

Fecha de recepción: enero, 2015

Fecha de aceptación: mayo, 2015

**SANTIAGO**

Santiago, Monográfico

# **El proceso de capacitación profesional de los tecnólogos de Contaduría Pública en las PYMES. Una mirada desde el contexto ecuatoriano**

*The process of Professional Training for technicians in Accountability and Auditing in SMEs. Sightseeing since Ecuadorian context*

*C.P.A. Martha Ximena Jaramillo-Lema<sup>I</sup>;  
Dr. C. Marlenys Martínez-Clapé<sup>II</sup>; Dr. C. Miguel Rudens Forgas-Brioso<sup>II</sup>*

*mxjl1307@hotmail.com; mmc45@nauta.cu;  
mforgas@uo.edu.cu*

<sup>I</sup>Instituto Tecnológico Bolivariano de Tecnologías, Ecuador;

<sup>II</sup>Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

## **Resumen**

La presente investigación responde a la necesidad de transformar el proceso de capacitación profesional a los tecnólogos egresados de Contaduría Pública, debido a la existencia de limitaciones en su preparación de acuerdo a su actuación profesional, en las pequeñas y medianas empresas. Se precisa como objetivo reflexionar desde un enfoque pedagógico en la importancia del proceso de capacitación profesional a los

### ***Monográfico, 2015***

---

tecnólogos egresados de Contaduría Pública para el desempeño adecuado en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). En el trabajo se presenta un estudio sobre las pequeñas y medianas empresas, en las condiciones de Ecuador, así como la conceptualización de la capacitación con el propósito de solventar aquellas falencias que actualmente presentan los egresados en la especialidad de Contaduría y que limitan un adecuado ejercicio de su profesión en las pequeñas y medianas empresas.

**Palabras clave:** formación profesional, formación permanente, capacitación profesional, PYMES.

#### **Abstract**

This research responds to the need of transforming the process of professional training for technologists graduates of Accounting, due to the existence of limitations in their preparation manifested in their performance , as an expression of the shortcomings in his performance in the current business environment in small and medium enterprises is aimed precisely reflect from a pedagogical focus on the importance of the process of professional training for technologists public accounting graduates for adequate performance in small and medium enterprises (SMEs). At work a study on small and medium enterprises in the conditions of Ecuador, as well as the conceptualization of capacitation as a process from the perspective presented to resolve those shortcomings which currently have graduates specializing in accounting and limiting proper exercise of their profession in small and medium enterprises.

**Keywords:** education, training, continuing education, training, professional development.

---

## **Introducción**

El desarrollo de la ciencia y la tecnología ha generado una incidencia directa en la capacitación de los profesionales en el mundo globalizado actual. Los actores sociales (empresas) exigen que los profesionales posean conocimientos actualizados que les permitan desarrollar las habilidades necesarias para mantenerse a la vanguardia de los cambios continuos que presenta el desarrollo tecnológico y que puedan dar soluciones prácticas a las diversas situaciones que afronta la empresa.

La Constitución (2008) ecuatoriana en su artículo 26 establece: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado (...)”. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), en su artículo 13, literal i), establece como una de las funciones del sistema de educación superior: “Incrementar y diversificar las oportunidades de actualización y perfeccionamiento profesional para los actores del sistema” (Ecuador, 1999). Entonces el estado ecuatoriano a través de la legislación vigente, garantiza una educación de calidad en todos sus niveles con miras al perfeccionamiento profesional en la búsqueda de calidad de vida para la sociedad ecuatoriana y el desarrollo sustentable del país.

En la República del Ecuador, a partir de la política educativa nacional, el plan decenal de educación y de la filosofía del buen vivir, que entre sus objetivos manifiesta: “Mejorar las capacidades

### ***Monográfico, 2015***

---

y potencialidades de la ciudadanía, así como garantizar el trabajo estable, justo y digno en sus diversas formas” (Ecuador, 2013-2017), se evidencia la necesidad de garantizar a todos los ciudadanos oportunidades de desarrollo accediendo al trabajo estable y digno desde diferentes vías; una de estas es el proceso de formación de profesionales.

