

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

PROYECTO DE DESARROLLO

**PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN
CONTINUA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA PARA EGRESADOS Y
PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE QUITO**

AUTORES: DAFNIS JOSUE ALENCASTRO

WILLIAM FERNANDO VELA LUNA

DIRECTOR: MGTR. NELSON IVÁN BENALCÁZAR ATIENCIA

LINEA DE INVESTIGACIÓN: ESTRATEGIA EMPRESARIAL

QUITO, MARZO 2026

DIRECTOR

Mgtr. Benalcázar Iván

LECTOR

Mgtr.

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fortaleza en momentos de dificultad; al ser la luz que ha iluminado cada paso de mi camino. Sin su bendición de vida y propósito, nada de esto sería posible.

A mis padres William Vela y Nohemí Luna, a mis hermanos Verónica y Jimmy Vela Luna, por su amor incondicional, por sus sacrificios silenciosos y por enseñarme con su ejemplo de valores, esfuerzo, disciplina y perseverancia. Este logro también les pertenece, porque es el reflejo de todo lo que han sembrado en mí; a mi novia Monserrath Herrera, por su apoyo constante, y motivación en cada etapa de este proceso. Gracias por creer en mí incluso en los momentos en que yo dudaba, por acompañarme y ser un pilar fundamental en este sueño alcanzado.

Con gratitud y amor, dedico este trabajo a ustedes.

William

A mis padres, quienes, con su apoyo incondicional, su fortaleza y su amor han sido el impulso constante que me ha permitido superar las adversidades y los cambios que la vida ha puesto en mi camino. Este logro también les pertenece, pues es un reflejo de su entrega incansable por el bienestar de sus hijos. En estas páginas se encuentran, en parte, los frutos de los valores, la educación y el ejemplo que siempre nos han brindado.

A mi pareja, quien de manera silenciosa pero firme ha sido mi compañera en largas noches de responsabilidades y esfuerzo. Gracias por motivarme a mantener la atención y la dedicación necesarias para alcanzar esta meta. Sin duda, este paso también es posible gracias a su apoyo, paciencia y presencia constante.

También mencionar a mi compañero de titulación, quien ha sido un apoyo en el desarrollo de este y más trabajos a lo largo de este camino.

Con cariño, humildad y amor dedico este logro a ustedes.

Dafnis

AGRADECIMIENTO

A Dios, por otorgarme la vida, la sabiduría y la fortaleza necesarias para culminar esta etapa académica. Su guía y bendición han sido fundamentales en cada desafío superado y en cada meta alcanzada.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, por abrirme sus puertas y brindarme una formación integral basada en principios, excelencia académica y compromiso con la sociedad. A sus autoridades y docentes, por compartir sus conocimientos, experiencia y orientación a lo largo de mi formación profesional.

William

A Dios, por el don de la vida, por la salud y la fortaleza que me ha brindado para continuar y culminar esta etapa de mi formación académica. Agradezco profundamente su bendición al mantener con vida y bienestar a mis seres queridos, quienes han sido mi apoyo constante en cada paso de este camino.

A la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, por brindarme la oportunidad de continuar mi formación en una institución de gran prestigio. Expreso mi sincero agradecimiento a los profesores que guiaron este proceso y a mis compañeros, con quienes compartí valiosas experiencias de aprendizaje.

