplicar habilidades blandas, ya que esto daría un valor agregado para un mejor desempeño en las funciones que un contador público realiza. Así que, capacitar a sus auditores, para fortalecer dichas competencias, logrará que mejoren los servicios profesionales brindados por ellos y así mismo podrán hacerle frente a los retos que la revolución 4.0 presenta. Puesto que, la falta de capacitación en formación y aplicación de habilidades blandas solamente afectara la actualización del perfil en el contador público y la ampliación de servicios profesionales que las firmas de auditoría puedan ofertar.

RECOMENDACIONES.

Con base a las conclusiones anteriormente mencionadas se recomienda:

- Se recomienda a los profesionales en contaduría pública que se desempeñan en firmas de auditoría ampliar sus conocimientos en nuevas tecnologías derivadas de la revolución 4.0, con el fin de ampliar su campo de acción sobre tópicos relacionados a las nuevas tecnologías, con el fin de generar valor agregado en las organizaciones.
- Se recomienda a los futuros y actuales profesionales en contaduría pública conocer y fortalecer el perfil de profesional que ofertan en el mercado laboral tomando en cuenta habilidades blandas que permitirán hacer más asequible y frente a los desafíos de que trae consigo la revolución 4.0 así mismo el fortalecimiento de dichas habilidades favorecen la integración de equipos multidisciplinarios, el presente trabajo tiene como fin mostrar un camino de lo que las firmas consideran a la hora de seleccionar un perfil, de igual manera no únicamente a los profesionales sino que también a los gremios profesionales e instituciones educativas para actualizar sus planes de capacitación y estudio ya que, actualmente no solo los conocimientos técnicos definen al buen profesional.
- Se recomienda a instituciones educativas y gremios relacionadas a la contaduría pública ofertar nuevos programas de capacitación enfocados al fortalecimiento de habilidades duras en temas como análisis de datos, nuevos modelos de negocios, automatización robótica de procesos, sistemas de auditoría y expresión escrita, y habilidades blandas en valores, ética, actitudes, liderazgo, trabajo en equipo, pensamiento crítico, comunicación efectiva y gestión del tiempo. Debido a que estos temas como otros serán cada vez de mayor demanda en el campo laboral.

BIBLIOGRAFÍA.

Anne-Marie Vitale, Chair, international Panel on Accountancy Education (2020). *Re-imaginando al future contador- nuestra llamada de acción. Preparing Future-Ready Professionals*, enero 22. Obtenido de: <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/preparing-future-ready-professionals/discussion/re-imaginando-al-futuro-contador-nuestra-llamada-la-acci-n>

Alta Prinsloo (2020). *¿Qué define al contador del mañana?* Agosto 26. Obtenido de: <https://www.linkedin.com/pulse/what-defines-accountant-tomorrow-alta-prinsloo>

Carlos Serrano Cerrillo (2015). *La Inteligencia Emocional en las Organizaciones. Desarrollo Humano*, febrero 15. Obtenido de: <https://www.revistagentegroo.com/la-inteligencia-emocional-en-las-organizaciones/>

Castellanos, E. (2020). *Retos del Contador Público ante la Revolución 4.0 y la Nueva Realidad Mundial*. Obtenido de: Webinario.

C.P. Iván Rodríguez (17 abril 2018) *El Impacto de la Cuarta Revolución en la Contabilidad*.

Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría, Norma de Educación Continua, San Salvador 11 de Febrero 2020, Diario Oficial Tomo N° 426. Obtenido de: <https://www.cvpcpa.gob.sv/nueva-norma-de-educacin-continuada/>

Goleman, D., (2013). *Inteligencia Emocional en el Trabajo*, Editorial Kairos.

Goleman, D., (2000), *Inteligencia Emocional en la Empresa*, Grupo Editorial Penguin Random House.

Guzmán, M. (2020), *Inteligencia Emocional*, Administración de Personal III.

Guzmán, M. (2020), *Inteligencia Emocional (continuación)*, Administración de Personal III.

IMA *Management Accounting Competency Framework (2019)*. The Association of Accountants and Financial Professionals in Business. Obtenido de: <https://www.imanet.org/insights-and-trends/the-future-of-management-accounting?ssopc=1>

IAESB (2019) *Manual de Estándares Educativos Internacionales*. Federación Internacional de Contadores (IFAC). Obtenido de: <https://www.iaesb.org/publications/2019-handbook-international-education-standards>

Martínez Barahona, Ana del Carmen, Vides de Canizalez, Irma Isabel (2008). *Guía de auditoría fiscal para contribuir a la recopilación de evidencias del cumplimiento de las obligaciones tributarias que sustente la opinión emitida por las firmas de auditoría con personería jurídica, ubicadas en el Municipio de San Salvador*. Universidad Francisco Gavidia. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11592/7142>

Mats Olsson, Partner, Adrinan & Partners AB (2016). *Atraer y retener nuevos talentos: el caso para las SMP. Developing the accountancy profession*, noviembre 30. Obtenido de: <https://www.ifac.org/knowledge-gateway/developing-accountancy-profession/discussion/atraer-y-retener-nuevos-talentos-el-caso-para-las-smp>

María Luisa Blázquez, Roger Masclans y Jordi Canals (2019) *El Futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas*.

Schwab, K. (2016). *La cuarta revolución industrial*. Colombia: El tiempo Casa Editorial, S.A.

ANEXOS.

Índice de anexos.

Anexo 1: Cuestionario.

Anexo 2: Entrevista.

Anexo 3: Tabulación de resultados.

Anexo 4: Propuesta de Carta Didácticas para Capacitaciones.

Anexo 5: Glosario.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS.
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA.



**CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL PROFESIONAL Y HABILIDADES BLANDAS
DEL CONTADOR PÚBLICO EN LAS FIRMAS DE AUDITORÍA DE CARA A LOS
DESAFÍOS DE LA REVOLUCIÓN 4.0**

La investigación es realizada para el trabajo de graduación por parte el equipo de tres estudiantes egresados de la carrera de Licenciatura en Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de El Salvador.

El siguiente cuestionario tiene por objetivo identificar los aspectos relevantes sobre el perfil profesional y habilidades blandas del contador público a fin de conocer su incidencia en los servicios ofertados por parte de las firmas de auditoría.

Dirigido a: Socios directores y personal de firmas de auditoría autorizados por El Consejo de Vigilancia de la Profesión de Contaduría Pública y Auditoría (CVPCPA).

Indicaciones:

Seleccione su respuesta marcando cada casilla de acuerdo con su criterio, de ser necesario puede marcar dos o más opciones y/o complementar la información en los casos que sea solicitado.

Calidad en que actúa:

- Socio directores
- Personal autorizado para ejercer la profesión

Perfil en las firmas de auditoría

1. ¿Existe un perfil actualizado del contador público con base a las regulaciones nacionales e internacionales dentro de la firma de auditoría?

Sí No

Objetivo: Determinar si en las firmas de auditoría existe el perfil del contador público.

Indicador: Perfil profesional.

2. ¿Se cuenta con un manual de descripción de puestos dentro de la firma de auditoría?

Sí No

Objetivo: Determinar si en las firmas de auditoría existe un manual de descriptor de funciones.

Indicador: Perfil profesional.

3. ¿Qué requisitos deberían incluirse en el perfil del contador público dentro de la firma de auditoría? (Puede seleccionar más de una opción)

- Ser licenciado en contaduría pública
- Experiencia mínima ____ (años)
- Conocimiento de software para contabilidad y auditoría
- Manejo de ofimática
- Conocimiento técnico (NIAS, NIIF, LEYES, ETC.)
- Dominio de inglés
- Otra _____

Objetivo: Determinar los requisitos actuales del perfil del contador público.

Indicador: Perfil profesional.

4. ¿Cuáles conocimientos adicionales considera usted que debería desarrollar el contador público dentro de la firma de auditoría para ampliar la oferta de servicios? (Puede seleccionar más de una opción)

- RPA -por sus siglas en inglés- (Automatización Robótica de Procesos)
- Nuevos Modelos de Negocios (Fintech, E-commerce, Start Up, etc.)
- Análisis de datos
- Ciberseguridad
- Regulaciones para nuevas plataformas tecnológicas
- Fortalecimiento de habilidades blandas
- Otra _____

Objetivo: Obtener la opinión sobre conocimientos adicionales para el contador público.

Indicador: Perfil profesional.

5. De los aspectos mencionados a continuación, según los Estándares Internacionales de Educación (IES's por sus siglas en inglés), para el aprendizaje y desarrollo de contadores profesionales, ¿Cuáles considera importantes para aplicarlos en la firma de auditoría? (Puede seleccionar más de una opción).

- Competencias técnicas
- Habilidades profesionales
- Valores, ética y actitudes
- Evaluación de competencias
- Educación profesional continua (seguimiento)
- Competencia profesional para socios encargados de auditoría de estados financieros

Objetivo: Indagar en el conocimiento y su aplicación de los Estándares Internacionales de Educación en las firmas de auditoría

Indicador: Normativa técnica

Competencias

6. ¿Cuáles habilidades blandas considera se deberían incluir en el perfil del contador público?

(Puede seleccionar más de una opción).

- | | | |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Comunicación efectiva | <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo | <input type="checkbox"/> Resiliencia |
| <input type="checkbox"/> Gestión del tiempo | <input type="checkbox"/> Motivación | <input type="checkbox"/> Liderazgo |
| <input type="checkbox"/> Inteligencia emocional | <input type="checkbox"/> Pensamiento crítico | <input type="checkbox"/> Creatividad |
| <input type="checkbox"/> Relaciones interpersonales | <input type="checkbox"/> Facilidad de adaptación | |
| <input type="checkbox"/> Otra _____ | | |

Objetivo: Recabar la importancia de habilidades blandas en las firmas de auditoría.

Indicador: habilidades blandas

Servicios profesionales

7. ¿Cuáles de los siguientes principios de ética considera fundamentales? (Puede seleccionar más de una opción).

- | | |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Integridad | <input type="checkbox"/> Objetividad |
| <input type="checkbox"/> Confidencialidad | <input type="checkbox"/> Competencia profesional |
| <input type="checkbox"/> Competencia y diligencia profesional | |

Objetivo: Determinar el uso de principios éticos en las firmas de auditoría.