Específicamente, la formación de los profesionales de Contabilidad y Auditoría constituye una variante importante para el fomento de micro, pequeñas y medianas empresas –fuentes de trabajo estable y justo. Sin embargo, si bien en los planes de estudios de estas especialidades están incluidas asignaturas que aportan a la formación de estos especialistas, es evidente que al culminar la formación aún los egresados no logran una actuación profesional que permita contribuir con un adecuado asesoramiento financiero, lo que se evidencia en:

- Limitada actualización de los conocimientos en correspondencia con los avances tecnológicos y la técnica profesional, expresión de las limitaciones que presentan en su actuación profesional.
- Los espacios creados para el desarrollo de las pasantías en la empresa no son totalmente aprovechados para el desarrollo de competencias que le permitan una adecuada actuación profesional en el contexto empresarial actual.

- Limitado dominio de la ética de los profesionales que se desempeñan en pequeñas y medianas empresas, influenciados por ciertas manifestaciones de la alta gerencia en relación a la aplicación de algún método, registro y otras funciones que son competencias únicas y exclusivas del profesional del área contable y que podría llevar a situaciones de riesgo a la empresa.
- Insuficiente comprensión de la necesidad de la capacitación permanente del talento humano dirigida a la optimización de los procesos productivos, económicos y financieros.

La experiencia en la práctica de la autora en la ejecución de las asesorías a empresas ha permitido identificar carencias en el conocimiento técnico de profesionales de Contabilidad, y determinar el riesgo financiero y tributario en las pequeñas y medianas empresas con el análisis de sus correspondientes consecuencias económicas.

Desarrollo

***Las pequeñas y medianas empresas en las condiciones de Ecuador***

En la República del Ecuador, el Art. 1957 del Código de Comercio (1960) establece que las personas jurídicas pueden ejecutar actos de comercio, para lo cual deberán estar constituidas como

### ***Monográfico, 2015***

---

compañías o sociedades comerciales. Estas se forman para realizar negocios o actividades que la ley califica como actos de comercio, es decir, que es la naturaleza mercantil de los actos que realice una sociedad la que determina su calificación como sociedad comercial (Art. 1963 CC).

Este concepto es reafirmado por la Ley de Compañías (1999) que define al contrato de compañía como aquel en el cual dos o más personas unen sus capitales o industrias, para emprender operaciones mercantiles y participar de sus utilidades (Art. 1 LC).

Aun cuando la legislación ecuatoriana se refiere en numerosos ámbitos (mercantil, tributario, laboral, fomento) a la “empresa” no la define en ninguna parte. La respuesta que se da en la doctrina, generalmente aceptada, es que el concepto de empresa alude a toda actividad económicamente organizada, objeto de derechos cuyos titulares pueden ser personas naturales o jurídicas. De igual forma, en la Ley de Compañías no existe una diferenciación en la definición de micro, pequeñas y medianas empresas como las grandes empresas; por lo tanto, para la constitución de compañías, todas pasan por el mismo proceso de creación y se rigen bajo las mismas normas legales.

El artículo 53 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (2010) establece la definición y clasificación de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES):

---

La Micro, Pequeña y Mediana empresa es toda persona natural o jurídica que, como una unidad productiva, ejerce una actividad de producción, comercio y/o servicios, y que cumple con el número de trabajadores y valor bruto de las ventas anuales, señalados para cada categoría, de conformidad con los rangos que se establecerán en el reglamento de este Código.

En Ecuador, las micro, pequeñas y medianas empresas han sido históricamente actores importantes en la generación de empleos y proveedores de bienes y servicios básicos para la sociedad. En referencia a su producción, destacan los sectores de alimentos (20,7 %), textil y confecciones (20,3 %), maquinaria y equipos (19,9 %) y productos químicos (13,3 %); generando el 74 % de las plazas de trabajo de la pequeña y mediana empresa.

En América Latina las pequeñas y medianas empresas son la principal fuente de trabajo con alrededor de 57 millones de microempresas, brindando empleo a por lo menos 110 millones de personas. Para el año 2005, en el caso de Ecuador, las microempresas proporcionaron trabajo a un total de 1 018,135 personas, lo cual representó el 25 % de la mano de obra urbana.