Dafnis

TABLA DE CONTENIDO

CAPITULO I.....	1
GENERALIDADES.....	1
1. ESTADO SITUACIONAL DE LA EMPRESA.....	1
1.1. Introducción	1
1.2. Problema	2
1.3. Sistematización del problema	3
1.4. Objetivo General	3
1.5. Objetivos específicos	3
1.6. Justificación.....	4
1.6.1. Delimitación	4
1.7 Planteamiento del problema	5
1.8 Hipótesis.....	7
CAPITULO II	8
MARCO CONCEPTUAL	8
2. EDUCACIÓN CONTINUA Y FORMACIÓN PROFESIONAL.....	8
2.1. Contabilidad y Auditoría en el Entorno Actual.....	8
2.2. Competencias Técnicas, Normativas y Digitales	9
2.3. Brecha entre Educación Universitaria y Mercado Laboral	9
2.4. Transformación Digital y Auditoría Tecnológica	9
2.5. Planificación Estratégica y Modelos de Análisis Competitivo	10
2.6. Empleabilidad y Desarrollo Económico.....	10
2.7. Conclusión del Marco Conceptual	11
2.8. Brechas entre la Educación Universitaria tradicional y las Competencias Técnicas, Normativas y Digitales en Contabilidad y Auditoría.....	11
2.8.1. Centros de Capacitación en el Ecuador.....	11

2.8.1.1. Antecedentes	11
2.8.2. Capacitación no formal.	12
2.8.3. Oferta de capacitación.....	14
2.8.4. El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).....	15
2.8.4.1. Centros Múltiples:.....	17
2.8.5. Instituto de Auditores Internos del Ecuador (IAIE).....	18
2.8.5.1. Modelo de ingresos y costes:	19
2.8.6. Colegio de Contadores De Pichincha.....	21
2.8.7. Educación Continua - Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)	23
2.8.7.1. Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional.	24
2.9. Competencias Técnicas - Brecha Práctica.....	24
2.10. Control de los Centros de Capacitación	26
2.10.1. Académica.....	26
2.10.2. Profesional.....	26
2.10.3. Social.....	27
2.10.4. Económica.....	27
2.10.5. Competencias Normativas.....	27
CAPITULO III.....	29
METODOLOGIA Y PROPUESTA.....	29
3. Metodología.....	29
3.1. Método de investigación.....	29
3.1.2. Tipo de investigación	29
3.1.2.1. Investigación descriptiva.....	29
3.1.3. Diseño de investigación.....	30
3.1.3.1. No experimental	30
3.2. Estudio socioeconómico y ocupacional de la localidad.....	30

3.2.1. Antecedente	30
3.3. Adaptación a un entorno Dinámico y Globalizado.	32
3.4. Aplicación del FODA.....	32
3.4.1. Análisis FODA	33
3.4.1.1. Fortalezas (Ambiente Interno)	33
3.4.1.2. Oportunidades (Ambiente Externo)	35
3.4.1.3. Debilidades (Ambiente Interno).....	37
3.4.1.4. Amenazas (Ambiente Externo).....	39
3.5. Determinación de las Cinco Fuerzas de Porter	40
3.5.1. Análisis de la propuesta.....	41
3.5.2. Competencia entre compañías.....	41
3.5.3. Posibilidad de acceso al mercado de nuevas compañías.....	41
3.5.4. Posibilidad de uso de productos o servicios sustitutos.....	42
3.5.5. Poder de negociación de los proveedores	42
3.5.6. Poder de negociación de los compradores o clientes	42
3.5.7. Análisis de los Centros de Capacitación	42
3.5.8. Estrategia de Liderazgo de costos	42
3.5.9. Estrategia de Enfoque Gerencial	43
3.6. Diagnóstico de factibilidad en formación y capacitación profesional	43
3.6.1. Tamaño de la muestra:	43
3.6.2 Justificación técnica	44
3.7 Análisis de Resultados.....	45
3.7.1. Resultados	45
3.8. Criterios para Elaborar la Propuesta.....	52
3.9 Contextualización del mercado laboral contable en la ciudad de Quito ...	52
3.9.1. Oferta profesional.....	54
3.9.2. Demanda laboral	55

