

GLADYS MILENA FONSECA BERNAL

Propuesta Manual de Capacitación Profesional para Personal en la empresa ARTEAGA ORTIZ & AUDITORES S.A.S. en el Período de Enero a Diciembre 2018.

RESUMEN.

El objetivo del presente trabajo es una Propuesta Manual de Capacitación Profesional para Personal en la empresa ARTEAGA ORTIZ & AUDITORES S.A.S. La metodología llevada a cabo fue detectar las necesidades de conocimiento y desempeño del personal, orientar a la formación de los empleados para proyectarse según las necesidades de capacitación en términos de productividad y de una manera objetiva y medible. Los principales resultados alcanzados fueron proponer un plan de capacitación cuyo propósito general sea el de preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.

Palabras Claves: Capital Humano, Clientes, Contabilidad, Financiero, Liderazgo..

Keywords: Human Capital, Clients, Accounting, Financial, Leadership.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Una de las limitantes en la compañía fue la falta de capacitación académica del personal, ya que se evidenció que los empleados hacen parte fundamental del soporte contable y financiero al cliente final, y ellos se sustentan en los auxiliares contables como si fuesen sus asesores económicos para la toma de decisiones de su empresa.



¿Qué estrategia se puede realizar para el mejoramiento de capacitación profesional para el personal de la compañía?

OBJETIVOS.

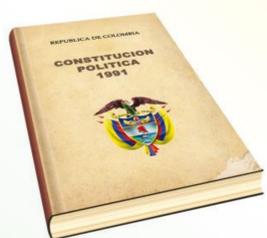
General:

Proponer la elaboración de un manual de capacitación académica y profesional para el personal de la empresa ARTEAGA ORTIZ & AUDITORES S.A.S.

Específicos:

- ➔ Mejorar la eficiencia, el profesionalismo y la repercusión de las operaciones en materia de normas internacionales, para obtener rendimiento y productividad.
- ➔ Conocer los métodos y procesos contables y financieros de la compañía para detectar falencias; las cuales deben ser subsanadas mediante la capacitación.
- ➔ Establecer los beneficios que se obtendrán al capacitar el personal de la empresa.

MARCO LEGAL.



Constitución Política de Colombia 1991.

Artículo 26 y 54.

Ley 1314 de 2009.

Principios y normas de contabilidad e información financiera.

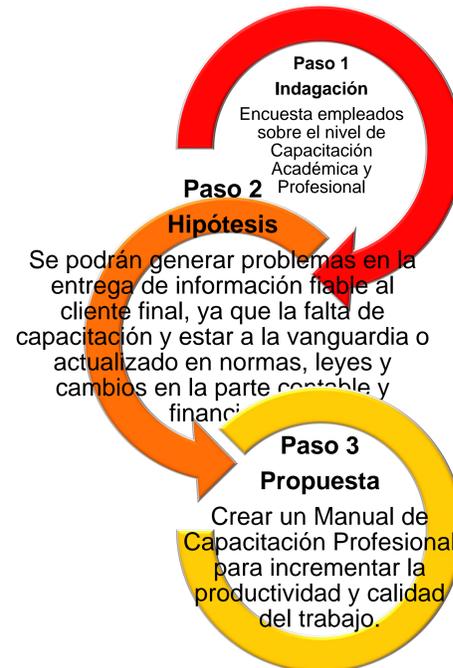


NIC 19 – Beneficios a los Empleados – 1998.

Planes de Capacitación Académica y Profesional.



METODOLOGÍA.

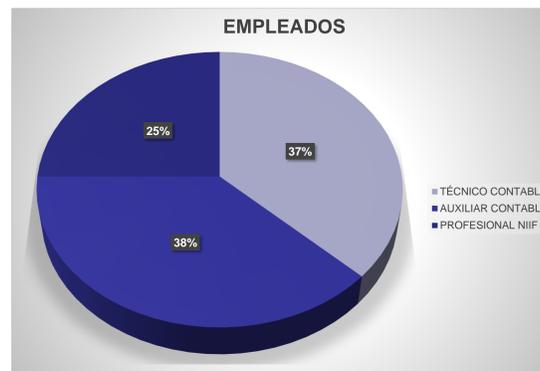


MARCO TEÓRICO.

Felipe Schwartzmann en su artículo “La revolución del cliente y su impacto en el negocio” señala que “Las empresas que logren transformar la experiencia de sus clientes, sus productos y sus áreas de atención en un arma de competencia, serán las que logran diferenciarse y subsistir en este escenario de competencia total.” (Schwartzmann, 2012, pág. 1).

Hernando Gómez en su artículo “Los aspirantes a ser contadores deben estudiar el comportamiento humano” señala que “Evidentemente los contadores son personas que trabajan con personas. Habilidades tales como las de liderazgo y comunicación se les exigen, precisamente, porque interactúan con otros seres, no solo con datos.” (Bermúdez Gómez, 2016, pág. 1).

RESULTADOS O ESTADO ACTUAL.



El proyecto ha arrojado información sobre el porcentaje de capacitación de los empleados en cuanto a las Normas de Internacionales de Información Financiera NIIF, donde se evidencia la falta de actualización en un 75% de los empleados.



El objetivo del proyecto en la compañía fue el proponer un manual de capacitación académica y profesional para que estos cumplan con las tareas asignadas de acuerdo a su formación profesional y así atender al cliente satisfactoriamente. Con esto la empresa se posesionará como una líder en atención mediática y eficaz.

CONCLUSIONES.

Se cumplió con el objetivo de la Práctica conociendo los métodos y procesos contables manejados en la empresa, se entendió y conoció su situación financiera y de acuerdo a los conocimientos adquiridos se hicieron recomendaciones para mejorar sus procedimientos contables.

Como sugerencia para la empresa lo es el promover al personal de acuerdo a sus aptitudes y desempeño profesional, así como, también una permanente capacitación en aspectos de gestión empresarial en general y en particular en aspectos tributarios, contables, financieros, laborales, organizativos, administrativos y aplicaciones telemáticas; con la finalidad de contribuir a la formación integral de cada empleado y asegurar que estarán en las condiciones del mundo moderno.

REFERENCIAS.

- Rubio, E., & Gómez, M. (2016). Propuesta de Diseño de un Modelo Educativo Integral para Capacitaciones Corporativas. Revista Académica y Virtualidad. 52-67.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia de 1991. Constitución Política de Colombia 1991.
- IFRS. (2009). Norma Internacional de Contabilidad 19. Obtenido de Norma Internacional de Contabilidad 19: https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/con_nor_co/no_oficializ/nor_internac/ES_GVT_IAS19_2013.pdf
- Congreso Nacional de la República de Colombia. (13 de Julio de 2009). Congreso Nacional de la República de Colombia. Obtenido de Ley 1314 de 2009: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1314_2009.html