Con respecto a su definición, la microempresa suele ser de carácter personal o familiar, con enfoque en el área de producción, comercio o servicios, emplean hasta 10 trabajadores y su administración es de carácter independiente. Actualmente, de las

### ***Monográfico, 2015***

---

38 000 compañías registradas el 56 % (20 428) son consideradas microempresas, de las cuales el 64 % se asientan en las provincias de Guayas y Pichincha, seguidas con el 20 % en Azuay, Manabí y Tungurahua y el 15,6 % restante en otras provincias.

Según el estudio realizado por USAID, de un total de 17 738 microempresarios solo el 25 % contaba con un Registro Único Contribuyente (RUC) y solo el 20 % llevaba registros contables.

Para su financiamiento, la mayoría de microempresarios (67,1 %) inician sus actividades gracias a sus ahorros personales, mientras que los préstamos a familiares o amigos (12,6 %) e instituciones financieras formales (8 %), suelen ser la segunda fuente de financiamiento utilizada por las microempresas.

Destaca la falta de exigencia a los promotores o fundadores de las empresas sobre el conocimiento científico en diversos campos de acción que se exija al personal que ejercerá la administración de la empresa, sobre el dominio no solo del conocimiento científico sino, además, de la experiencia en el ejercicio de ciertos campos de acción profesional que son indispensables para asegurar el éxito del emprendimiento en temas como conocimiento de marketing, gestión de negocios, experiencia en el sector o industria en el que se pretende incursionar y otros.

Desde la práctica profesional, estas exigencias las impone la administración de las empresas con miras a obtener resultados

financieros favorables pero no es un requisito que exija la legislación, normativas vigentes o las mismas entidades de control. De ahí la necesidad de desarrollar un proceso de capacitación que los actualice y los ponga en condiciones de desempeñarse adecuadamente en la dirección de las pequeñas y medianas empresas.

***El proceso de capacitación profesional a los tecnólogos que se desempeñan en las pequeñas y medianas empresas***

En la formación del futuro tecnólogo, la vinculación estudio-trabajo toma matices particulares y alcanza su máximo nivel de realización en la integración de la institución educativa con las entidades laborales ya sean estatales o privadas. Pretende, además, desarrollar la preparación profesional de los estudiantes, con el objetivo de que cumplan su función social como futuros trabajadores con la calidad requerida.

En este sistema de relaciones institución educativa-empresa se precisa la relación educación-sociedad. En esta integración resaltan las relaciones entre colectivos de estudiantes, de docentes y de trabajadores de las empresas; los que interactúan para influir, de forma positiva, en el proceso de formación de los sujetos en condiciones reales de aprendizaje.

Diversas son las experiencias que en el contexto internacional y nacional, conciben la formación inicial y continua de recursos humanos en profesiones y oficios, desde el contexto laboral o en

### ***Monográfico, 2015***

---

relación con este, a partir de concepciones y prácticas que tienen como base la relación institución educativa-empresa, estudio-trabajo, educación-mercado del trabajo-empleo, entre otros.

La formación en Alternancia en Alemania, Dual en Perú, Concertada en España, Compartida en Ecuador, son ejemplos elocuentes de ello. A lo anterior se suman las Instituciones educativas de Campo para Agricultores (ECAS), en países como Colombia, Perú, Ecuador y México, donde se presentan valiosas alternativas de aprendizaje: aprender desde la experiencia, sistematizar la práctica productiva, el aprendizaje por innovación, entre otros.

En todos los casos ha primado el contexto laboral como ámbito de actuación profesional en el proceso de formación y perfeccionamiento de los recursos humanos. La principal limitación de estas experiencias se encuentra en que prepara a los recursos humanos solo para actuar en un contexto y para solucionar problemas concretos. En estos sistemas de formación se reduce la preparación a una actividad específica y su génesis no se sustenta en una concepción humanista.

El análisis bibliográfico realizado demostró la utilización de diferentes terminologías para definir el estudio que se realiza al concluir la formación de pregrado, entre ellos se encuentran: formación permanente, formación continua, superación profesional, entre otros. Según Añorga (1999) pueden dividirse en

dos grupos: el estudio académico (maestría y doctorado) y los no académicos, identificándose estos con varias denominaciones, entre ellas: “educación continuada, permanente, superación profesional, capacitación, superación (simplemente) y son usuarios de ellas los graduados universitarios y todos los recursos laborales y de la comunidad, de un país, en plena correspondencia con la pertinencia social de un contexto social específico” (Añorga, 1999).