3.9.3. Brecha de competencias.....	58
3.9.4. Síntesis del mercado laboral.....	59
3.10 Condiciones actuales del sector contable en las MIPYMES.....	60
3.10.1. Estudio del mercado laboral en el sector contable.....	60
3.10.2. Oferta profesional.....	61
3.10.3. Demanda laboral.....	62
CAPITULO IV.....	65
DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y LA PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO FORMAL EN EL ÁREA CONTABLE.....	65
4. Datos informativos del Centro de Capacitación.....	65
4.1. Plan de Trabajo.....	65
4.2. Ejes y Estrategias de la Planificación.....	65
4.3. Excelencia académica.....	66
4.4. Estrategias.....	66
4.4.1. Internacionalización.....	66
4.4.2. Liderazgo en investigación.....	67
4.5. Definición del tamaño óptimo.....	67
4.5.1. Distribución del espacio físico.....	67
4.5.2. Aulas de Capacitación.....	68
4.5.3. Requerimiento de Talento Humano.....	68
4.5.3.1. Director.....	68
4.5.3.2. Instructores.....	69
4.5.3.3. Servicios Adicionales.....	69
4.5.3.4. Personal de Limpieza.....	69
4.5.4. Requerimientos de materiales e insumos.....	69
4.5.5. Perfiles de los cursos de capacitación en el sector.....	69

4.5.6. Funcionamiento	70
4.5.6.1. Ministerio de Educación o Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)	70
4.5.6.2. Municipio del Distrito Metropolitano de Quito	71
4.6. Perfiles profesionales que debe considerar centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría para Egresados y Profesionales de la ciudad de Quito. .	71
4.7. Fuente de los recursos financieros.....	74
4.7.1. Adecuación e infraestructura.....	75
4.8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
4.8.1. Conclusiones	77
4.8.2. Recomendaciones	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81
ANEXOS	86
Anexo 1.	86

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de titulación, desarrollado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, tiene como fin diseñar una propuesta estratégica, técnica y financiera para la creación de un Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría dirigido a egresados y profesionales de la ciudad de Quito, que responde a una necesidad del entorno social y económico ecuatoriano.

Metodológicamente, el estudio adoptó un enfoque descriptivo explicativo con diseño de la matriz FODA y el modelo de las cinco fuerzas de Porter, con el fin de evaluar la viabilidad competitiva del proyecto en un entorno caracterizado por la presencia de múltiples oferentes de capacitación, tanto presencial como virtual. Como respuesta a este diagnóstico, la propuesta contempla la creación de un Centro de Educación Continua con un modelo pedagógico basado en el aprendizaje aplicado, priorizando la práctica sobre la teoría mediante simulaciones empresariales, estudios de caso reales, uso de software contable y auditoría digital.

En conclusión, la investigación confirma que la creación del Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría como una propuesta viable, pertinente y estratégicamente alineada con las exigencias del entorno económico actual representando una intervención estructural orientada a reducir la brecha entre educación y mercado laboral, fortalecer la profesión contable y contribuir al desarrollo económico y social de la ciudad de Quito mediante la formación especializada y permanente del talento humano.

Palabras Claves: Educación continua, Contabilidad, Auditoría, Control Interno, Mercado laboral, Entorno Económico.

Abstract

This thesis project, developed at the Pontifical Catholic University of Ecuador, aims to design a strategic, technical, and financial proposal for the creation of a Continuing Education Center in Accounting and Auditing targeted at graduates and professionals in the city of Quito. The initiative responds to a need within Ecuador's social and economic environment.

Methodologically, the study adopted a descriptive–explanatory approach using a SWOT matrix and Porter's Five Forces Model in order to evaluate the competitive feasibility of the project in an environment characterized by the presence of multiple training providers, both face-to-face and virtual. In response to this diagnosis, the proposal includes the creation of a Continuing Education Center with a pedagogical model based on applied learning, prioritizing practice over theory through business simulations, real case studies, the use of accounting software, and digital auditing tools.

In conclusion, the research confirms that the creation of the Continuing Education Center in Accounting and Auditing constitutes a viable and relevant proposal, strategically aligned with the demands of the current economic environment. It represents a structural intervention aimed at reducing the gap between education and the labor market, strengthening the accounting profession, and contributing to the economic and social development of the city of Quito through the specialized and continuous training of human talent.