Indicador: Ética

8. ¿Cuáles temáticas según el estándar IES, han sido tomados en cuenta para las capacitaciones brindadas al personal? (Puede seleccionar más de una opción).

- Actualización sobre tecnología Habilidades blandas
- Habilidades técnicas (NIIF, NIIF para PYMES, NIA, Leyes, etc.)
- Mentalidad centrada en el cliente Comunicación Liderazgo
- Otra _____

Objetivo: Identificar las temáticas de capacitación sobre competencias en el personal de la firma de auditoría.

Indicador: Formación profesional

9. ¿Existen nuevos servicios que se ha evaluado brindar por parte de la firma de auditoría? (Puede seleccionar más de una opción)

- Asesoría corporativa – Financiamiento
- Asesoría corporativa – Tasaciones
- Contabilidad de gestión – Planificación
- Contabilidad de gestión – Desempeño
- Contabilidad de gestión - Gestión de riesgos
- Regulaciones laborales
- Políticas y procedimientos de recursos humanos
- Desarrollo de nuevos modelos de negocios
- Auditoría de TI
- Evaluación de riesgos
- Desarrollo de nuevas tecnologías
- Seguridad de la información
- Otra _____

Objetivo: Identificar la diversificación de nuevos servicios profesionales en las firmas de auditoría.

Indicador: Diversificación de servicios.

10. En el último año, ¿Qué porcentaje del ingreso total de la firma se ha destinado a la inversión en tecnología?

- Menos de 5% Entre 5% y 10% Más de 10%
- Otra _____

Objetivo: Conocer un porcentaje aproximado de la inversión en tecnología dentro de la firma de auditoría.

Indicador: Tecnología.

11. ¿Qué motivó a la firma a invertir en nuevas tecnologías? (Puede seleccionar más de una opción)

- | | |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Análisis de datos | <input type="checkbox"/> Ofrecer nuevos servicios |
| <input type="checkbox"/> Crecimiento de la firma | <input type="checkbox"/> Reducir costos |
| <input type="checkbox"/> Mantener clientes | <input type="checkbox"/> Atraer clientes |
| <input type="checkbox"/> Atraer empleados | <input type="checkbox"/> Reemplazo de equipo |
| <input type="checkbox"/> Ahorrar tiempo | <input type="checkbox"/> Mejorar eficiencia |
| <input type="checkbox"/> Otra _____ | |

Objetivo: Conocer el uso de la inversión en tecnología.

Indicador: Tecnología.

12. ¿Con cuál de los siguientes conceptos asocia el término “Revolución 4.0”?

Es una teoría sobre los avances de la tecnología, nuevas tecnologías, modelos de negocio tecnológico, reemplazo de los procesos manuales a procesos digitales en la industria, servicios financieros.

- Se trata sobre tecnologías, negocios, reemplazo de los procesos y servicios financieros.
- Es una teoría sobre producción en masa, cadenas de montaje y avances electrónicos.

Objetivo: Identificar si las firmas de auditoría conocen el concepto de la Revolución 4.0.

Indicador: Tecnología.

13. ¿La firma de auditoría ha considerado utilizar alguna tecnología derivada de la revolución 4.0?

- Internet de las cosas
- Inteligencia artificial
- Sistemas autónomos
- Robótica
- Blockchain
- Comunicación 5G
- Bioinformática
- Realidad aumentada
- Otra _____

Objetivo: Identificar si las firmas de auditoría ha considerado utilizar los avances en tecnología.

Indicador: Tecnología.

14. ¿Considera que las habilidades blandas en los contadores públicos contribuirían a fortalecer sus competencias profesionales y ampliar los servicios de las firmas de auditoría de cara a los desafíos que conlleva la revolución 4.0?

- Sí
- No

Objetivo: Elaborar una guía para fortalecer las habilidades blandas de los contadores públicos.

Indicador: Guía para el fortalecimiento de habilidades blandas.

15. ¿Considera útil el desarrollo de una propuesta de perfil del contador público enfocado en el fortalecimiento de habilidades blandas necesarias para afrontar los desafíos de la revolución 4.0 y ampliación de los servicios profesionales?

Sí

No

Objetivo: Determinar la factibilidad de la guía para fortalecer las habilidades blandas de los contadores públicos en las firmas de auditoría.

Indicador: Guía para el fortalecimiento de habilidades blandas.



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS.
ESCUELA DE CONTADURIA PÚBLICA.**



ENTREVISTA SOBRE EL PERFIL DEL CONTADOR PÚBLICO ENFOCADO EN EL FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES BLANDAS ANTE LOS DESAFÍOS DE LA REVOLUCION 4.0, PARA AMPLIAR SUS SERVICIOS PROFESIONALES DENTRO DE LAS FIRMAS DE AUDITORÍA, EN EL MUNICIPIO DE SAN SALVADOR.

Dirigido a: Profesional en el Área de Reclutamiento de personal y Representante de Gremio de la Profesión de Contaduría Pública.

Objetivo: Recopilar información relacionada a la importancia del conocimiento y aplicación de habilidades blandas en el perfil del contador público y su incidencia en los servicios profesionales ofertados por las firmas de auditoría, ante los desafíos de la Revolución 4.0.

Código de Entrevista: ____ **Hora Entrevista:** ____ **Duración Entrevista:** ____

Día de Entrevista: _____

Lugar de Desarrollo de Entrevista: _____

Nombre de Entrevistado: _____

Profesión del Entrevistado: _____

Lugar de Trabajo del Entrevistado: _____

1. ¿Usted cree que todas o la mayoría de las firmas ha considerado los Estándares Internacionales de Educación (IES's por sus siglas en inglés) para el aprendizaje y desarrollo de contadores profesionales?
2. ¿Cómo está estandarizado el perfil actual del profesional en contaduría pública?

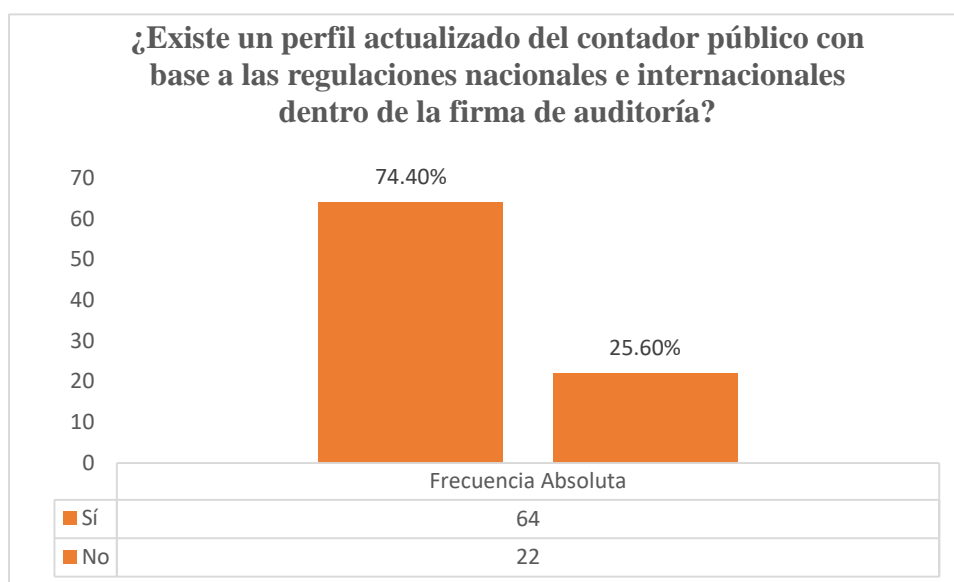
3. ¿Cuáles competencias considera usted que son necesarias al momento de un proceso de selección para funciones dentro de la firma de auditoría?
4. ¿Cuáles habilidades blandas, opina usted, son las más relevantes en el rol del contador público dentro de la firma de auditoría?
5. Desde su perspectiva, ¿Cuánta utilidad considera usted que tiene la aplicación de habilidades blandas en los servicios profesionales que realiza el contador público?
6. Según su criterio, ¿Qué tipo de comportamiento debería mostrar el profesional en contaduría pública?
7. ¿En qué área o conocimientos debería profundizar el contador público para ampliar la oferta de servicios profesionales y nuevos modelos de negocios?
8. ¿Cómo visualiza el futuro de la profesión en contaduría pública?
9. ¿Por qué considera que el fortalecimiento de habilidades blandas en los contadores públicos generará una ventaja competitiva para ampliar sus servicios profesionales dentro de las firmas de auditoría y afrontar de manera exitosa los desafíos que conlleva la revolución 4.0?

Tabulación de resultados.

Pregunta N° 1: ¿Existe un perfil actualizado del contador público con base a las regulaciones nacionales e internacionales dentro de la firma de auditoría?

Objetivo: Determinar si en las firmas de auditoría existe el perfil del contador público.

PREGUNTA 1		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Sí	64	74.40%
No	22	25.60%



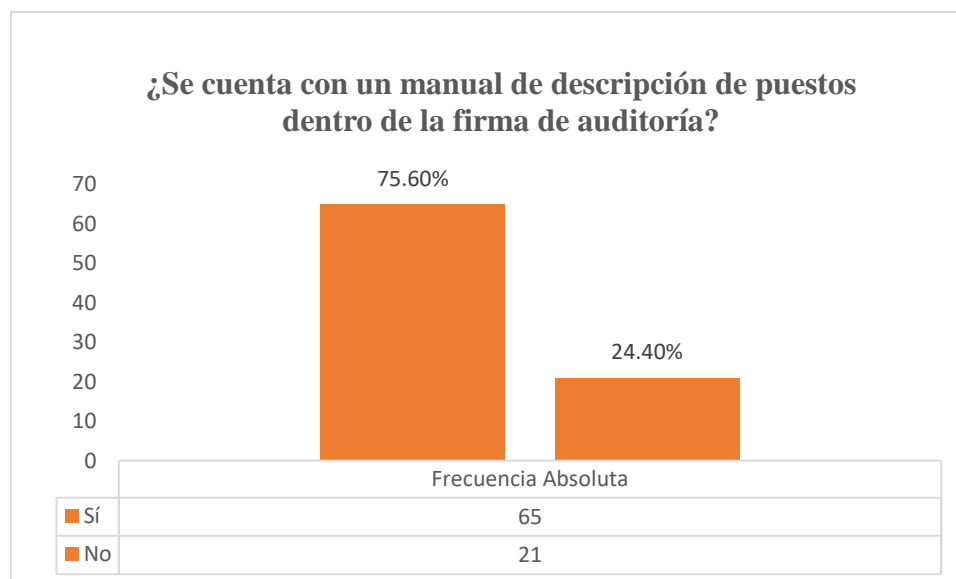
Análisis e interpretación de los resultados.

