

## Las competencias blandas y su incidencia en el desempeño profesional del auditor en la lucha contra los actos de corrupción

Raúl Oswaldo Chávez Manzanares<sup>1</sup>, Mariela Susana Maquera Ticona<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Asesor y consultor académico, Lima, Perú

<sup>2</sup>Auditora de la Contraloría General de la República, Lima, Perú

### Resumen

La presente investigación expone la importancia de las competencias blandas y su incidencia en el desempeño profesional del auditor en la lucha contra los actos de corrupción. Se considera como contexto la falta de una capacitación en competencias blandas, criterios que fortalecen las capacidades del profesional contable y sus relaciones interpersonales desde un enfoque integral, en tanto su aplicación posibilitaría un desempeño eficiente y, a su vez, la prevención y detección de inconductas funcionales o actos de corrupción. Asimismo, se parte de un método de análisis documental y bibliográfico, con el objetivo de sustentar la necesidad de que las universidades y colegios profesionales fortalezcan las competencias blandas mediante talleres y capacitaciones.

*Palabras clave:* Competencias blandas, liderazgo, desempeño profesional del auditor, cualidades personales, actos de corrupción.

### Soft skills and their impact on the auditor's professional performance in the fight against acts of corruption

#### Abstract

The present investigation exposes the importance of soft skills and their impact on the auditor's professional performance in the fight against acts of corruption. It is considered as context the lack of training in soft skills, criteria that strengthen the capabilities of the accounting professional and their interpersonal relationships from a comprehensive approach, while its application would enable efficient performance, and, in turn, the prevention and detection of functional misconduct or acts of

corruption. Likewise, it is based on a method of documentary and bibliographic analysis, with the objective of supporting the need for universities and professional associations to strengthen soft skills through workshops and training.

*Keywords:* **Soft skills, leadership, professional performance of the auditor, personal qualities, acts of corruption.**

## **Soft skills e seu impacto no desempenho profissional do auditor na luta contra atos de corrupção**

### **Resumo**

A presente investigação expõe a importância das habilidades sociais e seu impacto no desempenho profissional do auditor na luta contra atos de corrupção. Considera-se como contexto a falta de treinamento em soft skills, critérios que fortalecem as capacidades do profissional de contabilidade e suas relações interpessoais a partir de uma abordagem abrangente, enquanto sua aplicação possibilitaria um desempenho eficiente e, por sua vez, a prevenção e detecção de má conduta Funcionais ou atos de corrupção. Da mesma forma, baseia-se em um método de análise documental e bibliográfica, com o objetivo de apoiar a necessidade de universidades e associações profissionais fortalecerem as habilidades sociais por meio de oficinas e treinamento.

*Palavras-chave:* **Habilidades sociais, liderança, desempenho profissional do auditor, qualidades pessoais, atos de corrupção.**

## **1. Introducción**

Habitualmente, las universidades y los colegios profesionales se han orientado a capacitarnos en competencias técnicas; sin embargo, han relegado la realización de talleres y capacitaciones sobre las competencias blandas, aquellas que pueden lograr motivar, direccionar y mejorar los aspectos profesionales con el fin de alcanzar los objetivos trazados en un ambiente de cooperación y desarrollo profesional.

En la actualidad, es un reto de los líderes en auditoría contar con equipos de trabajo de alto desempeño, que se desenvuelvan en un ambiente de confianza y buena comunicación, a fin de un manejo óptimo de los posibles conflictos que podrían afectar el funcionamiento de la organización. Estos son inevitables, en tanto nos relacionamos con personas que presentan distintos intereses, principios y valores, puntos de vista, actitudes y emociones, que, muchas veces, desvían el camino hacia el objetivo a lograr. En esta línea, la consecuencia central de no controlar nuestras emociones se manifiesta en nuestra actividad diaria, así como en los productos y servicios que prestamos, dado que la irritación, pasividad, desconcentración, desmotivación y las actitudes negativas pueden crear discusiones con nuestro equipo de trabajo. Así, como se mencionó, si bien nuestra formación profesional enfatiza sobre la enseñanza de las competencias duras, es posible señalar que este mal manejo emocional responde a una falta de atención hacia nuestras competencias blandas, ideales para la mejora de nuestro desempeño profesional, y en específico, para la lucha contra los actos de corrupción, condicionados por autoridades, funcionarios y servidores públicos que operan desde una débil formación ética.

Dicho esto, los auditores debemos ser líderes con valores, contar con inteligencia emocional, ser creativos, y conservar un estado de tranquilidad y disposición inmediata para la acción positiva, frente a una era de caos existencial, globalización y estresante competitividad, en la que se manifiestan actitudes inadecuadas para trabajar y liderar en bienestar. Por ello, es muy importante que los auditores se fortalezcan en competencias blandas, tales como una correcta atención al cliente, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y el manejo del cambio organizacional.

## **2. Planteamiento del problema**

Uno de los principales problemas en torno a la capacitación en competencias blandas es identificar cómo su desarrollo incide directa y exponencialmente sobre el desempeño profesional del auditor en la lucha contra los actos de corrupción. En efecto, el éxito de una auditoría se debe a las competencias esenciales de un auditor, es decir, al conjunto de conocimientos técnicos que posee, así como a su propia experiencia y a las características personales que lo hacen proclive a dicho trabajo. Estas constituyen el elemento principal dentro de un proceso de auditoría, ya que, sobre este profesional, recaen todas las responsabilidades de dicho proceso, incluidas aquellas relacionadas al desempeño de la organización. En ese sentido, es recomendable fortalecer las competencias conductuales en los niveles de formación académica, complementaria y empírica.