Keywords: Continuing Education, Accounting, Auditing, Internal Control, Labor Market, Economic Environment.

CAPITULO I

GENERALIDADES

1. ESTADO SITUACIONAL DE LA EMPRESA

1.1. Introducción

El contenido de la presente investigación al final de la Maestría en Administración de Empresas de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, institución que apoya nuestros conocimientos adquiridos en el recorrido de cada uno de los cursos y niveles. El tema que hemos seleccionado es: “PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA PARA EGRESADOS Y PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE QUITO.”

Durante el año 2024 y 2025, el entorno económico y financiero ha sufrido constantes cambios normativos, tecnológicos y metodológicos que demandan de los profesionales de contabilidad y auditoría una actualización permanente de sus conocimientos y competencias. El aumento de dicha necesidad en la ciudad de Quito, el principal centro de actividades económicas y financieras del país, es especialmente notable para graduados y profesionales que buscan ser competitivos en el mercado laboral y cumplir con los requisitos tanto a nivel nacional como internacional.

El desarrollo profesional se ha convertido en una parte esencial de la educación continua en Ecuador, ya que permite la reingeniería, expansión y el cruce de fronteras respecto a las diferentes competencias técnicas y gerenciales de las personas que trabajan en contabilidad, fiscalidad, finanzas y auditoría, entre otros ámbitos. De hecho, vale la pena mencionar los esfuerzos de las universidades, colegios, institutos profesionales y entidades de formación. Sin embargo, también es innegable que existe una brecha inmensa que separa la oferta y la demanda de educación continua en el campo de la contabilidad y auditoría.

Es en este marco que se articula la idea de establecer un Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría. Es un proyecto dirigido a profesionales graduados y de postgrado en la ciudad de Quito. El objetivo de este centro es ofrecer programas avanzados y especializados que no solo estén actualizados con las leyes vigentes, sino

también con estándares internacionales, con el fin de promover un enfoque práctico en la formación, así como el uso de modernas herramientas tecnológicas.

Esta investigación tiene como objetivo identificar las necesidades de formación de los profesionales en el campo de la contabilidad y auditoría para facilitar el diagnóstico de la factibilidad técnica, económica y social de la propuesta, y elaborar un plan de implementación que permita a los futuros participantes egresados beneficiarse de programas de servicios educativos de calidad, mejorando así el talento humano y la calidad de las prácticas contables y de auditoría en la ciudad.

El Centro brindará capacitación técnica especializada en contabilidad y auditoría, con énfasis en la práctica, flexibilidad y contextualización en las áreas de contabilidad general, tributación según las leyes de Ecuador, Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), auditoría (tanto interna como externa), y software contable. Las capacitaciones estarán dirigidas a estudiantes de últimos niveles universitario, profesionales contables, auxiliares administrativos, emprendedores y trabajadores del sector financiero, tanto público como privado.

Como parte de la estrategia de impacto, el proyecto incluirá:

- 1.- Certificación técnica con respaldo institucional.
- 2.- Convenios con empresas para pasantías y prácticas preprofesionales.
- 3.- Programas para el fortalecimiento del autoempleo en servicios contables.
- 4.- Una plataforma de bolsa de empleo y seguimiento a egresados.

Para la implementación del centro contribuirá al mejoramiento de la empleabilidad, el incremento de oportunidades laborales, la formalización de servicios contables, y la profesionalización del talento humano local, alineándose con los objetivos de desarrollo económico y social de la ciudad de Quito.

1.2. Problema

¿Cómo diseñar una propuesta para la creación de un centro de educación continua en contabilidad y auditoría para egresados y profesionales de la ciudad de Quito?