Las firmas que ejercen la auditoría en El Salvador buscan actualizarse según los requerimientos de las entidades que regulan el ejercicio de la profesión, los encuestados respondieron que ellos poseen un perfil actualizado con base a las regulaciones nacionales e internacionales, mientras que el resto no posee un perfil profesional actualizado dentro de las firmas de auditoría autorizadas por el CVPCPA.

Pregunta N° 2: ¿Se cuenta con un manual de descripción de puestos dentro de la firma de auditoría?

Objetivo: Objetivo: Determinar si en las firmas de auditoría existe un manual de descriptor de funciones.

PREGUNTA 2		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Sí	65	75.60%
No	21	24.40%



Análisis e interpretación de los resultados.

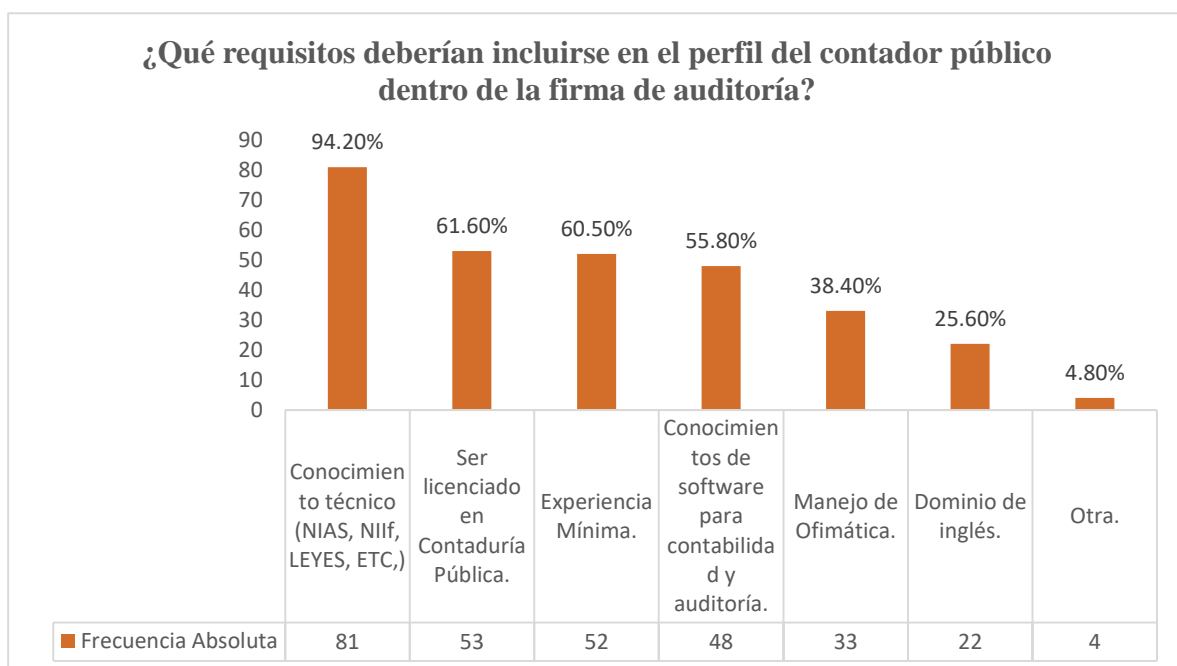
Con estas repuestas se puede inferir que las firmas de auditoría encuestadas se preocupan porque haya un control de calidad en cuanto a la seguridad de cuáles son las funciones que debe ejercer el profesional dentro de las firmas de auditoría; sin embargo, la otra parte no poseen un documento que señalicen las funciones de sus colaboradores y estos realizan funciones asignadas

verbalmente sin saber si cumple las características que debe poseer como profesional para desempeñarlas.

Pregunta N° 3: ¿Qué requisitos deberían incluirse en el perfil del contador público dentro de la firma de auditoría?

Objetivo: Determinar los requisitos actuales del perfil del contador público.

PREGUNTA 3		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Conocimiento técnico (NIAS, NIIF, LEYES, ETC,)	81	94.20%
Ser licenciado en Contaduría Pública.	53	61.60%
Experiencia Mínima.	52	60.50%
Conocimientos de software para contabilidad y auditoría.	48	55.80%
Manejo de Ofimática.	33	38.40%
Dominio de inglés.	22	25.60%
Otra.	4	4.80%



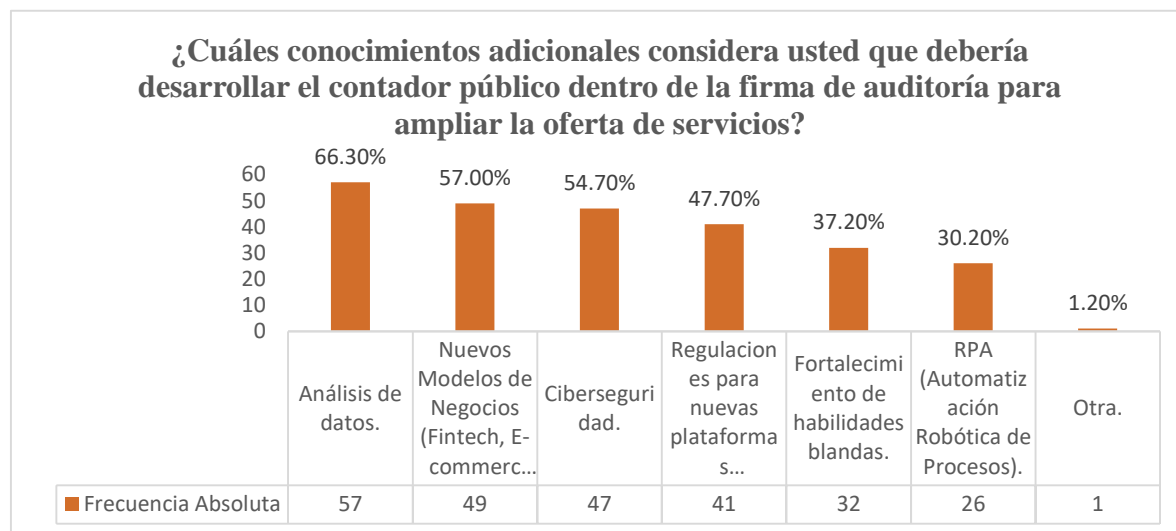
Análisis e interpretación de los resultados.

La mayoría de los encuestados concuerdan que el perfil actual del contador público dentro de la firma auditoría debe cumplir con habilidades duras enfocadas en el conocimiento técnico, manejo de software en contabilidad, auditoría y ofimática, poseer un pregrado en Contaduría Pública, experiencia mínima de uno a tres años; adicional a ello consideran necesario el manejo de la inteligencia emocional y ética profesional, como la acreditación emitida por el CVPCPA.

Pregunta N° 4: ¿Cuáles conocimientos adicionales considera usted que debería desarrollar el contador público dentro de la firma de auditoría para ampliar la oferta de servicios?

Objetivo: Obtener la opinión sobre conocimientos adicionales para el contador público.

PREGUNTA 4		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Análisis de datos.	57	66.30%
Nuevos Modelos de Negocios (Fintech, E-commerce, Start Up, etc.)	49	57.00%
Ciberseguridad.	47	54.70%
Regulaciones para nuevas plataformas tecnológicas.	41	47.70%
Fortalecimiento de habilidades blandas.	32	37.20%
RPA (Automatización Robótica de Procesos).	26	30.20%
Otra.	1	1.20%



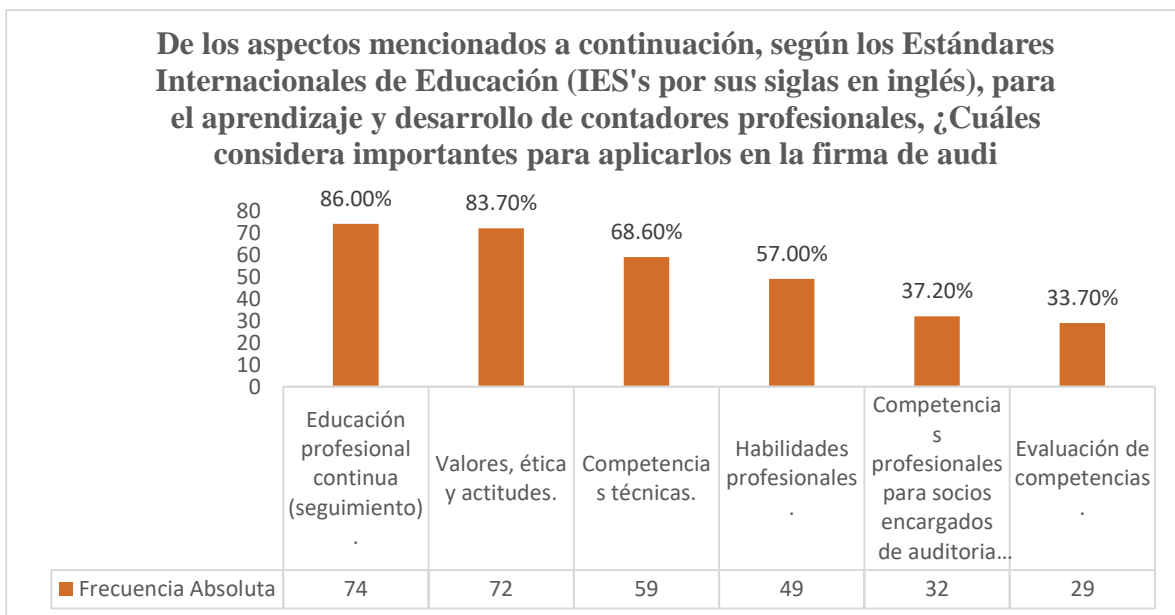
Análisis e interpretación de los resultados.