En el caso peruano, la capacitación en competencias blandas presenta una complejidad particular, dado que no se encuentra implementada en el sistema educativo. Por el contrario, se pretende que estas se desarrollen a lo largo del tiempo a través de los desafíos diarios. Pese a ello, la coyuntura actual del mercado laboral, las exigencias de las nuevas tendencias contables y el proceso de globalización exigen al auditor que sea un profesional competente, con altos estándares de formación que le permitan afrontar los constantes y nuevos retos, sea mediante conocimientos técnicos como a partir de las competencias ya mencionadas. En este sentido, actualmente, el valor agregado que un profesional puede brindar a sus clientes es directamente proporcional a su manejo de las competencias blandas.

Ahora bien, como se mencionó, si muchos de los problemas actuales de nuestra profesión son derivados de la falta de competencia en habilidades blandas, esto genera, a su vez, una falta de compromiso y de responsabilidad. Por lo tanto, la enseñanza de tales competencias se conforma como una labor que debe ser impulsada por las universidades y colegios profesionales con el objetivo de instruir a profesionales íntegros que cuenten con todos los valores y principios, y cuyo alto perfil influya sobre el trabajo organizacional, pese a los desafíos de la globalización.

Respecto de este último punto, el mundo globalizado se presenta como un reto para el profesional contable cuando, tras intentar cumplir todas las tareas asignadas y conviviendo con constantes cambios normativos y tecnológicos, percibe la llegada del estrés laboral. Si bien este puede impulsarlo a seguir trabajando para cumplir sus metas, también causa daños en su salud física y emocional, tales como problemas cardíacos, digestivos, hormonales, sobrepeso, ataques de pánico, ansiedad generalizada, baja autoestima, explosiones coléricas y depresión. Uno de los síntomas principales de dicho estrés se presenta mediante el cansancio físico, seguido de los problemas de atención y concentración, irritabilidad, desmotivación, ansiedad, apetito en exceso y complicaciones para dormir, situaciones que, sin duda, afectan al rendimiento laboral. No obstante, es posible contrarrestar estos problemas a través del desarrollo de nuestras competencias blandas de flexibilidad y adaptabilidad, así como mediante el autoconocimiento, el autodomínio y la automotivación; el manejo de la ansiedad e irritabilidad en uno mismo; la realización de actividades físicas y de distracción para mejorar el ánimo, entre otros.

Dicho esto, bajo el entendimiento de que el problema de la corrupción latente ya se está presentando en las universidades y colegios profesionales, estas instituciones deben desarrollar estrategias diversificadas a fin de mejorar las competencias técnicas y conductuales de sus agremiados, y presentar proyectos para el cambio curricular en aras de mejorar el desempeño profesional y personal de los profesionales contables.

## **2.1. *Formulación del problema***

### **2.1.1. Problema general**

¿De qué manera el desarrollo de las competencias blandas incide en el desempeño profesional del auditor en la lucha contra los actos de corrupción?

### **2.1.2. Problemas específicos**

- ¿Cómo la enseñanza de competencias blandas incide en las cualidades personales y laborales del auditor en la lucha contra los actos de corrupción?
- ¿Cómo el liderazgo efectivo del auditor incide en la lucha contra los actos de corrupción?

## **3. Objetivos de la investigación**

### **3.1. Objetivo general**

Analizar de qué manera las competencias blandas inciden en el desempeño profesional del auditor en la lucha contra los actos de corrupción

### **3.2. Objetivos específicos**

- Determinar en qué medida la enseñanza de las competencias blandas incide en las cualidades personales y laborales del auditor en la lucha contra los actos de corrupción
- Determinar en qué forma el liderazgo efectivo del auditor incide en la lucha contra los actos de corrupción

## **4. Justificación de la investigación**

La finalidad de la investigación es precisar si las competencias blandas influyen en el desempeño profesional del auditor en la lucha contra los actos de corrupción, con el objetivo de contribuir a que el auditor sea un profesional de éxito, con valores y competencias técnicas y personales, necesarias para dirigir, delegar y comunicar adecuadamente las decisiones organizacionales, y para lograr un manejo transparente de los recursos y bienes públicos del Estado en beneficio de la ciudadanía.

Si bien tales competencias no se enseñan en los colegios y universidades, cada día son más requeridas por las empresas que han empezado a percibir la importancia no solo de los títulos profesionales, sino también de las características personales de sus trabajadores como herramientas para la prevención y detección de los actos de corrupción. Por tal motivo, es necesario realizar una investigación en torno a este tema para identificar la urgencia de su enseñanza y promoverla.

## **5. Metodología**

El presente trabajo de investigación parte de un enfoque cuantitativo-cualitativo, y de un diseño no experimental, de tipo transeccional y descriptivo simple.

### **5.1. Población y muestra**

Para el presente estudio, se consideró como marco muestral a 20 auditores que laboran en los OCI de la región Moquegua (jefes y personal).

### **5.2. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

#### **5.2.1. Técnicas**

##### **a. Encuesta**

Se utilizó la técnica de la encuesta, dirigida al personal auditor que labora en los OCI de la región Moquegua para evaluar si favorecen las competencias blandas o si influyen en el desempeño profesional del auditor en la lucha contra los actos de corrupción.

##### **b. Análisis documental**

Se utilizó la técnica del análisis documental para evaluar el rol de las competencias blandas en el desempeño profesional.

#### **5.2.2. Instrumentos de recolección de datos**

La recolección de datos se realizó mediante fichas de cuestionarios aplicados a la muestra seleccionada.

#### **5.2.3. Procesamiento y análisis de datos**

##### **a. Procesamiento de datos**

El procesamiento de datos se realizó de forma automatizada con la utilización de medios informáticos. Para ello, se emplearon el soporte informático SPSS 18 Edition y el programa Excel.

##### **b. Análisis de datos**

Se utilizaron técnicas y medidas de estadística descriptiva e inferencial.

## 6. Marco teórico

### 6.1. Competencias blandas

Se entiende como competencias blandas a la serie de competencias personales que están asociadas al comportamiento, desempeño social, liderazgo, forma de ser y manejo emocional del auditor. En otras palabras, son las capacidades, disposiciones o destrezas necesarias para el desarrollo de una tarea de manera efectiva, que diferencian a un trabajador de otro, por ejemplo, mediante el empleo de comportamientos asertivos, una escucha activa, relaciones empáticas, autocontrol, respeto, entre otros. Bajo este contexto, son las competencias blandas las que determinan no solo el desempeño laboral, sino también el éxito de las organizaciones (Vásquez y Velásquez, 2016, p. 15).

