

EL METODO DE CASOS EN LA FORMACION DEL “NUEVO AUDITOR”

Gabriel Fuentes Jaimes

Gabriel Fuentes Jaimes, es licenciado en Auditoría en la Univesidad Gabriela Mistral (Santiago-Chile); Master en Auditoría y Control Financiero, Convenio UCB - Harvard; y Candidato a la Maestría en Administración de Empresas, Convenio UCB-Harvard. Actualmente es Director de la Carrera de Auditoría de la Universidad Católica Boliviana.

Paulo Freire uno de los más destacados pedagogos del siglo, consideraba que “leer un libro no es pasear por las palabras. Es releerlo, es reescribirlo. No enseñar a los niños que leer y escribir son casi la misma cosa desde el punto de vista del ejercicio intelectual y humano es un gran error”. El método de Freire fue utilizado en varios países latinoamericanos y en particular en Bolivia, en la campaña de alfabetización que se llevó a cabo en áreas rurales del territorio nacional en la década de los años 70.

Existen muchas metodologías de enseñanza que a través de los tiempos el hombre ha implantado para desarrollar el aprendizaje de las ciencias y las artes, estas se pueden agrupar como sigue:

Método Magistral. Es aquél donde existe una fuente de emisión de información y el estudiante actúa como receptor de la misma. La tarea de la fuente es presentar de manera ordenada la información de tal forma que pueda ser entendida por el estudiante; el aprendizaje se logra a través de seminarios, películas y videos, grabaciones, etc.

Método Analítico-Participativo. Es aquél en que el estudiante debe enfrentarse a la información por su cuenta, entenderla, ordenarla, analizarla y tratar de obtener conclusiones. El aprendizaje se logra a través de casos, discusión, reflexión sobre experiencias de otros, ejercicios sobre técnicas, destrezas, etc.

Método Experiencial-reflexivo. Es aquél en que el estudiante es sometido a un proceso vivencial en el cual se “vive” una situación y luego se reflexiona sobre la experiencia. El

aprendizaje se logra a través de; juegos, simulaciones, experiencias concretas, etc.

Cada método tiene aplicaciones diferentes y su eficacia varía según el objetivo de aprendizaje y ciertos requisitos específicos para su buen funcionamiento. Los *objetivos de aprendizaje* son de tres tipos: adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades - destrezas, y creación y modificación de actitudes-valores. Los tres objetivos enunciados son importantes y en cierta forma son complementarios; pero, dependiendo del perfil profesional y la especialidad o el área específica de la profesión, es que un objetivo de aprendizaje deberá potenciarse más que otro.

En el perfil profesional del *nuevo auditor*, se contemplan las siguientes funciones: evalúa, analiza, examina, asesora, comprueba, planifica, verifica, investiga, ejecuta, configura, implementa, dictamina, programa, fiscaliza, controla, inspecciona, dirige, y otras secundarias. Para desarrollar estas funciones se requiere de ciertas características relacionadas con las siguientes habilidades: capacidad para decidir, competitividad, trabajo en equipo, independencia, análisis crítico, capacidad para detectar problemas, evaluar el impacto de los mismos sobre su trabajo y en la preparación de su informe, entre otras. El *nuevo auditor* preparado en ciencias y técnicas con base en sus estudios debe ser consciente de la situación cambiante y de la continua preparación que debe autoaplicarse para lograr éxito en el servicio que presta a la sociedad a través de su profesión. Así, las condiciones económicas lo hacen desarrollar los sistemas financieros contables en un ambiente inflacionario; los avances técnicos lo hacen sumergirse en el mundo de la informática; los requerimientos gubernamentales lo obligan a la actualización fiscal; la globalización de los mercados internacionales exigen adecuarse a las normas de contabilidad financiera, a la armonización de prácticas de contabilidad e información y a las normas de contabilidad y fiscales internacionales; y la competitividad del sistema económico le permite aplicar criterios de eficiencia en negociación; y así en un sinúmero de campos y actividades. Esa capacidad para sortear los cambios y sacar el mejor provecho, no en lo individual, sino desde el punto de vista social, hace al *nuevo auditor* todavía un mejor exponente del ser humano ante los cambios.