Las firmas encuestadas consideran que es de mucha importancia que el profesional en contaduría pública adicional a desarrollar y fortalecer su conocimiento técnico debe tomar en cuenta otras áreas, se debe desarrollar el análisis e interpretación de los datos, los nuevos modelos de negocios, la aplicación de la ciberseguridad de la información en los medios digitales como su regulación. Así mismo, consideran que el fortalecimiento de habilidades blandas y el conocimiento de RPA son puntos de mejora a desarrollar por parte del profesional en contaduría pública para poder ofrecer servicios profesionales de vanguardia ante las necesidades del mercado que avanza en paralelo a los avances de la Revolución 4.0.

Pregunta N° 5: De los aspectos mencionados a continuación, según los Estándares Internacionales de Educación (IES's por sus siglas en inglés), para el aprendizaje y desarrollo de contadores profesionales, ¿Cuáles considera importantes para aplicarlos en la firma de auditoría?

Objetivo: Indagar en el conocimiento y su aplicación de los Estándares Internacionales de Educación en las firmas de auditoría

PREGUNTA 5		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Educación profesional continua (seguimiento).	74	86.00%
Valores, ética y actitudes.	72	83.70%
Competencias técnicas.	59	68.60%
Habilidades profesionales.	49	57.00%
Competencias profesionales para socios encargados de auditoría de estados financieros.	32	37.20%
Evaluación de competencias.	29	33.70%



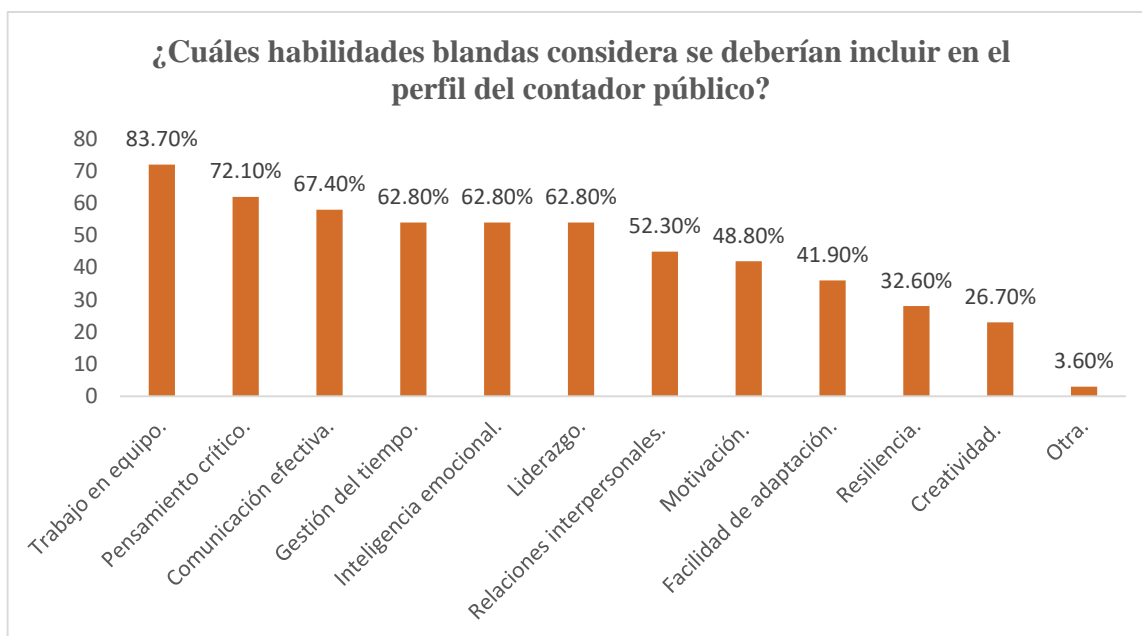
Análisis e interpretación de los resultados.

Las firmas encuestadas consideran que al momento de demandar servicios de educación para el aprendizaje y desarrollo con base a los IES's de los profesionales en contaduría pública que prestan servicios en la firma, toman en cuenta: la Educación profesional continua o de seguimiento, valores, ética y actitudes, competencias técnicas, habilidades profesionales, competencias profesionales para encargos de auditoría de estados financieros y evaluación de competencias. Permitiéndoles a los organismos que prestan servicios de educación diversificarse en nuevas áreas como habilidades blandas en los profesionales en contaduría pública.

Pregunta N° 6: ¿Cuáles habilidades blandas considera se deberían incluir en el perfil del contador público?

Objetivo: Recabar la importancia de habilidades blandas en las firmas de auditoría.

PREGUNTA 6		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Trabajo en equipo.	72	83.70%
Pensamiento crítico.	62	72.10%
Comunicación efectiva.	58	67.40%
Gestión del tiempo.	54	62.80%
Inteligencia emocional.	54	62.80%
Liderazgo.	54	62.80%
Relaciones interpersonales.	45	52.30%
Motivación.	42	48.80%
Facilidad de adaptación.	36	41.90%
Resiliencia.	28	32.60%
Creatividad.	23	26.70%
Otra.	3	3.60%



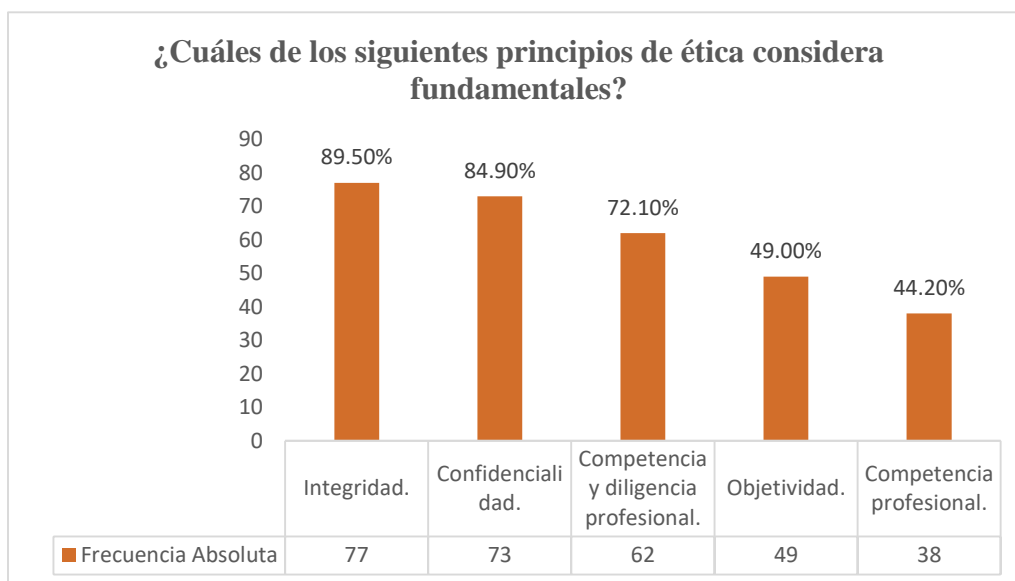
Análisis e interpretación de los resultados.

Las firmas encuestadas consideran que el perfil del contador público debe incluir adicionalmente a habilidades duras, un conjunto de habilidades blandas que le permitan mantener un equilibrio en el desarrollo de sus funciones. Ante un mercado empresarial globalizado la demanda de conocimientos de idiomas es fundamental, así como atención al cliente los profesionales en contaduría pública deben desarrollar una actitud en venta activa ya que deben poner a disposición sus servicios.

Pregunta N° 7: ¿Cuáles de los siguientes principios de ética considera fundamentales?

Objetivo: Determinar el uso de principios éticos en las firmas de auditoría.

PREGUNTA 7		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Integridad.	77	89.50%
Confidencialidad.	73	84.90%
Competencia y diligencia profesional.	62	72.10%
Objetividad.	49	49.00%
Competencia profesional.	38	44.20%



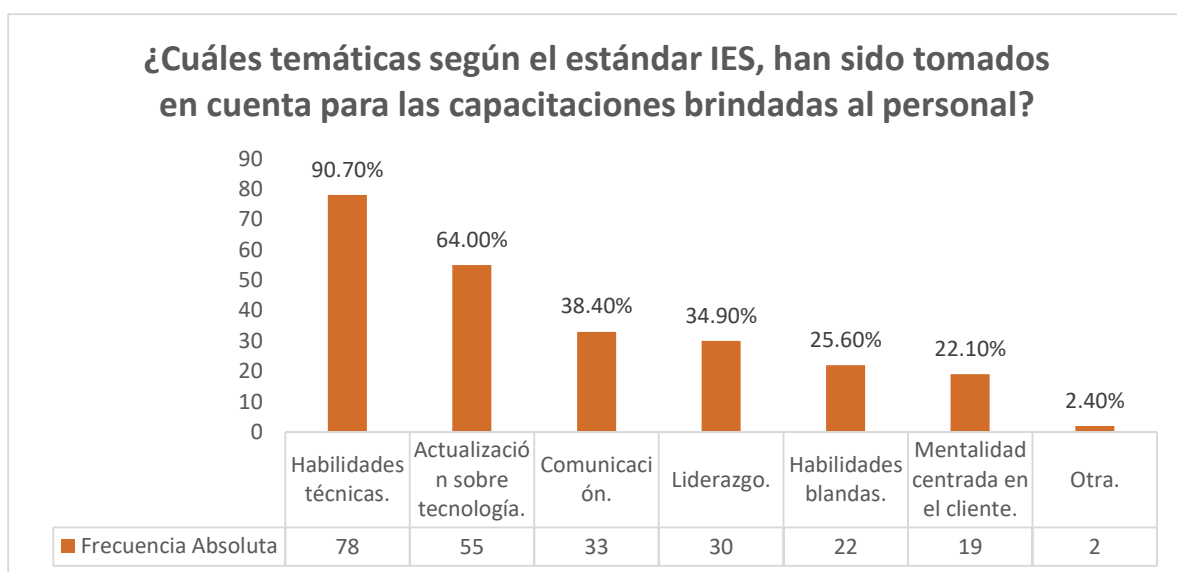
Análisis e interpretación de los resultados.

Las firmas encuestadas consideran que el perfil del contador público debe mostrar en el desarrollo de sus funciones honestidad en sus relaciones profesionales (Integridad), respetar y no revelar información a terceros (Confidencialidad), competencia y diligencia profesional necesaria para llevar a cabo las tareas asignadas ante terceros como su comportamiento profesional, y no perder la objetividad de sus funciones. Demostrando que la aplicación de habilidades blandas bajo los principios de integridad, confidencialidad, objetividad y comportamiento profesional contribuye de manera positiva en el perfil del profesional en contaduría pública en un mercado en el que la información se maneja de manera digital.

