

Título: El proceso de capacitación profesional en los tecnólogos de contaduría pública que se desempeñan en las pequeñas y medianas empresas. Una mirada desde el contexto ecuatoriano.

Autores: CPA. Martha Ximena Lema Jaramillo

Dr. C. Marlenys Martínez Clapé. Prof. Tít.

Dr. C. Miguel Rudens Forgas Brioso. Prof. Tít.

Institución: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano De Tecnología – Ecuador

Universidad de Ciencias pedagógicas “Frank País García” - Cuba

Email: martha@jaramillo.com.ec; mxjl1307@hotmail.com;

marlenysmc@ucp.sc.rimed.cu, clapecita@outlook.es

mforgas@ucp.sc.rimed.cu

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 manifestadas en su actuación profesional, como expresión de las insuficiencias en su desempeño en el contexto empresarial actual, 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 técnicos y 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 como proceso desde la perspectiva 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.

INTRODUCCIÓN.

El desarrollo de la ciencia y la tecnología ha generado una incidencia directa en la capacitación de los profesionales; en el mundo globalizado de hoy, los actores sociales (empresas) exigen que los profesionales de todo nivel y de todas las especialidades

posean conocimientos actualizado que les permitan desarrollar las habilidades necesarias para mantenerse a la vanguardia de los cambios continuos, que presenta el desarrollo tecnológico para el óptimo desempeño en el mundo laboral y que puedan dar soluciones prácticas a las diversas situaciones que afronta la empresa.

La constitución 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 (...); así las políticas gubernamentales del buen vivir están orientadas a la formación de los individuos con formación de calidad durante todas las etapas de su vida. 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”. 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 y potencialidades de la ciudadanía, así como garantizar el trabajo estable, justo y digno en sus diversas formas”; se evidencia la necesidad de garantizar a todos los ciudadanos oportunidades de desarrollo accediendo al trabajo estable y digno desde diferentes vías y una de éstas 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 a las micro, pequeñas y medianas empresas, 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, le ha permitido identificar carencias en el conocimiento técnico de profesionales de la contabilidad lo que ha permitido 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 establece que las personas jurídicas pueden ejecutar actos de comercio, para lo cual deberán estar constituidas como compañías o sociedades comerciales. Éstas 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 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.

De la información investigada y de la experiencia profesional de la autora se valora que, en el Ecuador no existe un marco legal específico que determine las condiciones o exigencias para la creación de micro, pequeñas y medianas empresas, por lo que están sujetas a los requisitos de las empresas en general que han sido determinadas en la Ley de Compañías.

El Art. 53 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones 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.

Por otro lado, dentro de las pequeñas y medianas empresas, la microempresa es el gran motor de empleo, debido a que provee trabajo a gran parte de los trabajadores de ingresos medios y bajos. En América Latina, este tipo de empresa es 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 que emplean hasta 10 trabajadores y con una administración de carácter independiente. Actualmente, de las 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 RUC (Registro Único de Contribuyente) 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. Es importante resaltar, que el 97% de los microempresarios que solicitaron un crédito, tanto hombres, como mujeres y más pobres, mantuvieron la tasa de éxito anteriormente mencionada.

De la investigación realizada, llama la atención 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 sólo 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 profesionales de contaduría pública que se desempeñan en las pequeñas y medianas empresas.

En la formación del futuro técnico y 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. Busca, además de las adquisiciones anteriormente planteadas, 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, caracterizada por la integración con las entidades productivas y de servicios del territorio con las cuales la institución educativa mantiene vínculos de trabajo. 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 relación con éste, 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 Institución educativas de Campo para Agricultores (ECAS), en países como: Colombia, Perú, Ecuador. México, donde se presentan valiosas alternativas de aprendizaje, entre las que figuran: aprendiendo de la experiencia, la sistematización de 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 sólo 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, Julia (1999) se identifican teniendo en cuenta 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”.(1)

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”(2). En esta definición no se considera la existencia de cambios que pueden estar dados, también, por nuevas políticas educativas, lo cual considera 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 su contenido como concepto y lo distinguen de los otros con los que se confunde o identifica, 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 humano, sus objetivos son de carácter general: ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades, y promover el desarrollo y consolidación de valores.