Para desarrollar habilidades y destrezas en el *nuevo auditor* el método analítico-participativo es el más indicado porque permite relacionar la información que se recibe a través del

conocimiento, con los sentimientos que están relacionados con las actitudes y con el área de incidencia, que es variada, esto es, memoria e inteligencia y el aspecto emocional. El método analítico-participativo tiene su fiel expresión en la *metodología de casos*.

Metodología de Casos.

La enseñanza por el método de casos es una técnica educacional única. Es un medio por el cual se presentan a consideración del estudiante situaciones y problemas auténticos de un evento, en organizaciones públicas o privadas acerca de aspectos funcionales como: planificación, estructura, contabilidad y finanzas, educación, política etc.

Haciendo una síntesis, se puede decir que un caso es una descripción y registro de los hechos principales que circundan problemas del ambiente empresarial y de negocios, los que esperan solución. Es un método de enseñanza que coloca el problema o asunto de control interno, evaluación de gestión, examen a los estados financieros y auditorías varias, en el contexto ambiental de la vida real.

Contenido de un Caso.

Los casos que tienen que ver con asuntos o problemas de negocios contienen una variedad de información cuantitativa y cualitativa. Normalmente esta información se obtiene de una combinación de datos de la empresa, del trabajo de terreno, de fuentes provenientes de la observación y de investigación en bibliotecas.

Objetivos de los Casos en Auditoría.

- * Incitar a los estudiantes a pensar analíticamente (el análisis de situaciones es la base fundamental de una buena auditoría) por medio de un análisis ambiental, e identificar las causas y los efectos de un problema de la empresa.

- * Provocar en los estudiantes una reacción (hablando en términos positivos) para su participación en un proceso de discusión de grupo y, de esta manera, desarrollar habilidades de comunicación y de interacción.

- * Canalizar al estudiante inquietudes que permitan concentrarse en soluciones potenciales para un problema, con sentido imaginativo y creativo producir estrategias y políticas alternativas.

- * Permitir a los estudiantes utilizar conceptos, marcos y técnicas de auditoría, administración y otros de la disciplina relevante, para ser aplicados en un contexto de la vida real.

Aspectos positivos en la enseñanza a través de casos.

El método de casos es una de varias técnicas de enseñanza que pueden ser usadas en diversos programas de formación superior. A pesar que puede tener algunas limitaciones, estas son más que compensadas por una serie de beneficios. Varias décadas de experiencia y de uso extensivo de casos por profesores e instructores en una gran cantidad de países, sugiere que muchos beneficios son evidentes, ya que tiene que ver con la mayor eficiencia que se logra en la enseñanza de los temas y disciplinas que son parte de la formación de un profesional en auditoría, así como en el desarrollo personal del estudiante. En resumen, estos beneficios son los siguientes:

a) Beneficios educacionales generales y específicos.

- * Proporcionan una experiencia realista y práctica en la sala de clases.
- * Se centran en la solución de problemas, en vez de, en la acumulación de hechos.
- * Permite a los estudiantes apreciar la relación entre las proposiciones teóricas y los problemas prácticos de la vida real.
- * Proveen una oportunidad a los estudiantes para ver a la auditoría en un contexto más amplio de los sectores productivos y de servicios, así como el ambiente económico.
- * Permiten a los estudiantes relacionar las etapas de una auditoría con las funciones administrativas.
- * Proporcionan una simulación de una experiencia vivencial en las organizaciones.
- * Ejemplifican los riesgos y las incertidumbres que son parte de la solución de los problemas de control interno.

b) Beneficios educacionales personales.

- * Contribuyen al desarrollo personal en habilidades y destrezas interactivas, como la presentación verbal, debate, argumentación, y oír los puntos de vista de los demás.
- * Incentivan a los estudiantes para desarrollar habilidades de diagnóstico.
- * Estimulan la creatividad en el trabajo de búsqueda de soluciones.
- * Entrenan a los estudiantes a lograr el hábito de tomar decisiones.
- * Dan confianza y seguridad a los estudiantes cuando estos ingresan al mercado laboral.