Pregunta N° 8: ¿Cuáles temáticas según el estándar IES, han sido tomados en cuenta para las capacitaciones brindadas al personal?

Objetivo: Identificar las temáticas de capacitación sobre competencias en el personal de la firma de auditoría.

PREGUNTA 8		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Habilidades técnicas.	78	90.70%
Actualización sobre tecnología.	55	64.00%
Comunicación.	33	38.40%
Liderazgo.	30	34.90%
Habilidades blandas.	22	25.60%
Mentalidad centrada en el cliente.	19	22.10%
Otra.	2	2.40%



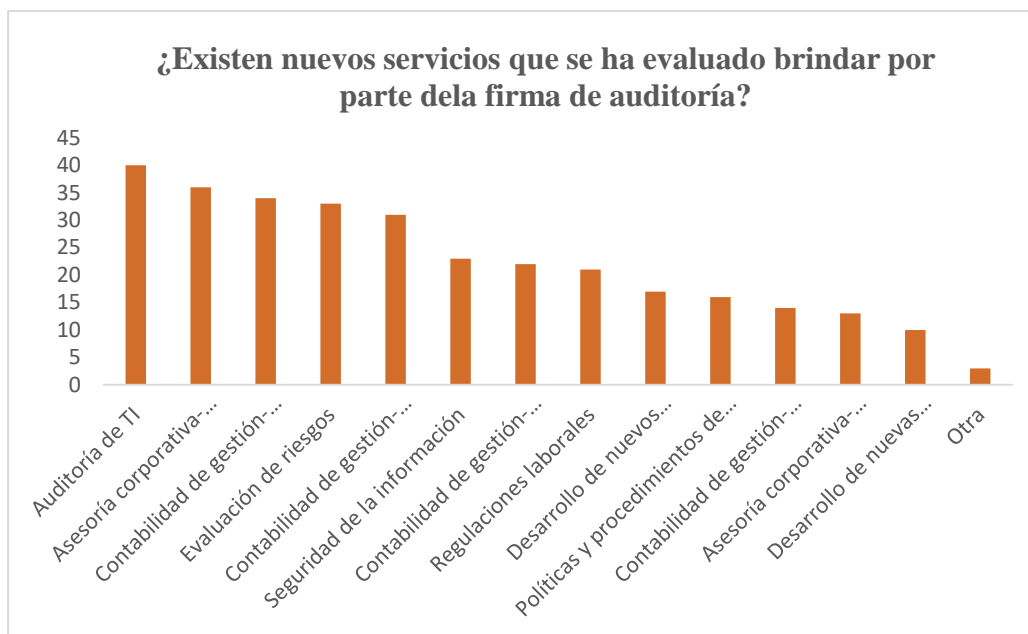
Análisis e interpretación de los resultados.

Al preguntar qué temas han sido considerados por las firmas de auditoría para brindar capacitaciones a sus colaboradores bajo los IES's, la mayoría considera temas relacionados a habilidades técnicas y actualizaciones tecnológicas, mientras que los temas relacionados a las habilidades blandas no se quedan atrás ya que son considerados necesarios para el profesional en contaduría pública.

Pregunta N° 9: ¿Existen nuevos servicios que se ha evaluado brindar por parte de la firma de auditoría?

Objetivo: Identificar la diversificación de nuevos servicios profesionales en las firmas de auditoría.

PREGUNTA 9		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Auditoría de TI	40	47.60%
Asesoría corporativa-Financiamiento	36	42.90%
Contabilidad de gestión-Control Interno.	34	40.50%
Evaluación de riesgos	33	39.30%
Contabilidad de gestión-Gestión de riesgos	31	36.90%
Seguridad de la información	23	27.40%
Contabilidad de gestión-Planificación	22	26.20%
Regulaciones laborales	21	25.00%
Desarrollo de nuevos modelos de negocios	17	20.20%
Políticas y procedimientos de recursos humanos	16	19.00%
Contabilidad de gestión-Desempeño	14	16.70%
Asesoría corporativa-Tasaciones	13	15.50%
Desarrollo de nuevas tecnologías	10	11.90%
Otra	3	3.60%



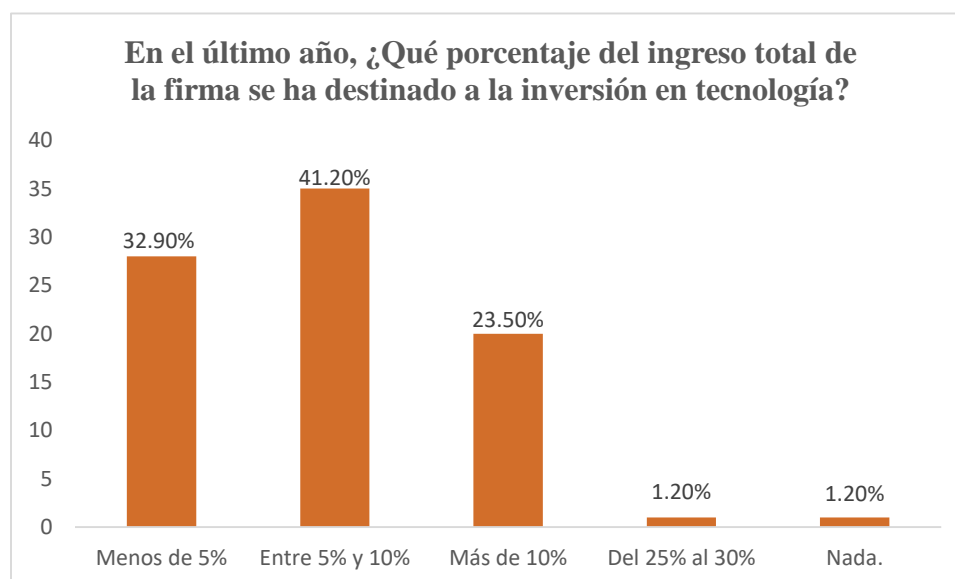
Análisis e interpretación de los resultados.

Ante un mundo globalizado que avanza en paralelo a los avances de la tecnología con énfasis las derivadas de la revolución 4.0 los campos de acción de las firmas de auditoría se diversifican y bajo este supuesto se puede observar que las firmas encuestadas han considerado abrir nuevas oportunidades de negocios entre las cinco más relevantes se encuentra: la auditoría en TI, Asesoría corporativa-Financiamiento, Contabilidad de gestión-Control Interno, Evaluación de riesgos y Contabilidad de gestión-Gestión de riesgos; demostrando que el perfil del contador público dentro de las firmas va actualizándose en base a nuevas tendencias de trabajo que demanda nuevas habilidades duras y el fortalecimiento de habilidades blandas para integrar equipos de trabajos integrales.

Pregunta N° 10: En el último año, ¿Qué porcentaje del ingreso total de la firma se ha destinado a la inversión en tecnología?

Objetivo: Conocer un porcentaje aproximado de la inversión en tecnología dentro de la firma de auditoría.

PREGUNTA 10		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Menos de 5%	28	32.90%
Entre 5% y 10%	36	41.20%
Más de 10%	20	23.50%
Del 25% al 30%	1	1.20%
Nada.	1	1.20%



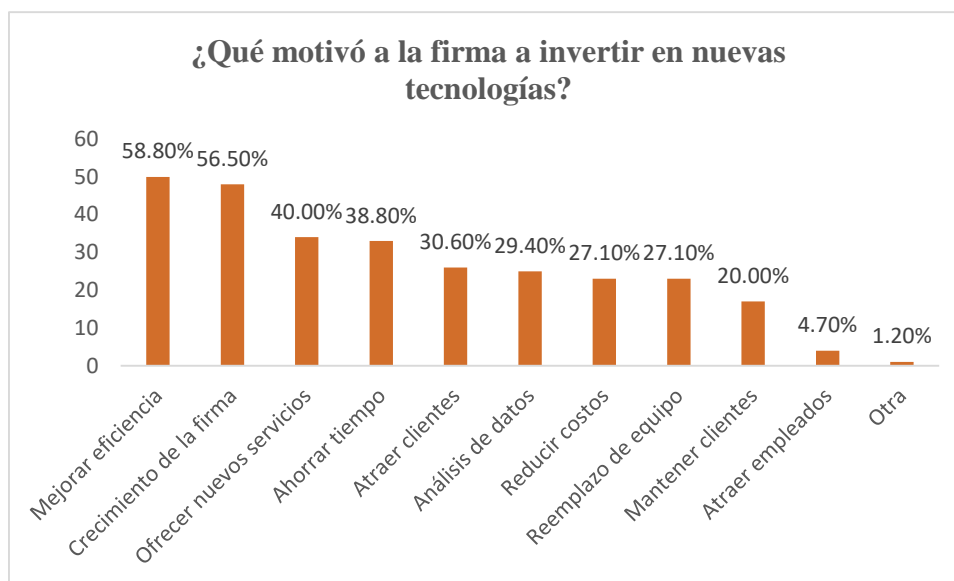
Análisis e interpretación de los resultados.

El ingreso total que las firmas encuestadas designan para inversión tecnológica ronda en promedio porcentual anual del 5% al 10%, y un número significativo de firmas de auditoría designan menos del 5%, otras más del 10% del ingreso total. Siendo pocas las firmas que asignan mayor o igual que el 25% de sus ingresos totales; y muy pocas no designan nada de su ingreso.

Pregunta N° 11: ¿Qué motivó a la firma a invertir en nuevas tecnologías?

Objetivo: Conocer el uso de la inversión en tecnología.

PREGUNTA 11		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Mejorar eficiencia	50	58.80%
Crecimiento de la firma	48	56.50%
Ofrecer nuevos servicios	34	40.00%
Ahorrar tiempo	33	38.80%
Atraer clientes	26	30.60%
Análisis de datos	25	29.40%
Reducir costos	23	27.10%
Reemplazo de equipo	23	27.10%
Mantener clientes	17	20.00%
Atraer empleados	4	4.70%
Otra	1	1.20%



Análisis e interpretación de los resultados.