Asimismo, son tanto complementos como soportes de las competencias duras, dado que consideran el marco de la inteligencia social e intrapersonal, desarrollado desde las aulas, por ejemplo, a partir de la responsabilidad y puntualidad; el trabajo en equipo, liderazgo y pensamiento crítico; la disciplina y empatía, entre otros. En este sentido, los auditores debemos ser conscientes de que cultivar y fortalecer estas destrezas nos formará como mejores profesionales.

El auditor deberá ser, ante todo, un comunicador, una parte importante dentro de toda relación laboral. Para ello, deberá tomar en cuenta, primero, a la comunicación verbal, es decir, el empleo de los términos más adecuados para determinado nivel y lugar. Luego, considerando la comunicación no verbal, deberá controlar la gestión de sus movimientos y señas, determinantes en la comunicación persuasiva que el auditor debe manejar con facilidad. En específico, esta clase de comunicación es necesaria y, si bien es aparentemente adquirida mediante la experiencia durante la vida personal y profesional, la universidad y los colegios profesionales podrían enfatizar su enseñanza, integrándola dentro de su plan curricular de manera obligatoria y no optativa.

Además, cabe precisar que el auditor debe ser un profesional con prudencia y manejar conflictos; debe ser un profesional innovador y creativo con la capacidad de desarrollar criterios y competencias desde un enfoque combativo y persistente, a fin de controlar sus emociones a partir de sus habilidades blandas. Estas características son esenciales para el auditor, en la medida que, como todo profesional, debe estar seguro de los servicios que ofrece, en este caso, de sus informes y de las recomendaciones propuestas.

Por el contrario, la carencia de competencias blandas puede marcar el paso hacia el fracaso laboral. Al respecto, investigaciones realizadas por la Universidad de Harvard, la Fundación Carnegie y el Centro de Investigación de Stanford han concluido que el 85 % del éxito en el trabajo depende de las destrezas blandas del profesional. Por ello, las carreras universitarias para personas que trabajan han comenzado a atender al desarrollo de tales habilidades, ya no solo como talleres esporádicos, sino, sobre todo, como parte de sus clases diarias. Así, Mónica Villegas, directora de

Oportunidades Laborales de la UPC, destaca: “Cada día, aunque parezca paradójico, en la era de la virtualización y las analíticas, las empresas requieren más capacidades humanas, aquellas que las máquinas nunca podrán sustituir: las capacidades blandas” (El Comercio, 2019). Entre estas, las más requeridas por el mercado laboral son las capacidades de comunicación y de trabajo en equipo, de adaptación al cambio, de análisis para encontrar soluciones y alternativas a problemas planteados, de negociación, de empatía y percepción de futuro, y de resiliencia.

Considerando este punto, en la UPC, la currícula de la mayoría de los cursos ha contemplado el desarrollo de estas competencias como parte importante del proceso de aprendizaje. De este modo, se han orientado cursos especiales en cada carrera y en cada nivel, donde se realizan trabajos y ejercicios que desarrollan una o más competencias blandas, destaca Villegas. Por su parte, la Universidad Continental promueve en sus alumnos el desarrollo de competencias blandas a través de diferentes espacios, asignaturas y actividades, tal como comenta la psicóloga Karen Pérez Maraví, docente de la carrera de Psicología de esta casa de estudios: “Las competencias blandas son recursos personales indispensables que posibilitan un mejor dominio de las emociones y que permiten potenciar las competencias profesionales” (El Comercio, 2019).

En esta línea, la tendencia actual, aún en crecimiento, apunta a que los estudiantes de diversas instituciones realicen trabajos en equipo, exposiciones y debates para favorecer su entrenamiento emocional, así como el desarrollo de las capacidades blandas más requeridas por el mercado laboral.

## **6.2. Liderazgo en los equipos de auditoría**

Se entiende como liderazgo a la capacidad de articular, motivar y direccionar las capacidades de los integrantes del equipo para alcanzar los objetivos planteados, promoviendo el aporte de todos y generando un ambiente de cooperación. El líder de un equipo de auditoría es, así, aquella persona que, dentro del propio equipo, cuenta con las competencias y los conocimientos pertinentes que le permiten desempeñar el mencionado rol, sobre todo a partir del aspecto motivacional, a fin de incidir sobre las acciones de su equipo y lograr cumplir con los objetivos del trabajo de auditoría.

En el ejercicio de nuestra profesión, los auditores enfrentamos numerosas oportunidades para desarrollar este tipo de liderazgo, no solo con nuestro equipo de auditoría, sino junto a nuestros clientes y dentro de nuestros colegios profesionales. En especial, lo que un líder no debe perder de vista es que, por un lado, las relaciones intrapersonales conforman una de las tareas más complejas en el ámbito de la convivencia humana, mientras que, por otro lado, una posición jerárquica y autoritaria no facilita ninguna labor, más si a ello agregamos el elemento multidisciplinario que, hoy en día, buscamos integrar a los equipos de auditoría.

Desde la universidad, debemos prepararnos en estilos de liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, orientación a los resultados, y en cómo generar más

valor en nuestros puestos de trabajo sin importar el cargo que ocupemos. Asimismo, es necesario buscar nuevos desafíos y retos en una organización para contribuir de forma directa a su crecimiento, sea desde el puesto de practicante, analista, asistente, entre otros, dado que, precisamente, como proponen Lussier y Achua (2016), el liderazgo es “el proceso de incidencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio” (p. 5). Del mismo modo, en torno al rol del líder, se espera que este transmita seguridad, confianza y conocimiento del tema, lo que resulta valorado por el colaborador, especialmente si va acompañado del buen trato, la cordialidad y la posibilidad de crecer profesionalmente, para lograr el máximo potencial de sus colaboradores, motivando su crecimiento constante en beneficio de la empresa (Bass, 1985).