1.3. Sistematización del problema

La sistematización del problema se refiere al proceso a seguir para aplicar las herramientas necesarias para realizar la investigación, engloba todo aquello que podría aplicarse para dividir el problema en partes más pequeñas y cómo estas deben ser solventadas a través de la investigación.

- ¿Cómo realizar un diagnóstico organizacional que permita establecer la estrategia más adecuada para desarrollar la propuesta?

¿Qué procesos deben ser analizados y estandarizados para sustentar las actividades para la creación de un centro de educación continua?

¿Qué sustento teórico se puede investigar para realizar la investigación?

¿Cómo diseñar una propuesta para la creación de un centro de educación continua en contabilidad y auditoría para egresados y profesionales de la ciudad de Quito?

1.4. Objetivo General

Diseñar una propuesta para la creación de un centro de educación continua en contabilidad y auditoría para egresados y profesionales de la ciudad de Quito

1.5. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico organizacional que permita establecer la estrategia más adecuada para desarrollar la creación del centro de educación continua, así como identificar las brechas formativas existentes entre la educación universitaria tradicional en contabilidad y auditoría, las competencias técnicas, normativas y digitales que exige el mercado laboral

- Identificar los procesos que deben ser analizados y estandarizados para sustentar las actividades para la creación del centro de educación continua. Además, analizar el mercado laboral y las condiciones del sector contable en las MIPYMES, identificando las barreras de inserción laboral para egresados y profesionales en Contabilidad y Auditoría, con el fin de diseñar un centro de capacitación que responda a las necesidades actuales, contribuya a la formalización del mercado y mejore la calidad del servicio contable.

- Analizar el sustento teórico de los lineamientos estratégicos que se puede aplicar para realizar la investigación.

- Diseñar una propuesta para la creación de un centro de educación continua en contabilidad y auditoría para egresados y profesionales de la ciudad de Quito. Así como el plan estratégico para el centro de capacitación, dirigido al sector empresarial y a entidades públicas, con el propósito de facilitar la inserción laboral, el desarrollo de prácticas profesionales y la promoción del emprendimiento formal en el área contable.

1.6. Justificación

En el ejercicio profesional de las áreas de contabilidad y la auditoría, actualmente presenta cambios normativos permanentes, avances tecnológicos acelerados y la globalización de los mercados.

En el Distrito Metropolitano de Quito, los profesionales de estas áreas deben responder a las exigencias normativas como las Normas de Información Financiera (NIIF) y las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), así como a las regulaciones emitidas por la Superintendencia de Compañías, la Superintendencia de Bancos y el Servicio de Rentas Internas (SRI).

Se proporcionará una justificación que detalle la razón detrás de la selección del tema de investigación propuesto. Se predice su valor en relación con las posibles dimensiones científicas, pedagógicas, culturales y académicas, así como en las dimensiones informativas y de desarrollo para la comunidad educativa (Ruiz, 2022).

La oferta de programas de capacitación continua no logra cubrir de forma integral las necesidades específicas del mercado. Debido a que la mayoría de los programas actuales carecen de un enfoque práctico, actualización constante y de metodologías innovadoras que faciliten el aprendizaje adaptativo, lo que limita la competitividad de los egresados y profesionales del sector.

En ese sentido, se propone la creación de un Centro de Educación Continúa especializado en Contabilidad y Auditoría, que permita a los egresados y profesionales actualizarse mediante programas alineados a las demandas laborales, tecnológicas y normativas actuales.

1.6.1. Delimitación

Se implementará la documentación previa necesaria para el funcionamiento del Centro de Capacitación Popular Permanente, ubicado en el Distrito Metropolitano de Quito. Este proceso incluirá la recopilación, revisión y validación de los requisitos legales, técnicos

y administrativos exigidos por los organismos competentes, con el fin de garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes y la adecuada operatividad del centro; la presente investigación se desarrolló durante un periodo de un año, tiempo en que se realizaron las fases de planificación, recopilación de información, análisis documental y elaboración de los instrumentos requeridos para la implementación del proyecto.