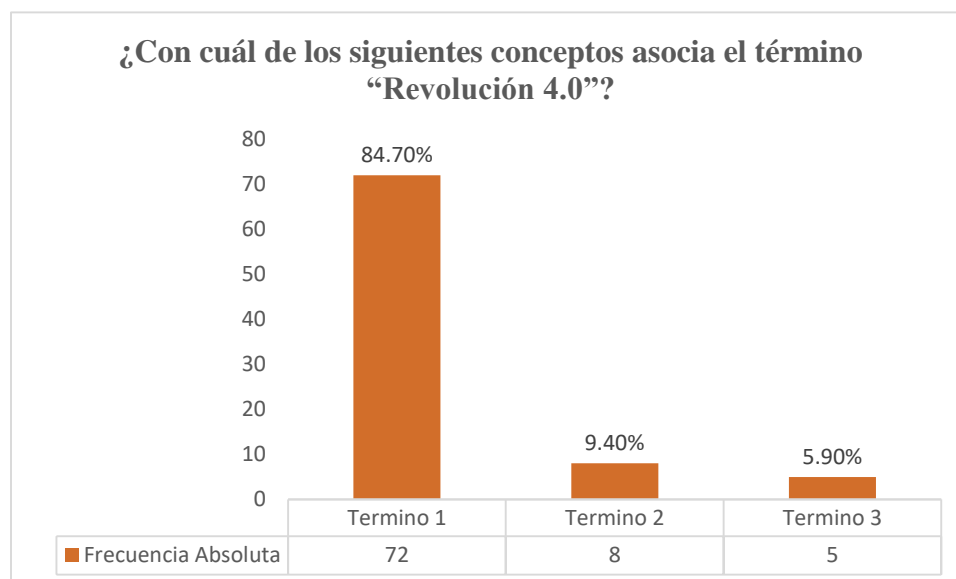
El uso de la inversión en tecnología fue para la mejora de la eficiencia por posicionarse frente a otras firmas de auditoría y buscar la optimización de los recursos disponibles con apoyo

de la tecnología en los servicios; y el crecimiento de la firma, estas respuestas son por el enfoque en el presente y no han buscado adaptarse al futuro u ofrecer nuevos servicios a los clientes o en el análisis de datos, demostrando que las firmas se irán adaptando conforme al entorno empresarial se acomode a las nuevas tecnologías o es debido a un plan estratégico tecnológico en donde han incluir un rumbo a seguir y que tecnologías deben implementar para ello.

Pregunta N° 12: ¿Con cuál de los siguientes conceptos asocia el término “Revolución 4.0”?

Objetivo: Identificar si las firmas de auditoría conocen el concepto de la Revolución 4.0.

PREGUNTA 12		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Termino 1	72	84.70%
Termino 2	8	9.40%
Termino 3	5	5.90%



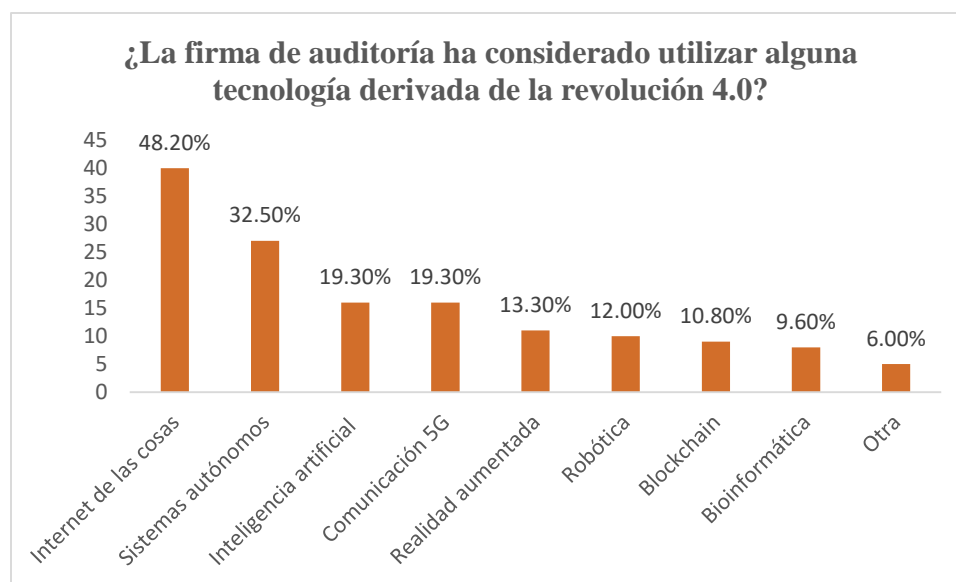
Análisis e interpretación de los resultados.

El concepto apropiado a la cuarta revolución industrial fue el termino 1; es una teoría sobre los avances de la tecnología, nuevas tecnologías, modelos de negocio tecnológico, reemplazo de los procesos manuales a procesos digitales en la industria, servicios financieros; demostrando que la mayoría de las firmas conocen el concepto y están preparadas o se preparan para integrarse a la transformación de la cuarta revolución industrial, se asume para las firmas de auditoría tienen un propósito de enseñar a sus colaboradores lecciones prácticas para controlar las emociones y todo lo que pueden aportar en el trabajo y a los procesos, por tanto si conocen el concepto y el impacto que tendrán estas tecnologías en las empresas y en los encargos de auditoría.

Pregunta N° 13: ¿La firma de auditoría ha considerado utilizar alguna tecnología derivada de la revolución 4.0?

Objetivo: Identificar si las firmas de auditoría han considerado utilizar los avances en tecnología.

PREGUNTA 13		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Internet de las cosas	40	48.20%
Sistemas autónomos	27	32.50%
Inteligencia artificial	16	19.30%
Comunicación 5G	16	19.30%
Realidad aumentada	11	13.30%
Robótica	10	12.00%
Blockchain	9	10.80%
Bioinformática	8	9.60%
Otra	5	6.00%



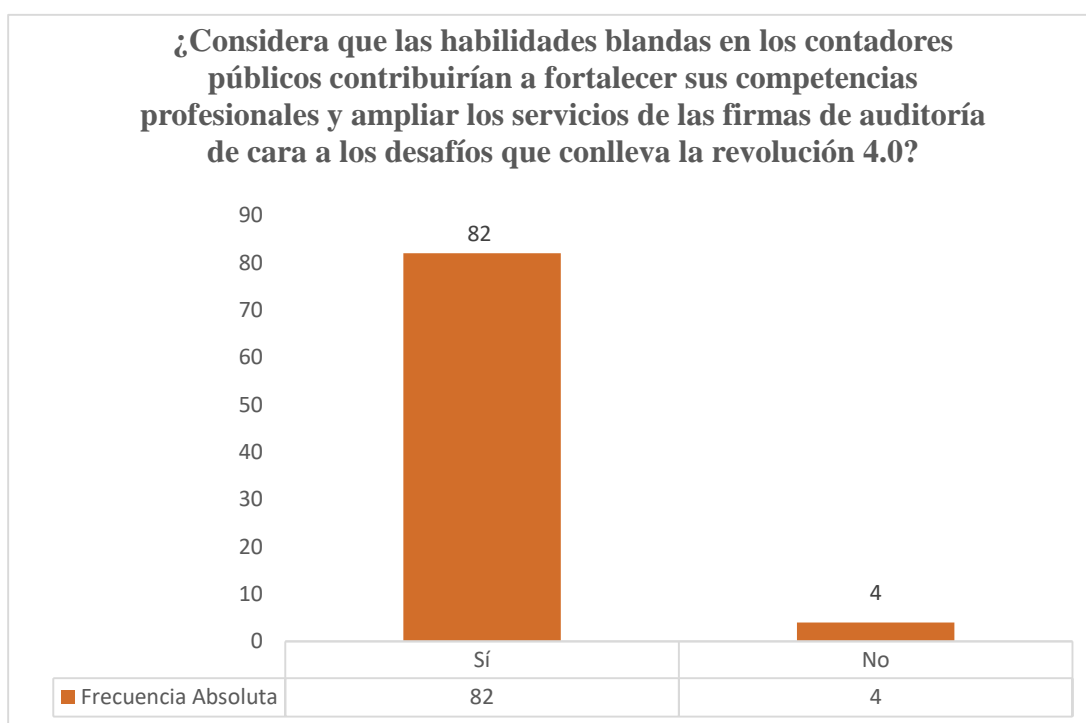
Análisis e interpretación de los resultados.

Las tecnologías derivadas de la cuarta revolución industrial traerán a las firmas una mejora en la eficacia del trabajo en los encargos de auditoría permitiendo una mayor seguridad, una mejor proximidad a los clientes, un mejor conocimiento de la realidad y centrarse en la información que sea veraz, completa y adecuada, un análisis de datos masivos facilitando el trabajo, tomando en consideración que las firmas han seleccionado algunas tecnologías que no están disponibles y no serán accesibles a todas, la respuesta más acertada fue ponerla en práctica en la medida que los clientes se adapten a estas tecnologías, por tanto las firmas no han considerado utilizar los avances tecnológicos o aún no han profundizado más en estos temas de aplicación a los encargos de auditoría.

Pregunta N° 14: ¿Considera que las habilidades blandas en los contadores públicos contribuirían a fortalecer sus competencias profesionales y ampliar los servicios de las firmas de auditoría de cara a los desafíos que conlleva la revolución 4.0?

Objetivo: Elaborar una guía para fortalecer las habilidades blandas de los contadores públicos.