Por lo dicho, es posible identificar que las habilidades blandas son un diferencial del talento porque permiten obtener resultados de éxito o de fracaso en función de su empleo o su carencia, respectivamente. Por ello, es clave una capacitación permanente que involucre tanto a las capacidades duras como las que aquí enfatizamos, para lograr que el talento se produzca e involucre en proyectos nuevos, con la posibilidad de ser medido a través de una comparación entre el desempeño y el resultado.

En el Perú, es importante tal medición del talento, ya que existe una considerable brecha de habilidades en el momento de la contratación. Según la encuesta del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el 47% de las empresas cuenta con vacantes difíciles de ocupar, mientras que el 76% de estas vacantes no consiguen a un trabajador óptimo para contratar debido a la falta de habilidades de los candidatos, lo que representa un problema que afecta tanto a las operaciones como a la innovación empresarial. Asimismo, esta encuesta identificó que las empresas consideran que las principales habilidades socioemocionales que carecen los colaboradores son el trabajo en equipo, la responsabilidad, la comunicación, el liderazgo y el manejo del tiempo, dado que, como señala María José Gómez, Directora de la fundación Forge Perú, en promedio, siete de cada diez vacantes se presentan como difíciles de cubrir, debido a que los postulantes presentan estas carencias.

### **6.3. Desempeño profesional del auditor**

Cuando hablamos de competencias esenciales de un auditor, no solo nos referimos al conjunto de conocimientos que el auditor posee, sino también a su propia experiencia laboral, así como a aquellas características personales que lo tornan proclive al cargo que ocupa. De este modo, el desempeño profesional está referido a las competencias específicas implicadas en el correcto desempeño de las labores en un puesto de trabajo, es decir, al conjunto de comportamientos óptimos en provecho del desempeño laboral, que conjuga conocimientos técnicos, competencias duras y blandas, y actitudes.

## **6.4. Cualidades personales**

Son el conjunto de actitudes, valores o virtudes que posee una persona. Podemos mencionar las siguientes:

- Responsabilidad: alude a mantener un elevado nivel de esfuerzo y perseverancia en las labores.
- Autoestima: se refiere al reflejo de una imagen positiva de sí mismo.
- Sociabilidad: se asocia a demostrar amabilidad y cortesía hacia otras personas.
- Autoadministración: se relaciona al establecimiento de metas personales y a la evaluación de los logros.
- Integridad y honestidad: plantea la identificación y respeto de un código de ética personal.

## **7. Análisis del perfil profesional del auditor**

### **7.1. Competencias blandas en el desempeño profesional del auditor**

Una competencia es el conjunto de conocimientos, actitudes y valores que permite desarrollar un desempeño adecuado en actividades definidas dentro de un determinado contexto. En este sentido, las competencias blandas son el resultado de una combinación de competencias sociales y de comunicación, personalidad, acercamiento a los demás, entre otros elementos, que forjan a una persona como un ser capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva. Por lo tanto, es un componente apreciado por las empresas actualmente.

Las características y competencias de un auditor se constituyen como los elementos principales dentro de un proceso de auditoría, ya que este es el encargado de conceptualizar y practicar tal proceso, así como de lograr los resultados necesarios para proponer medidas que eleven el desempeño de la organización. Así, es recomendable apreciar que los niveles de formación académica, complementaria y empírica, referentes al perfil de un auditor, requieren de competencias distintas.

Asimismo, se debe precisar que existen dos tipos de competencias: aquellas denominadas como competencias duras, que son las formaciones académicas o conceptuales, impartidas en los centros de educación, que dotan al profesional de conocimientos teóricos y doctrinarios para resolver, de manera eficaz, las diversas incertidumbres sobre la planificación y realización, en este caso, de la auditoría y de la elaboración del informe correspondiente; y las competencias blandas, que se van adquiriendo con la experiencia, y que se relacionan más con las inteligencias intrapersonales e interpersonales. Por definición, las primeras permiten que el profesional se relacione adecuadamente y comprenda a otras personas por su capacidad de percibir las emociones de los demás, mientras que las segundas se

centran en la capacidad para conocerse uno mismo, entender el motivo detrás de nuestras acciones y valorarlas. En este sentido, la línea que diferencia a las competencias duras de las blandas se encuentra bien definida, puesto que las primeras abarcan al conocimiento que se puede adquirir en las aulas durante los años de formación del auditor; y las segundas, la adquisición y aprendizaje constante a lo largo de su vida.

En la actualidad, las empresas se enfocan en los profesionales que han sido capaces de desarrollar sus competencias blandas en paralelo a sus estudios y especializaciones. Así, necesitan colaboradores que sumen, innoven y aporten; que sepan asumir compromisos; y que sean flexibles y abiertos al cambio, a partir del sentido crítico y de la disposición para el trabajo en equipo.

Del mismo modo, tras los últimos escándalos de corrupción internacional, la calidad humana y ética de un colaborador es altamente apreciada por un buen empleador, dado que la reputación de una compañía depende directamente del comportamiento de cada uno de sus empleados. Por ello, se debe incentivar el desarrollo de competencias directivas y de gestión, como la innovación, la creatividad, la resolución de problemas y conflictos, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, entre otros.

En síntesis, un auditor debe ser una persona visionaria, capaz de crear estrategias anteponiéndose a los posibles sucesos de crisis dentro de una empresa u organización, donde la toma de decisiones es vital para llegar al éxito. En este sentido, es importante que todo auditor desarrolle competencias blandas, sea desde una labor dependiente o independiente, con el fin de lograr, placenteramente, los objetivos organizacionales y los propios.