1.7 Planteamiento del problema

En la ciudad de Quito se ofertan muchos programas académicos para egresados y profesionales de la carrera de Contabilidad y Auditoría que carecen de un enfoque práctico y de actualización normativa; adicionalmente no incorporan el uso de herramientas digitales ni el dominio de normas internacionales como las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) o las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), elementos esenciales para el ejercicio profesional en entornos empresariales actuales (Ruiz, 2022).

Para el área contable, se observa una brecha significativa entre la oferta formativa y las competencias que demandan las entidades públicas y privadas del Distrito Metropolitano de Quito.

Esta situación limita gravemente a la inserción laboral de egresados de las universidades y los profesionales, afectando la calidad del servicio contable en las MIPYMES; fomentando el crecimiento de un mercado informal y poco regulado. En consecuencia, no abordar esta problemática podría perpetuar el ciclo de subempleo para los egresados y profesiones del área de contabilidad y auditoría, precariedad profesional y debilidad institucional en el sector contable (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Ante este escenario, resulta muy fundamental enmarcar el problema desde un enfoque riguroso que permita comprender las raíces y consecuencias para desarrollar respuestas adecuadas y que se vean reflejadas en la planificación de un centro de educación en Contabilidad y Auditoría.

En las investigaciones realizadas dentro del Distrito Metropolitano de Quito, Provincia de Pichincha, demuestra la necesidad de crear Centros de Capacitación de Educación Continua, que cubra necesidades educativas, económicas y del factor tiempo en el aprendizaje y actualización de temas gerenciales.

Desde un enfoque de investigación aplicada, el problema se sitúa dentro del nivel descriptivo, ya que permite entender tanto las causas estructurales como sus manifestaciones directas, cumpliendo con los criterios de viabilidad, lo que lo convierte en un objeto de estudio válido para la formulación de soluciones técnicas innovadoras y con alto impacto social para los Egresados y Profesionales en Contabilidad y Auditoría (Hernández et al., 2022).

En ese contexto, el principal problema es el tiempo; tiempo de educarse y alcanzar logros económicos, por estas razones y por otros indicadores 3 socioeconómicos los autores demostrarán la viabilidad y justificación de sus propuestas.

Por esa razón proyecto propone la Creación de un centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría para Egresados y Profesionales de la ciudad de Quito, como una estrategia de intervención educativa orientada a reducir el subempleo, fortaleciendo el desarrollo y mejorando la empleabilidad profesional, mediante una formación, como por ejemplo en el área tributaria para pequeñas y medianas empresas, lo que estaría sustentada en una certificación; alineándose con las necesidades del entorno productivo de la ciudad de Quito.

Tabla 1. Características del tema de investigación

TEMA	ACTUALIDAD	IMPORTANCIA	TRASCENDENCIA	EJECUCIÓN
Propuesta para la Creación de un centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría para Egresados y Profesionales de la ciudad de Quito	Los Centros de Educación Continua son establecimientos educativos, destinados a coadyuvar el fortalecimiento de aquellas personas que deseen obtener una certificación alguna para especialización	En concordancia con la Constitución Política de la República del Ecuador, La ley Orgánica de Educación Capítulo VIII, Art. 44.- (DE-634. RO 199. 29- MAY- 1989) y Art. 45. La DINEPP es la entidad encargada del manejo de la	En la Provincia de Pichincha y particularmente en el Distrito Metropolitano de Quito, 53.490 ciudadanos no cuentan con ningún nivel de instrucción, 592.686 habitantes se encuentran trabajando en los sectores Públicos y Privados; Comercio al por mayor y menor, Hoteles y restaurantes,	Los cursos de capacitación son de carácter práctico e interactivo se multiplican con experiencias de los participantes y docentes se enumera casos reales de empresas del

os y educación para transporte, servicios sector público,
Profesio profesionales financieros. privado,
nales de productivo
la nacional e
ciudad internacional
de
Quito.