PREGUNTA 14		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Sí	82	95.30%
No	4	4.70%



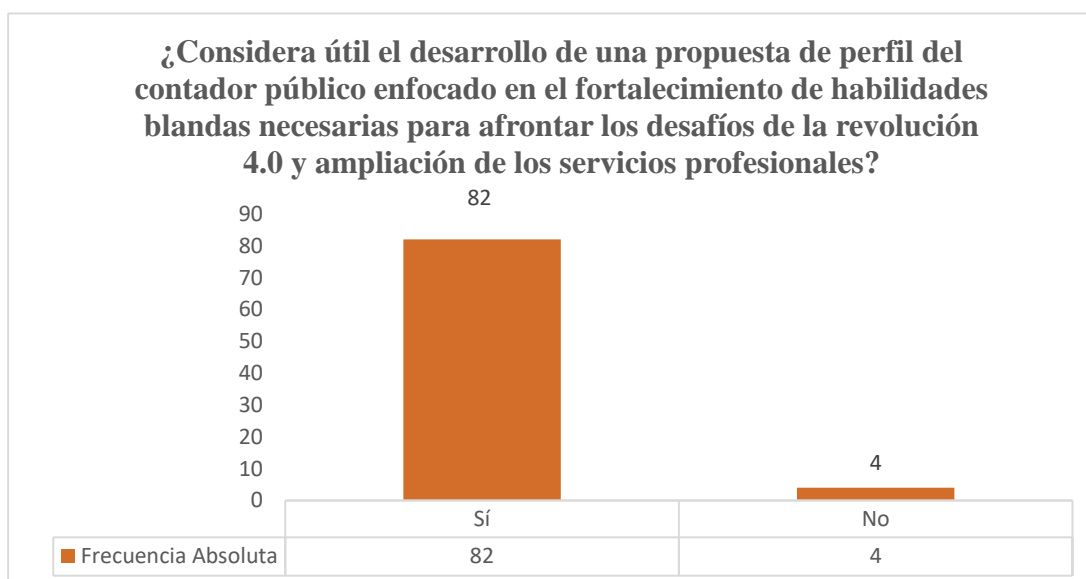
Análisis e interpretación de los resultados.

La opinión de la unidad de análisis en cuanto a las habilidades blandas y el fortalecimiento de ellas en los contadores públicos para la ampliación de los servicios profesionales en las firmas de auditoría fue muy favorable determinando una necesidad para aprender estas competencias y contribuir a un mejor servicio hacia los clientes, por tanto las habilidades blandas deben ser incluidas en el perfil del contador público por ser una parte importante en el desarrollo de nuevos servicios y en los ya existentes.

Pregunta N° 15: ¿Considera útil el desarrollo de una propuesta de perfil del contador público enfocado en el fortalecimiento de habilidades blandas necesarias para afrontar los desafíos de la revolución 4.0 y ampliación de los servicios profesionales?

Objetivo: Determinar la factibilidad de la guía para fortalecer las habilidades blandas de los contadores públicos en las firmas de auditoría.

PREGUNTA 15		
Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Sí	82	95.30%
No	4	4.70%



Análisis e interpretación de los resultados.

La opinión de la unidad de análisis en cuanto el desarrollo de una propuesta del perfil del contador público para afrontar los desafíos de la cuarta revolución industrial y ampliar los servicios profesionales fue muy favorable, la mayoría selecciono la alternativa sí, por tanto, es factible elaborar una guía para fortalecer las habilidades blandas de los contadores públicos en la firma de auditoría.

Propuesta de Cartas Didácticas para Capacitaciones.

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Liderazgo y Trabajo en Equipo.	Tiempo: 8 horas
Objetivo: <i>Desarrollar en cada participante las habilidades de liderazgo y valores para trabajar con excelencia y mantener buen clima de integración en el equipo.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia de la aplicación de habilidades de liderazgos y trabajo en equipo en el perfil de profesional en contaduría pública.	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades de un excelente líder. - El arte de escuchar activamente. - El arte de hacer preguntas. - Como realizar entrevistas con herramientas de coaching. - Punto de mejoras en los equipos. - Tipos de Equipo. - Cuando trabajo en equipo. - Fases de los equipos. - Dinámicas de Integración y trabajo en equipo. - Características del Equipo excepcional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Las personas participantes fortalecerán sus habilidades en liderazgo. - Fortalecimiento de habilidades para integración y manejo de equipos de trabajos. - Brindar herramientas de liderazgo, que permitan identificar obstáculos y fortalezas para un liderazgo real en su entorno para transformar grupos a equipos de trabajo.

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica habilidades de liderazgo. - Identifica habilidades de manejo de equipos de trabajo. - Identifica puntos de mejora para pasar d un grupo a un equipo de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la relevancia de la aplicación de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés por el liderazgo y trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
<p>Materiales y equipo a utilizar por el formador:</p>		<p>Materiales a utilizar por los/as participantes:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Pensamiento Crítico.	Tiempo: 8 horas
Objetivo: <i>Desarrollar y fortalecer el pensamiento crítico en el perfil del profesional en contaduría pública.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia del desarrollo del pensamiento crítico para el desarrollo de proceso cognitivos.	<ul style="list-style-type: none"> - Enfoque de competencias. - Hemisferios cerebrales. - Tipos de pensamientos. - Inteligencias múltiples. - Habilidades de pensamiento. - Modelo y bitácora COL. - Habilidades básicas de pensamiento. - Habilidades analíticas de pensamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> -Las personas participantes fortalecerán sus habilidades en estrategias de aprendizaje. - Desarrollo de modelos de propuestas originales para responder los cambios constantes del mundo laboral - fortalecimiento de habilidades básicas y analíticas del pensamiento.

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica habilidades básicas de pensamiento. - Identifica habilidades de analíticas de pensamiento. - Identifica los tipos de pensamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la aplicación de habilidades de pensamientos. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés por las habilidades básicas y analíticas de pensamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
Materiales y equipo a utilizar por el formador:		Materiales a utilizar por los/as participantes:	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Comunicación Efectiva.	Tiempo: 8 horas
Objetivo del Módulo: <i>Desarrollar la habilidad de comunicación efectiva en el perfil del profesional en contaduría pública para crear mejores ambientes de trabajo y resultados organizacionales.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia de la comunicación interpersonal como habilidad profesional y gerencial, como sinónimo de un buen líder.	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de la comunicación humana. - Comunicación asertiva. - Niveles de la escucha. - Feedback del desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> -Las personas participantes comprenderán la importancia de la comunicación. - Identificar el concepto de comunicación para comprender su importancia. - fortalecimiento de habilidades comunicación (asertividad y empatía)

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica habilidades de comunicación. - Identifica formas de aplicar las habilidades de comunicación en el feedback de desempeño. - Identifica las diferencias entre la agresividad, no asertividad y asertividad en la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la aplicación de habilidades de blandas necesarias para implementar estrategias de liderazgo. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés por las habilidades de comunicación efectiva para alcanzar objetivos organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
Materiales y equipo a utilizar por el formador:		Materiales a utilizar por los/as participantes:	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Gestión del Tiempo.	Tiempo: 8 horas
Objetivo del Módulo: <i>Identificar las herramientas básicas para la administración efectiva del tiempo, aplicándolas en el ámbito personal, laboral y profesional, mejorando su vida y productividad.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia de la planificación como base de una buena gestión del tiempo y los factores que influyen.	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo. - Administración del tiempo. - El valor del tiempo. - Herramientas y métodos para hacer uso más eficiente del tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes comprenderán la importancia de la administración eficiente del tiempo. - Aprender a incrementar la efectividad en los ámbitos personales, familiar y laboral mediante el uso correcto del tiempo. - Identificar los hábitos adecuados para una buena gestión del tiempo.

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica el valor del tiempo. - Identifica herramientas y métodos para hacer uso más eficiente del tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la buena administración del tiempo. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés por las habilidades de una buena gestión del tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
<p align="center">Materiales y equipo a utilizar por el formador:</p>		<p align="center">Materiales a utilizar por los/as participantes:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Análisis de Datos.	Tiempo: 8 horas
Objetivo del Módulo: <i>Presentar los métodos y técnicas básicas para el procesamiento, análisis de datos, información y conocimiento en las compañías.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia del análisis de datos para dominar el entorno de los negocios que se mantienen en constante cambio, por medio de modelos estadísticos y herramientas digitales.	<ul style="list-style-type: none"> - Fundamentos de Digital Transformation and Strategy. - Estadística y Probabilidad. - Administración para gestión de negocios. - Económica para la administración de negocios. - Gestión de la Información – Big Data. - Taller de tecnología aplicada en el BI. - Dirección y planificación estratégica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes comprenderán la importancia del análisis de datos en las compañías. - Aprender modelos estadísticos y herramientas digitales para el análisis de datos. - Identificar riesgos de mercados y proyectos de inversión por medio del análisis de datos.

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica modelos estadísticos para el análisis de datos. - Identifica herramientas digitales para el análisis de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia del análisis de datos en las compañías. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés por habilidades en el análisis de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
Materiales y equipo a utilizar por el formador:		Materiales a utilizar por los/as participantes:	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Nuevos Modelos de Negocios.	Tiempo: 8 horas
Objetivo del Módulo: <i>Estudiar organizaciones y sociedades comprometidas con la nueva forma de hacer negocios, mismos que medirán su éxito social y económico con base en el progreso social, lo que garantiza su viabilidad a largo plazo.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia del conocimiento en Agile, Scrum, Lean Startup y nuevas tecnologías para crear y adaptar nuevos modelos de negocios a las nuevas necesidades del mercado.	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de productos y servicio. - Herramientas ágiles para definir el modelo de negocio. - Responsabilidad Social Empresarial. - Modelo de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes comprenderán la importancia del diseño de nuevos productos y servicios en las compañías. - Aprender Herramientas ágiles para definir nuevos modelos de negocios en las compañías. - Identificar la aplicación de la responsabilidad empresarial.

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica nuevos modelos de negocios. - Identifica herramientas ágiles para la creación de nuevos modelos de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la aplicación de la responsabilidad social empresarial en las compañías. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés sobre nuevos modelos de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
Materiales y equipo a utilizar por el formador:		Materiales a utilizar por los/as participantes:	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a:	Módulo: Automatización Robótica de Procesos.	Tiempo: 8 horas
Nombre del Tutor/a:		
Objetivo del Módulo: <i>Conocer sobre el desarrollo e implantación de la Automatización Robótica de Procesos.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia del conocimiento en Agile, Scrum, Lean Startup y nuevas tecnologías para crear y adaptar nuevos modelos de negocios a las nuevas necesidades del mercado.	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es la Automatización Robótica de Procesos RPA? - Automatización empresarial integral. - Robots en el mundo real. - Ejemplos de la Automatización Robótica de Procesos. 	<p>-Los participantes comprenderán el concepto de Automatización Robótica de Procesos (RPA)</p> <p>- Aprender acerca de la automatización empresarial integral.</p>

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica RPA´s en el mercado. - Identifica la importancia de la aplicación de la automatización robótica de procesos en las compañías. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la aplicación de la Automatización Robótica de Procesos. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés sobre la Automatización Robótica de Procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
Materiales y equipo a utilizar por el formador:		Materiales a utilizar por los/as participantes:	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Sistemas de Auditoría.	Tiempo: 8 horas
Objetivo del Módulo: <i>Conocer Sistemas de Auditoría Evaluación de riesgos y recursos de Tecnologías de Información.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender la importancia del conocimiento y manejo de software para la realización de auditorías.	<ul style="list-style-type: none"> - La automatización y su aporte a la auditoría. - Tipos de Sistemas de Auditoría. - Detección de fraudes. - Seguridad de la red. - Ejemplos de Sistemas de Auditoría. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los participantes comprenderán el manejo de sistemas de auditoría y el objetivo que estos persiguen. - Aprender acerca de la automatización en auditoría. - Aprender acerca de los tipos de sistemas de auditoría.