## ***7.2. Enseñanza de las competencias blandas en la formación profesional del auditor***

Si realizamos un rápido recorrido por las diversas universidades del sur de nuestro país, no encontraremos que estos centros de formación académica se enfocan en brindar mayor apoyo a la adquisición de las competencias blandas. Esto se puede comprobar con la revisión de los planes de estudio de dichas instituciones. Un ejemplo de ello es la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, cuya Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales evidencia una preocupación por adquirir conocimientos y por aprender a elaborar estrategias profesionales; sin embargo, no enfatiza sobre el desarrollo de competencias blandas, pese a que estas se han reconocido como vitales para la gestión empresarial.

Se podría decir, incluso, que estas son capacidades que se adquieren de manera empírica de acuerdo al ensayo y error, a lo largo de la profesión y del desarrollo de la auditoría, pero ¿existen competencias blandas que los centros de formación superior puedan implementar dentro de su plan curricular? Pese a que aún no han obtenido una respuesta, su propia formulación indica una preocupación cada vez mayor por el tema y, posiblemente, la búsqueda de soluciones en torno a su implementación.

### **7.3. Liderazgo en el desempeño profesional del auditor**

Debemos entender que el perfil del auditor no solo se basa en el amplio conocimiento que este pueda poseer, sino también sobre las diferentes competencias sociales y de liderazgo que le servirán para la ejecución de sus labores. Así, el auditor ideal debe ser comunicador y retroalimentador, lograr el manejo de conflictos, adaptarse al cambio, gestar iniciativas y liderar a su equipo de auditores. Además, este requiere de una actitud positiva; capacidad de análisis, negociación y observación; claridad en la comunicación oral y escrita; comportamiento ético; concentración, creatividad y discreción; estabilidad emocional; facilidad de trabajo en equipo; objetividad, entre otras características más que se van adquiriendo de manera progresiva y de acuerdo a las situaciones en las que se encuentre inmerso.

## **8. Hipótesis**

### **8.1. Hipótesis principal**

Las competencias blandas inciden significativamente en el desempeño profesional del auditor en la lucha contra los actos de corrupción.

### **8.2. Hipótesis secundaria**

- La enseñanza en competencias blandas incide en las cualidades personales y laborales del auditor en la lucha contra los actos de corrupción.
- El liderazgo efectivo del auditor incide en la lucha contra los actos de corrupción.

## **9. Actos de corrupción en el Perú**

### **9.1. El fenómeno de la corrupción**

La corrupción es el abuso de un puesto público en beneficio privado. Abarca abusos unilaterales por funcionarios del Gobierno, como la malversación de fondos y el nepotismo, así como abusos que vinculan al sector público con el privado, sean estos casos de soborno, extorsión, tráfico de incidencias y fraude. Esta puede ocurrir tanto en puestos políticos como burocráticos, así como puede darse en pequeña o gran escala, organizada o no organizada, y cuando una persona, ilícitamente, privilegia a sus intereses personales por sobre los de las personas y los ideales que está comprometida a servir.

Respecto al origen de la corrupción, existen diversas posturas; sin embargo, las más representativas son, por un lado, la de enfoque sociológico, la cual sustenta que, si la sociedad permite, por omisión, pequeñas transgresiones en sus relaciones con la burocracia, favorece la aparición de un continuo círculo de corrupción, cuyos

efectos a corto plazo son pequeños, pero, a largo plazo, son nefastos; y, por otro lado, la de enfoque cultural, en la que se considera que el fenómeno de la corrupción es predominante en las culturas cuya modernización y desarrollo económico son débiles, como es el caso de la cultura de América Latina, donde predominan los gobernantes corruptos.

Pese a la existencia de este fenómeno, los seres humanos somos maleables, y poseemos la capacidad de cambiar y de mejorar en los aspectos que nos propongamos. Para ello, un camino posible se enfoca en la adquisición de las competencias blandas a fin de internalizar los valores fundamentales como la honestidad y la justicia. Estos valores éticos nos enseñarían, por tanto, que, más allá de la importancia que cada persona le otorga a su autoconcepto y al poder, la experiencia personal y profesional puede forjarse como un todo coherente que respeta tanto la visión propia como la de los demás.

## **9.2. Percepción de la corrupción en el Perú**

Medir la corrupción de manera objetiva es altamente difícil, toda vez que es una actividad clandestina, informal, que evita cualquier forma de evidencia. De ahí que organismos de prestigio global, como lo es Transparencia Internacional, indican que nuestro país, pese a haber elevado su índice de crecimiento económico, también continúa desaprobado en el índice de corrupción. De este modo, el Perú, en el 2011, ocupó el puesto 80; en el 2012 y 2013, el puesto 83; en el 2014, el puesto 85; y, en el 2017, el puesto 96 de un total de 180 países rankeados según el nivel de corrupción interna. En otras palabras, en un total de 7 años, la percepción de la corrupción del país incrementó y avanzó negativamente 16 puestos, por lo que el Perú aún se encuentra en la mitad de la tabla y se percibe a nivel mundial como un país corrupto (2017).

Nos encontramos, además, en una de las regiones que aporta el mayor número de países en los que se perciben niveles muy graves de corrupción. Por debajo del Perú, se encuentran países como Honduras, México, Paraguay y Venezuela, cuyos valores de corrupción son extremos. Asimismo, a la luz de los últimos acontecimientos en el país, es probable que esta situación pueda, incluso, empeorar.

A continuación, compartimos algunas de las estadísticas del reciente estudio.