Con respecto al término “formación permanente”, la UNESCO (1975) la considera como un proceso dirigido a la revisión y renovación de conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridas, determinado por la necesidad de actualizar los conocimientos como consecuencia de los cambios y avances de la tecnología y de las ciencias. En esta definición no se considera la existencia de cambios que pueden suceder, también, tras nuevas políticas educativas; consideración de la autora de este trabajo.

El concepto de capacitación profesional es identificado muchas veces con otros, como formación y desarrollo. A partir del análisis de algunas de sus definiciones pueden establecerse los rasgos fundamentales que expresan y distinguen su contenido como concepto, en tal sentido es considerada como un proceso, tiene un carácter continuo, prolongado, permanente y transcurre durante el desempeño de las funciones docentes o directivas, su finalidad es el desarrollo del sujeto para su mejoramiento profesional y

### *Monográfico, 2015*

---

humano; sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades; promover el desarrollo y consolidación de valores.

Por otra parte, Imbernón (1994, p. 54) precisa que la formación

(...) es un aprendizaje constante, acercando esta al desarrollo de actividades profesionales y a la práctica profesional y desde ella (...) ya que se establece un proceso dinámico que supera los componentes técnicos y operativos impuestos desde arriba sin tener en cuenta el colectivo y las situaciones problemáticas de la práctica del profesorado.

Asimismo este autor destaca el papel de la práctica en la formación, considerándola constante y por encima de lo normado, destacando el papel del colectivo y la práctica en ese proceso.

Villegas Reimers, (2002) en sus estudios sobre la capacitación plantea que en los Estados Unidos y en otros países se identificó la formación docente como capacitación; de esta manera a los maestros en formación se les dotaba de conocimientos sobre una materia de estudio, unido a algunas herramientas pedagógicas que les permitieran transferir información a sus alumnos. En esta definición se identifica la formación inicial con la capacitación, la capacitación por su esencia es un proceso formativo, que se ejecuta luego del sujeto haber transitado por una formación inicial,

diseñada en cursos específicos, de corta duración, con oportunidades de aprendizaje que el sujeto puede recibir, principalmente en el lugar de trabajo, con el fin de determinar sus carencias profesionales y lograr la adecuada actuación profesional.

No obstante, Villegas Reimers refiere elementos de interés para este trabajo, en tanto el proceso de capacitación debe estar diseñado para un determinado período y adquiere una connotación especial cuando se realiza desde el puesto de trabajo.

Sobre el uso del término capacitación, Añorga (1998, p. 32) considera algunas características como:

Combina el estudio de contenidos teóricos y generalmente escolarizados con actividades prácticas que contribuyan al desarrollo de habilidades para el desempeño, está dirigida siempre sobre las necesidades educativas para resolver problemas prácticos actuales o prospectivos de una entidad laboral, se organiza en programas educativos, auspiciados generalmente por las entidades empleadoras, mediante estructuras diseñadas y establecidas con este fin, en ocasiones con participación de otras instituciones científicas.

Se coincide con la doctora Añorga en el reconocimiento de los elementos que caracterizan este proceso; sin embargo, no reconoce la posibilidad de desarrollarlo en una interactividad desde el

### *Monográfico, 2015*

---

mismo puesto laboral, donde a la par que se desempeñe profesionalmente en la formación de los sujetos, se autoforme.

Estas, como cualidades del profesional, le permiten enfrentar los retos sociales; ellas indican el desarrollo de la personalidad, que según González (2006, p. 40):

(...) constituye una configuración sistémica de los principales contenidos y operaciones que caracterizan las funciones reguladoras y autorreguladoras del sujeto, quien, en distintos momentos de su comportamiento, tiene que actualizarlas ante las situaciones concretas que enfrenta mediante sus decisiones personales

Consideramos que las referidas cualidades se manifiestan en su desempeño profesional por su carácter activo, integral y totalizador.

Con respecto a capacitación, Imbernón (1994), estipula que son acciones que deben ser entendidas como de desarrollo profesional a partir de la adquisición de conocimientos, considerándolo un proceso complejo, adaptativo e investigativo además de largo y no lineal, al mismo tiempo debe estar unida a la práctica de los centros e influenciada por factores de organización de estos.