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida. 	<p>Sesión virtual 1 (programación de sesión a través de ZOOM)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al curso. 2. Presentación del programa. 3. Introducción al contenido. 4. Programación de chat 5. Dinámica 6. Pregunta y respuestas 7. Conclusión de la facilitación. 8. Palabras de despedida.
Fechas de actividades presenciales		Fechas de actividades virtuales
1° sesión presencial:		1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la automatización en los procesos de auditoría. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la aplicación de la Automatización en la auditoría. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés sobre los sistemas de auditoría. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
Materiales y equipo a utilizar por el formador:		Materiales a utilizar por los/as participantes:	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

CARTA DIDÁCTICA

Nombre del Formador/a: Nombre del Tutor/a:	Módulo: Expresión Escrita.	Tiempo: 8 horas
Objetivo del Módulo: <i>Desarrollar diferentes herramientas y técnicas sobre Expresión Escrita en el perfil del profesional en contaduría pública.</i>		
Competencias a alcanzar.	Contenidos a desarrollar.	Resultados de aprendizaje.
Comprender las técnicas y herramientas aplicables a la escritura.	<ul style="list-style-type: none"> - Ortografía y puntuación. - ¿Cómo expresarse con eficacia y sencillez? - Técnicas de composición de textos. - Tipos de textos. - ¿Cómo leer para escribir mejor? 	<p>-Los participantes comprenderán las técnicas de expresión escrita para ser aplicables en sus labores.</p> <p>- Aprender acerca de los errores ortográficos más comunes al momento de redactar.</p> <p>- Aprender acerca de los tipos de textos.</p>

Metodología específica que aplicará: Presencial y/o virtual	Procedimiento didáctico:	
	Presencial	Virtual
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida al Curso. 2. Presentación de los participantes. 3. Establecer Norma de convivencia. 4. Expectativas. 5. Presentación del programa del curso. 6. Reflexión. 7. Introducción al contenido del módulo. 8. Proyección de audiovisual. 9. Ejercicio práctico de los participantes. 10. Receso. 11. Conclusiones de la facilitación. 12. Palabras de despedida.
	Fechas de actividades presenciales	Fechas de actividades virtuales
	1° sesión presencial:	1° sesión virtual:

Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:	Indicadores de logros:	Criterios de evaluación:
<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la expresión escrita correcta 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa - Atención prestada 	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica la importancia de la buena ortografía y puntuación en la redacción de textos. - Participación activa en actividades virtuales, en las cuales refleja un notable interés sobre el curso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en actividades presenciales y eventuales.
Materiales y equipo a utilizar por el formador:		Materiales a utilizar por los/as participantes:	
<ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Bocinas - Laptop - Plumones (3) - 5 pliegos de papel bond - Lista de asistencia - Impresión de información para cada participante 		<ul style="list-style-type: none"> - Bolígrafo - Libreta, Laptop o Tablet para apuntes. - Acceso a WIFI 	

GLOSARIO.**A****Actitud:**

Comportamiento que emplea un individuo para hacer frente a la vida

Aptitudes:

Habilidad o postura que posee una persona o cosa para efectuar determinada actividad o la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, arte, deporte, entre otros.

Auditoría:

Proceso de evaluación minuciosa de una sociedad u organización con el ánimo de conocer sus características, así como sus fortalezas y debilidades.

Automatización:

Conjunto de elementos o procesos informáticos, mecánicos y electromecánicos que operan con mínima o nula intervención del ser humano. Normalmente se utilizan para optimizar y mejorar el funcionamiento de una planta industrial, pero igualmente se puede utilizar la automatización en otra área.

Autogestión:

Sistema de organización social y económica donde las personas que desarrollan una actividad son las mismas que administran ese negocio.

B**Big data:**

Conjunto de datos o combinaciones de conjuntos de datos cuyo tamaño (volumen)(, complejidad (variabilidad) y velocidad de crecimiento (velocidad) dificultan su captura,

gestión, procesamiento o análisis mediante tecnologías y herramientas convencionales, tales como bases de datos relacionales y estadísticas convencionales o paquetes de visualización, dentro del tiempo necesario para que sean útiles.

Blockchain:

Registro único, consensuado y distribuido en varios nodos de una red.

C

Capital financiero:

Totalidad del patrimonio de una persona a precios de mercado. Agrupa aquellas cantidades de dinero ahorradas, es decir, que no han sido consumidas por su propietario, sino que se encuentran invertidas en diferentes organismos financieros. Sumado al capital humano, representa la riqueza total de una persona.

Cloud computing (Computación en la nube):

Tecnología que permite acceder remotamente, de cualquier lugar del mundo y en cualquier momento, a software, almacenamientos de archivos y procesamiento de datos a través de internet, sin la necesidad de conectarse a un ordenador personal o servidor local.

Coficiente intelectual (Cociente intelectual):

Es un número que resulta de la realización de una evaluación estandarizada que permite medir las habilidades cognitivas de una persona en relación con su grupo de edad. Este resultado se abrevia como CI o IQ, por el concepto inglés de intelligence quotient.

Crisis ambientales:

Cambios críticos que desestabilizan la continuidad del ambiente de una especie o población. Por causas como: cambio abiótico, la presión de la depredación o la sobrepoblación.

D

Data analytics:

Procesos que consiste en inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, para sugerir conclusiones y apoyo en la toma de decisiones.

Digitalización:

Proceso mediante algo real es pasado a datos digitales para que pueda ser manejado de manera digital, modelándolo, modificándolo y aprovechándolo para otros propósitos distintos de su cometido o función original.

E

Era digital:

Es el nombre que recibe el periodo de la historia de la humanidad que va ligado a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

F

Firmas de auditoría:

Empresa dedicada a la revisión y verificación de cuentas, estados financiero y documentos contables de otras empresas, esta puede ser persona natural o jurídica.

G

Globalización:

Proceso económico, tecnológico, político, social y cultural a escala mundial que consiste en al creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo, uniendo sus mercados sociales a través de una serie de transformaciones sociales y políticas que les brindan un carácter global.

H

Habilidades:

Capacidad de realizar una acción con resultados determinados, a menudo dentro de una determinada cantidad de tiempo, energía o ambos. Habilidades a menudo se pueden dividir en dominios habilidades-general y administración de dominio específico.

Habilidades duras (habilidades técnicas o hard skills):

Habilidad relacionada con una tarea o situación específica. Implica tanto la comprensión como la competencia en dicha actividad específica que involucra métodos, procesos, procedimientos o técnicas.

Habilidades blandas (soft skills):

Combinación de habilidades interpersonales para las personas, habilidades sociales, habilidades de comunicación, rasgos de carácter, actitudes, atributos profesionales y cociente de inteligencia emocional (EQ), entre otros.

I

IFAC:

Federación internacional de contadores.

Impresión 3d:

Grupo de tecnología de fabricación por adición donde un objeto tridimensional es creado mediante la superposición de capas sucesivas de material.

Inteligencia emocional:

Es un constructo que se refiere a la capacidad de los individuos para reconocer sus propias emociones y las de los demás, discriminar entre diferentes sentimientos y etiquetarlos apropiadamente, utilizar información emocional para guiar el pensamiento y la conducta, y administrar o ajustar las emociones para adaptarse al ambiente y conseguir objetivos.

Integración:

Acto de unir, incorporar y/o entrelazar partes para que forme parte de un todo.

Interconectividad:

Nivel de conexión que ocurre entre dos o más elementos.

Internet of thing (Internet de las cosas):

Interconexión digital de objetos cotidianos con internet.

Inteligencia artificial:

Combinación de algoritmos planteados con el propósito de crear maquinas que presten las mismas capacidades que el ser humano.

M

MBA:

Maestría en administración de empresas, maestría en administración de negocios o máster en administración y dirección de empresas, es un título académico de maestría, postgrado en negocios.

Mecanización:

Proceso mediante el cual se procede al reemplazo, ya sea total o parcial, del trabajo humano o animal por el trabajo mecanizado o producido por maquinas.

Modelo de negocio:

Herramienta previa al plan de negocio cuyo objetivo es permitir con claridad el tipo de negocio que se va a crear e introducir en el mercado, a quien va dirigido, como se va a vender y como se va a conseguir los ingresos.

P

Programa de contabilidad:

Programa informático o aplicación que registra y procesa operaciones contables.

R

Responsabilidad pública:

Actitud del que cumple sus obligaciones de la firma debida.

Revolución Industrial:

Proceso de transformación económica, social y tecnológica.

Revolución 4.0 (Industria Inteligente):

Considerada la cuarta revolución industrial, que busca transformar a las empresas en organizaciones inteligentes para conseguir mejores resultados de negocio.

Resiliencia:

Capacidad de sobreponerse a momento críticos y adaptarse luego de experimentar alguna situación inusual e inesperada.

Robótica:

Rama de la ingeniería mecánica, de la ingeniería eléctrica, de la ingeniería electrónica, de la ingeniería biomédica y de las ciencias de la computación, que se ocupa del diseño, construcción, operación, estructura, manufactura y aplicación de los robots.

Realidad aumentada:

Tecnología que permite superponer elementos virtuales sobre la visión de la realidad.

Realidad virtual:

Es un entorno de escenas u objetos de apariencia real. Entorno generado mediante la tecnología informática, que crea en el usuario la sensación de estar inmerso en él.

S

Sistemas de información:

Conjunto de datos que interactúan entre sí con un fin común.

Sistemas ciber físicos:

Mecanismo controlado o monitorizado por algoritmos basados en computación y estrechamente integrado con internet.