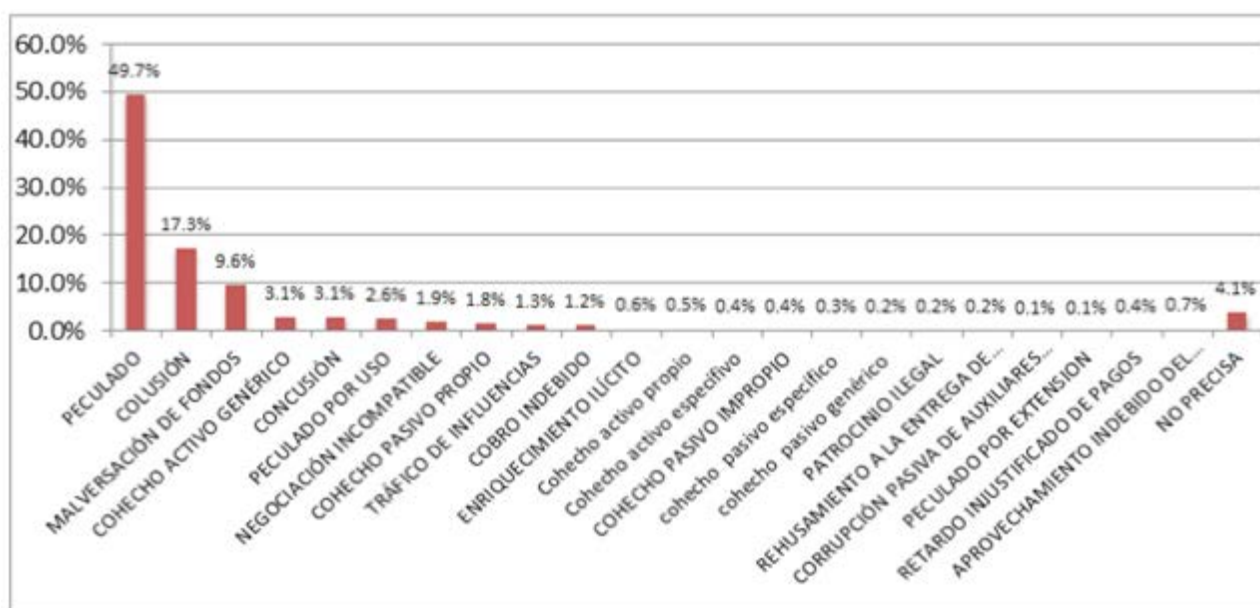
**Tabla 1. Índice de percepción de la corrupción en el Perú (1998 - 2017)**

Perú-índice de Percepción de la Corrupción 1998-2017			Perú-índice de Percepción de la Corrupción 1998-2017		
Fecha	Ranking de la corrupción	Índice de corrupción	Fecha	Ranking de la corrupción	Índice de corrupción
2017	96°	37	2007	72°	35
2016	101°	35	2006	70°	33
2015	88°	36	2005	65°	35
2014	85°	38	2004	67°	30
2013	83°	38	2003	59°	37
2012	83°	38	2002	45°	40
2011	80°	34	2001	44°	41
2010	78°	35	2000	41°	44
2009	75°	37	1999	40°	45
2008	72°	30	1998	41°	45

Fuente: Transparencia Internacional, Index

Asimismo, como se observa en el gráfico siguiente, es necesario precisar que el 60% de los casos que debe afrontar el Estado por delitos de corrupción está relacionado al uso de dinero público por parte de funcionarios que, encargados de administrarlo, se apropian de este o lo desvían a terceros.

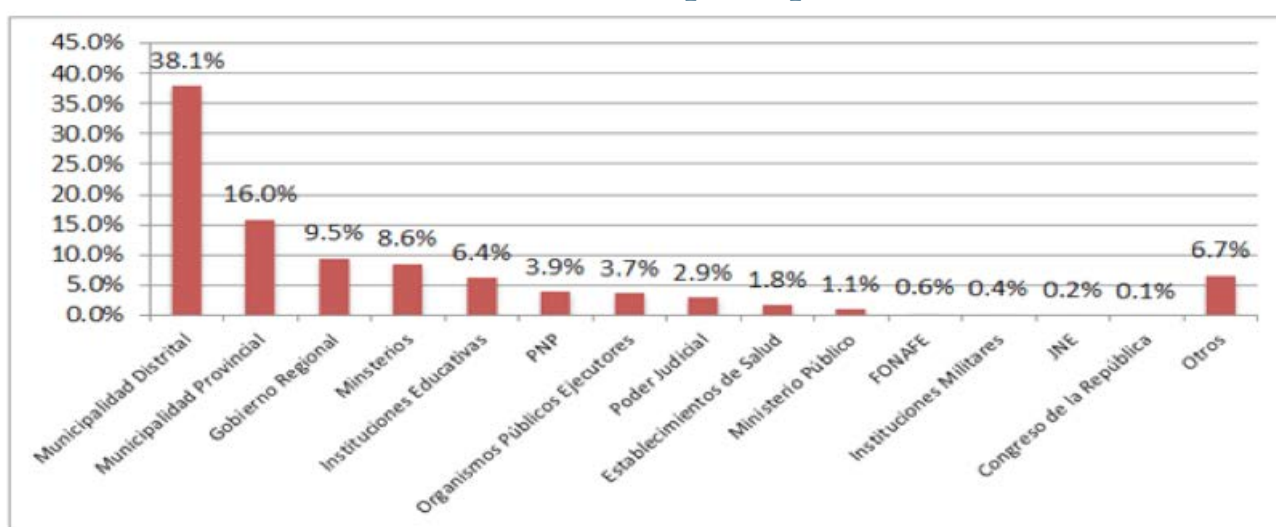
**Gráfico 1. Índice de corrupción por tipo de delito**



Fuente: Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción

Además, se sabe que las tres instituciones con más casos de corrupción a nivel nacional son de presencia pública e incidencia regional: las municipalidades distritales, las municipalidades provinciales y los Gobiernos regionales. Entre estas, suman 63,6% del total de casos de corrupción en todo el país; en otras palabras, más de la mitad de los casos de corrupción del país se concentran en instituciones que administran recursos propios, que deben cumplir con una meta de gasto y que cuentan con importantes niveles de autonomía. Asimismo, si consideramos que estas entidades públicas cuentan con ingentes ingresos provenientes del canon en sus jurisdicciones, no es extraño que los tipos penales más recurrentes a nivel nacional sean los que se relacionan con la disposición del dinero público para fines privados.