Por otra parte, Imbernón (1994) 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” .(3). El anterior autor alude 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, el autor 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.

Según el Diccionario Larousse, el término capacitación se entiende como “... acción y efecto de capacitar”. (4), por lo que se precisa valorar el término capacitar, el cual se entiende como “formar, preparar, hacer a uno apto para algo”, considerándose implícitamente el desarrollo de capacidades para una determinada tarea.

Como se aprecia, en el diccionario se introduce el término apto o hacer apto a alguien para algo, en el criterio de esta autora se requiere de una interpretación, en la que se connote a través de ese proceso, la formación de cualidades profesionales y humanas que le permitan al tutor actuar en una diversidad de contextos en un momento y espacio dado, trascendiendo el aprendizaje de una profesión en específico.

Sobre el uso del término capacitación, Añorga, J. (1998) completa la postura de Calderón añadiendo 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 “. (5)

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 mismo puesto laboral, donde al mismo tiempo que se desempeña 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, F. (1996) “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” (6), lo que a juicio de esta autora son apreciadas en su desempeño profesional en su carácter activo, integral y totalizador.

Con respecto a capacitación, Imbernón, F. (1994), a partir de los estudios realizados de varios autores referidos por él entre los cuales están Sparks (1983), Watts (1985), Loucks-Horsley (1987), Ingvarson (1987), Joyce y Showers (1988), Elliot, Ortega y Fullan (1991), estipula 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 en el criterio de esta autora 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 .

El citado autor 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 tiene coincidencia con él en cuanto a los modelos, ya que abarcan los distintos aspectos que se pueden considerar en la capacitación de los tutores; la autora considera que estos se deben concebir 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, ya que la capacitación como proceso dirigido al perfeccionamiento del desempeño, ya sea en una u otra actividad, necesariamente 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 técnicos y 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.

1. 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.

2. 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.

BIBLIOGRAFÍA

1. ABREU REGUEIRO, ROBERTO. La pedagogía profesional: Un imperativo de la docencia y la producción contemporánea. CEPROF, ISPETP, La Habana, 1995, material impreso.
2. AÑORGA, JULIA. (1999). Paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad: Educación Avanzada. ISP Enrique José Varona. La Habana. En soporte magnético. Pág. 98.
3. BRITO, YAMILÉ Y RAMÓN GUZMÁN. . Metodología para el funcionamiento de la empresa (unidad empresarial de base) como complejo científico-productivo-docente, 2007. Santiago de Cuba, Universidad Pedagógica “ Frank País García”
4. FORGAS BRIOSO, JORGE A. Modelo para la Formación Profesional, en la Educación Técnica y Profesional, sobre la base de Competencias Profesionales, en la Rama Mecánica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba, 2003.
5. GONZÁLEZ GOLA, JULIO CÉSAR. La superación profesional continua del docente de la rama Industrial en la Educación Técnica y Profesional de Santiago de Cuba --2006. – 120 h-- Tesis presentada en Opción Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Pág. 16.
6. IMBERNÓN, F. (1994) La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional. Pág. 7.
7. www.iaiecuador.org/downloads/Curso taller F_A_I.pdf · Archivo PDF
8. INSTITUTO DE AUDITORES INTERNOS DEL ECUADOR... Auditores de reciente incorporación en el Área de Auditoría Interna. www.iaiecuador.org/downloads/Curso taller F_A_I.pdf, 2008
9. MARTÍNEZ CLAPÉ, www.repositorio.ehtc.cu/jspui/bitstream/ehtc/173/1/ Estrategia para la formación integral del directivo del turismo, Santiago de Cuba 2013.
10. LAROUSE. Diccionario Básico de Lengua Española. Pág. 91.

11.VILLEGAS-REIMERS, E. (2002). Formación docente en los Estados Unidos de Norteamérica: tendencias recientes en sus prácticas y políticas en Formación docente: un aporte a la discusión. Pág. 63.