Fuente: Dirección Nacional de Ecuación Popular Permanente/2017

Elaborado: William Vela y Dafnis Alencastro (2025)

1.8 Hipótesis

La creación de un centro de educación continua en Contabilidad y Auditoría para egresados y profesionales en la ciudad de Quito es viable, en la medida en que responde a una demanda para la formación especializada, mejora las oportunidades de empleabilidad, y contribuye a la actualización profesional permanente en un entorno económico y regulatorio en constante cambio.

CAPITULO II

MARCO CONCEPTUAL

2. EDUCACIÓN CONTINUA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La educación continua constituye un modelo orientado en la actualización permanente de conocimientos, habilidades y destrezas profesionales una vez concluida la educación superior formal. En un entorno económico dinámico y altamente regulado, el aprendizaje deja de ser un proceso limitado a la etapa universitaria para convertirse en una actividad permanente que acompaña el desarrollo profesional (Armijos et al., 2025).

Desde una perspectiva conceptual, la educación continua responde a la necesidad de adaptación frente a cambios normativos, tecnológicos y organizacionales. En contabilidad y auditoría, esta actualización es vital debido a la frecuente publicación de reformas fiscales, cambios en las normas globales y el avance de las herramientas digitales utilizadas en la gestión financiera. En el ámbito contable y de auditoría, esta actualización es indispensable debido a la constante emisión de reformas tributarias, modificaciones en estándares internacionales y evolución de herramientas digitales aplicadas a la gestión financiera.

2.1. Contabilidad y Auditoría en el Entorno Actual

La contabilidad se considera un campo técnico y científico que proporciona herramientas para cuantificar, documentar y transmitir datos económicos pertinentes para ayudar en la toma de decisiones. Su propósito no se limita a las obligaciones fiscales, sino que es un elemento fundamental para la claridad financiera, la sostenibilidad del negocio y la responsabilidad (Ruiz, 2022).

Desde su perspectiva, la auditoría es una función de supervisión separada destinada a verificar la validez de los datos financieros y la efectividad operativa de la estructura de control interno. En el caso de Ecuador, la implementación de normas internacionales como las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) ha mejorado el nivel de precisión técnica en el ejercicio de la profesión (Cejás Martínez, 2022).

2.2. Competencias Técnicas, Normativas y Digitales

La competencia profesional consiste en las dimensiones que son esenciales para la realización de cualquier tarea y que incluyen conocimientos, habilidades prácticas y una actitud adecuada. En la profesión contable y de auditoría, estas dimensiones son:

Las competencias técnicas incluyen la preparación de estados financieros, análisis financiero, costos, impuestos y auditoría, entre otros (Aveiga, 2024).

Las competencias regulatorias incluyen la comprensión y aplicación adecuada de la ley fiscal, la ley corporativa y las normas internacionales (Aveiga, 2024).

Las competencias digitales incluyen la competencia en software contable, ERP, análisis de datos, automatización de procesos y auditoría digital, etc. (Aveiga, 2024).

Cuando una educación universitaria no desarrolla las habilidades necesarias en línea con los requisitos del mercado laboral, se crea una brecha de habilidades. Esta situación impacta negativamente en la empleabilidad y competitividad profesional (Aveiga, 2024).

2.3. Brecha entre Educación Universitaria y Mercado Laboral

La brecha entre formación académica y demanda empresarial se manifiesta en la dificultad de los egresados para integrarse eficazmente al mercado laboral. Las organizaciones requieren profesionales con experiencia práctica, dominio tecnológico y capacidad de adaptación inmediata, mientras que muchos programas académicos mantienen enfoques predominantemente teóricos (Aveiga, 2024).

El mercado laboral en Quito posee una concentración alta de actividad financiera y empresarial, demanda contadores y auditores con conocimientos actualizados y habilidades aplicadas. La ausencia de programas de actualización estructurados profundiza la existencia de un subempleo profesional y limita el desarrollo del sector.