Se coincide con el autor de referencia en cuanto al carácter complejo, adaptativo e investigativo en ese proceso de adquisición de conocimientos en el contexto de la capacitación; sin embargo,

se capacita a un profesional para habilitarlo, entrenarlo y prepararlo en función de determinadas carencias que limitan su desempeño profesional, precisando los espacios de tiempo en dependencia de la magnitud de las limitaciones que posee el sujeto a capacitar, constituyéndose, además, en una inversión positiva para la institución y para el perfeccionamiento de su práctica ya sea productiva o educativa.

Imbernón (1994) analiza también cinco modelos distintos para la organización de la capacitación, definiendo modelo como marco organizado y de gestión de los procesos de formación, en los que se establecen diversos sistemas de orientación, organización, intervención y evaluación de la formación. Ellos son: el de formación orientado individualmente, el de observación, evaluación, el de desarrollo y mejora, el de entrenamiento o institucional, el de investigación o indagativo.

A partir del análisis realizado por Imbernón, se coincide en cuanto a los modelos, pues abarcan los distintos aspectos que se pueden considerar en la capacitación de los tutores; no obstante, estos modelos deben concebirse como parte de todo un proceso de preparación, pero no de manera independiente sino con un carácter integrador que viabilice su preparación realizando acciones de indagación, investigación, observación, orientación, pues la capacitación como proceso dirigido al perfeccionamiento del desempeño, ya sea en una u otra actividad, necesariamente

### ***Monográfico, 2015***

---

requiere de la presencia de los elementos abordados en los modelos, pero no como una sumatoria, sino como una totalidad, adaptada y conceptualizada según las potencialidades y características del contexto.

Desde esta perspectiva y a partir del análisis conceptual de la capacitación como proceso se define la capacitación profesional como el proceso de carácter permanente y sistemático que tiene como propósito elevar el desempeño profesional de los tecnólogos, expresado en el desarrollo de cualidades profesionales y humanas, reveladas en la solución de situaciones, que se manifiestan en el contexto de actuación profesional, a partir de la integración de las exigencias de la realidad empresarial y su gestión en la dirección de las pequeñas y medianas empresas (PYMES).

### **Conclusiones**

Se debe continuar profundizando en un marco legal específico que determine las condiciones o exigencias para la creación de micro, pequeñas y medianas empresas, de manera que favorezca el desarrollo de los procesos de formación y/o capacitación de los técnicos en contaduría pública, expresado en una mayor actualización a tenor de los cambios que se gestan en la República de Ecuador.

El desarrollo de los procesos de capacitación a los egresados de la especialidad Contaduría Pública es determinante para alcanzar un desempeño profesional que responda a las nuevas exigencias del contexto laboral empresarial de las pequeñas y medianas empresas.

### **Referencias bibliográficas**

1. Agency for International Development (USAID). (2005). *Estudio de Microempresas y Micro finanzas en el Ecuador*.
2. Añorga, J. (1998). *Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada*. La Habana: ISP Enrique José Varona.
3. Ecuador. (1960). *Código de Comercio*. Artículo 1957.
4. Ecuador. (1999). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)*.
5. Ecuador. (1999, 5 de noviembre). *Ley de Compañías. RO/ 312*.
6. Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
7. Ecuador (2009-2013) *Plan Nacional del Buen Vivir: Diagnostico Micro, Pequeña y Mediana Empresa*.
8. Ecuador. (2010). *Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones*.
9. Ediciones Legales. (2014) *Ley de Compañías*.
10. Imbernón, F. (1994) *La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional*. España: Editorial Barcelona Graó de Seveis Pedagogics.
11. Villegas Reimers, E. (2002). *Formación docente en los Estados Unidos de Norteamérica: tendencias recientes en sus prácticas y políticas en Formación*

### **Monográfico, 2015**

---

*docente: un aporte a la discusión.* Santiago de Chile: UNESCO/OREAL.

12. González, J. (2006). *La superación profesional continua del docente de la rama Industrial en la Educación Técnica y Profesional de Santiago de Cuba.* Tesis presentada en Opción Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba.
13. UNESCO. (1975). *Técnicas de investigación en Educación. Un Manual práctico de técnicas simples de investigación para aplicación en América Latina y el Caribe.* Santiago de Chile.