**Gráfico 2. Índice de corrupción por institución**



Fuente: Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción

### 9.2.1. Características de la corrupción

Según Álvarez (2015), son varios los elementos que caracterizan a la corrupción, pero se pueden destacar los siguientes:

- Todo acto de corrupción trasgrede normas y es contrario a todas las circunstancias del ordenamiento jurídico.
- Se realiza para la obtención de un beneficio particular; favorece demandas contrarias al interés colectivo; y trasgrede los principios de honestidad, ética y moral.
- Surge dentro del ejercicio de una función pública.
- Es un tipo de comportamiento activo o pasivo de un servidor público que genera trato desigual y privilegio a ciertos usuarios y proveedores bajo similares demandas y condiciones de otros, que son excluidos.

- Aparece ante la falta de mecanismos de control interno anticorrupción que salvaguarden los bienes, los recursos públicos y el patrimonio del Estado.
- Es, ante todo, un problema social y cultural.
- Se condiciona por una **poca eficiencia y eficacia en la administración pública**, así como por la ausencia del control gubernamental.

### 9.3. Casos de corrupción más resaltantes en los Gobiernos regionales

Los gobernadores regionales no son indiferentes a esta situación, puesto que también se encuentran involucrados en casos de corrupción, tal como lo revela el Diario Gestión (2017):

**Tabla 2. Casos de corrupción más relevantes en el Perú**

Casos de corrupción más sonados en el Perú				
Nombre y apellido	Cargo	Región	Condena	Delito
Félix Moreno	Gobernador	Callao	18 meses	Tráfico de influencias y lavado de activos por el caso Odebrecht
César Álvarez	Gobernador	Ancash	Preventiva	Liderar una red de corrupción y por el homicidio del ex consejero regional
Gregorio Santos	Gobernador	Cajamarca	Preventiva	Presunta corrupción: favorecer a empresas y recibir coimas
Klever Meléndez	Gobernador	Pasco	Preventiva	Por la entrega de S/ 100,000 para la adjudicación de obras públicas en su región
Elías Segovia	Gobernador	Apurímac	Preventiva	Delito de peculado
Luis Aguirre Pastor	Gobernador	Madre de Dios	8 años de prisión	Colusión desleal agravada y asociación ilícita para delinquir
Álex Kouri	Gobernador	Callao	5 años de prisión	Delito de colusión agravada
Waldo Ríos	Gobernador	Ancash	6 años de prisión	Irregularidades en diversas obras durante su gestión
Jorge Acurio	Pdte Regional	Cusco	4 años suspendida	Delito de colusión desleal
Hugo Gonzales	Pdte Regional	Cusco	8 años de prisión	Delito de colusión
Yván Vásquez	Gobernador	Loreto	6 años de prisión	Delito de corrupción
Gerardo Viñas	Gobernador	Tumbes	11 años de prisión	Delito de colusión agravada
Wilfredo Ocorima	Gobernador	Ayacucho	5 años de prisión	Por la compra de maquinaria y vehículos sin licitación
Jorge Velásquez	Gobernador	Ucayali	5 años y 4 meses de prisión	Por el alquiler ilegal de un local
Enrique Vargas Barrenechea	Gobernador	Ancash	5 años de prisión	Delitos contra la administración pública y falsificación de documentos

Fuente: Diario Gestión (2017)

De igual manera, Proética solicitó a la encuestadora Ipsos APOYO (2017) la realización de la séptima encuesta nacional sobre corrupción al 27 de abril de 2017, la cual destaca que la inseguridad ciudadana fue la mayor preocupación para la población, seguida de la corrupción. A continuación, presentamos las regiones con mayores casos de denuncias por actos de corrupción.

**Tabla 3. Casos de corrupción por departamento**

CASOS DE CORRUPCIÓN			CASOS DE CORRUPCIÓN		
Número	Departamento	Casos de Corrupción	Número	Departamento	Casos de Corrupción
1	Lima	6,205	13	Huánuco	1,059
2	Ancash	2,771	14	Cajamarca	105
3	Junín	2,261	15	San Martín	1,024
4	Ayacucho	1,876	16	Moquegua	849
5	Arequipa	1,670	17	Ica	778
6	Cusco	1,796	18	Amazonas	656
7	Lambayeque	1,487	19	Pasco	611
8	Ucayali	1,379	20	Tumbes	591
9	La Libertad	1,348	21	Apurímac	553
10	Puno	1,264	22	Tacna	494
11	Loreto	1,076	23	Madre de Dios	493
12	Piura	1,059	24	Huancavelica	454
			25	Callao	415

Fuente: Defensoría del Pueblo

#### 9.4. Casos de corrupción en el Gobierno local de Moquegua

En la tabla 4, se presentan los casos de corrupción en la región Moquegua.

**Tabla 4. Detallado de casos de corrupción en la región Moquegua**

Nombre y apellido	Cargo	Condena	Delito
Jorge Alfredo Mendoza Pérez	Ex Alcalde de la municipalidad provincial de Ilo	5 años	Sentenciado por el delito de peculado a 5 años de pena privada de la libertad en calidad efectiva y a 3 años de inhabilitación para ejercer cargo público alguno en el proceso judicial por extraer irregularmente dinero de la comuna cerca de 247 mil soles a través de simulaciones de pago mediante recibo por honorarios; desvió fondos municipales para su campaña reeleccionista... (Radio Altamar, 2015) de fecha 28 de noviembre de 2015.
Jenny Bustinza Gonzales	Ex Alcaldesa del distrito de Torata	4 años y 8 meses	Pena efectiva de la libertad y al pago de una reparación civil de 123 mil soles; fue denunciada por el delito de peculado, tras haber negociado con bolsas de cemento de propiedad de una comuna... (Radio Americana, 2016).
Manuel Ángel Hurtado Jiménez	Ex Alcaldesa del distrito de Torata		Delitos de colusión y negociación incompatible. El Fiscal los acusó por un presunto favorecimiento y direccionamiento de compras a la empresa JJAMS, la misma que fue creada por el sobrino de la autoridad edil.
Willy Ronald Porras Porras	Gerente de la Subregión General Sánchez Cerro		Recibiendo 1500 soles, el gobernador regional de Moquegua, dispuso su inmediata separación del cargo. Por su parte, el procurador público regional adjunto del GRM, presentó hoy la denuncia penal ante la Fiscalía Especializada en Delitos de Corrupción de Funcionarios de Mariscal Nieto, por el presunto delito contra administración pública, en la modalidad de cohecho pasivo impropio. (Radio Americana, 2017) de fecha 1 de junio de 2017.
Pablo Tala	Ex Alcalde de Cuchumbay	4 años	De prisión suspendida; el magistrado Erwin Rodríguez encontró responsable a la ex autoridad, por el delito de peculado, al haber aprobado el incremento de sueldos de 8 funcionarios, durante los años 2012 y 2013, entre 500 a 700 soles. (Radio Americana, 2017) de fecha 14 de junio de 2017.

Fuente: Elaboración propia

Ahora bien, es cierto que, en el 2018, la economía peruana superó al impacto negativo generado por El Niño costero y la crisis política del 2017, que la llevó a crecer por debajo de su ritmo potencial. Así, logró aumentar a un ritmo de 4% las expectativas del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), y del Banco Central de Reserva (BCR), aunque con algunos ajustes. Del mismo modo, la producción nacional creció 4,73% en diciembre del 2018, y, con ello, acumuló una expansión económica de 3,99% en el año, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). No obstante, como se ha podido observar, la realidad nacional nos muestra un flagelo de corrupción en sus distintas formas y modalidades. En tanto estas se presentan en la administración pública, la misma impide que la demanda de la población sea atendida de forma oportuna con la mejor oferta económica y técnica, y, sobre todo, respetando la normatividad legal vigente. Por ello, hoy en día, distintos casos de corrupción han surgido en el país, y de grave preocupación, como es el caso Lava Jato, la mayor operación en la lucha contra la corrupción en la historia de Brasil (RPP Noticias, 2017).

En síntesis, la corrupción es un fenómeno que afecta la gobernabilidad del país, la confianza en las instituciones y los derechos de las personas. Además, posee diferentes manifestaciones, y aparece de manera diversa en el escenario social, político y económico. Sus efectos negativos llegan a trascender fronteras, valiéndose de redes sofisticadas que aprovechan la debilidad institucional de los sectores vulnerables para capturar la toma de decisiones. Sin necesidad de acudir a estadísticas ni encuestas, todos los ciudadanos peruanos sabemos que la corrupción es uno de los principales problemas en el país debido a la existencia de autoridades, funcionarios y servidores públicos que operan con una débil formación ética. Por ello, como se ha intentado sustentar, consideramos necesario incentivar la enseñanza de las competencias blandas en la formación de los estudiantes y profesionales con el objetivo de prevenir y detener la corrupción, a partir del fomento del liderazgo, la innovación, la creatividad, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y el desarrollo de talleres en beneficio de los estudiantes o agremiados.

## 10. Conclusiones

- Las competencias blandas complementan las competencias técnicas de un auditor; ambas constituyen elementos principales para la ejecución de una auditoría, ya que, sobre la base de la formación de este profesional, tal proceso será conceptualizado y realizado con responsabilidad ética.
- Las universidades deben impulsar las capacitaciones en competencias blandas y no solo formar a los estudiantes en torno a conocimientos y técnicas para prevenir y detener la corrupción.
- El liderazgo le servirá al estudiante y profesional contable para la ejecución de sus labores. Por ello, desde nuestro paso por la universidad, debemos prepararnos en estilos de liderazgo, en el manejo adecuado de la inteligencia

emocional para la resolución de conflictos y en la producción de valor agregado para nuestras auditorías. Así, se logrará contribuir de forma eficiente en la lucha contra los actos de corrupción.

- Las habilidades blandas inciden en las competencias del auditor en la lucha contra los actos de corrupción, dado que un buen estudiante no solo llevará su profesión sobre una base técnica, sino también a partir de un mayor disfrute. De este modo, este contará con los fundamentos para la construcción de un prometedor futuro, siempre y cuando se respete el camino de la ética profesional, forjado desde la universidad.

## 11. Referencias bibliográficas

Álvarez, C. J. (2015). *Auditoría anticorrupción*. Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C.

Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: McGr

Diario El Comercio. (1 de abril de 2019). Habilidades blandas: así influyen en tu carrera. Recuperado de <https://elcomercio.pe/suplementos/comercial/carreras-gente-trabaja/que-son-habilidades-%20blandas-y-como-influyen-tu-carrera-1003756>

Diario Gestión. (12 de abril del 2017). 15 gobernadores regionales procesados por casos de corrupción. Recuperado de <http://gestion.pe/politica/15-gobernadores-regionales-procesados-caso-corrupcion-2187239/15>

Diario La República. (9 de mayo del 2017). Contraloría inhabilita a seis exfuncionarios de Moquegua. Recuperado de <http://larepublica.pe/sociedad/873982-contraloria-inhabilita-seis-exfuncionarios-de-moquegua>

Diario Perú 21. (02 de febrero de 2017). Fiscalía intervino oficinas del Gobierno regional de Moquegua ante denuncias de corrupción. Recuperado de <http://peru21.pe/actualidad/moquegua-fiscalia-intervino-oficinas-gobierno-regional-denuncias-corrupcion-226952>

Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de competencias*. México: Cengage Learning

Vásquez, C. y Velásquez, P. (2016). *Competencias blandas ante incidentes críticos en la práctica clínica de estudiantes de obstetricia y puericultura de la Universidad Austral de Chile*. (Tesis de licenciatura). Universidad Austral de Chile, Chile

**Fecha de recepción: 26/09/2019**

**Fecha de aceptación: 30/11/2019**

**Correspondencia: raulochavez@hotmail.com**

**marielasmt@hotmail.com**