2.4. Transformación Digital y Auditoría Tecnológica

La transformación digital ha redefinido los procesos contables y de auditoría mediante la automatización de registros, facturación electrónica, sistemas ERP, análisis masivo de datos y herramientas de inteligencia artificial. Este fenómeno implica la transición de modelos tradicionales hacia esquemas tecnológicos que optimizan la eficiencia y reducen riesgos operativos (Cejás Martínez, 2022).

La auditoría digital, informática o de Tecnología incorpora técnicas tales como la minería de datos, análisis predictivo y pruebas automatizadas, lo que exige nuevas competencias en manejo de software especializado y comprensión de riesgos tecnológicos. En consecuencia, la educación continua debe integrar contenidos tecnológicos como eje transversal de formación (Cejas Martínez, 2022).

2.5. Planificación Estratégica y Modelos de Análisis Competitivo

La creación de un Centro de Educación Continua en la ciudad de Quito requiere un enfoque estratégico que garantice sostenibilidad y competitividad. La planificación estratégica permite definir misión, visión, objetivos y líneas de acción coherentes con el entorno (Gallart, 2011).

Herramientas como el análisis FODA facilitan la identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas del proyecto, mientras que el modelo de las Cinco Fuerzas de Porter permite evaluar el nivel de competencia del sector educativo, la amenaza de nuevos participantes, la presencia de productos sustitutos y el poder de negociación de clientes y proveedores (Gallart, 2011).

Estos instrumentos conceptuales permiten diseñar una propuesta académica diferenciada, centrada en calidad, innovación y pertinencia que ayudan a un análisis de Interno y Externo.

2.6. Empleabilidad y Desarrollo Económico

En la ciudad de Quito la empleabilidad se relaciona con la capacidad del profesional para integrarse y mantenerse en el mercado laboral. El fortalecimiento de competencias técnicas y digitales incrementa la productividad individual y mejora las oportunidades de inserción laboral formal (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

Desde una perspectiva macroeconómica, la mejora del capital humano impacta positivamente en la calidad de la información financiera empresarial, en la formalización de negocios y en la transparencia económica. Por tanto, el proyecto propuesto no solo tiene un alcance académico, sino también un impacto social y económico en el Distrito Metropolitano de Quito (Pedraza & De La Gala, 2022).

2.7. Conclusión del Marco Conceptual

El marco conceptual evidencia que la educación continua en contabilidad y auditoría constituye una respuesta estratégica que versus a la transformación normativa y digital del entorno empresarial. La integración de competencias técnicas, normativas y digitales, junto con una planificación estratégica adecuada, permite reducir la brecha formativa y fortalecer la empleabilidad profesional.

En consecuencia, la creación de un Centro de Educación Continua se sustenta teóricamente como una intervención pertinente, viable y alineada con las necesidades actuales del mercado laboral y del desarrollo económico local.

2.8. Brechas entre la Educación Universitaria tradicional y las Competencias Técnicas, Normativas y Digitales en Contabilidad y Auditoría.

2.8.1. Centros de Capacitación en el Ecuador.

2.8.1.1. Antecedentes

Durante décadas, el Distrito Metropolitano de Quito ha utilizado la formación como una herramienta de política en relación con el mercado laboral en la región (Wurgoft, 1996). Esta fue la primera vez que los Estados asumieron dicha responsabilidad, en los años 1950 o incluso antes, a través de servicios institucionales o legislativos establecidos por ley, que eran principalmente subsidiados por el impuesto a la nómina financiado con fondos públicos.

(Wurgoft, 1996) afirma que, como resultado, en la mayoría de los países de América Latina, una gran parte de la población, en la mayoría de los casos más del 5%, de la población activa, ha recibido alguna formación profesional.

En los últimos años, sin embargo, los países latinoamericanos han adoptado un modelo de desarrollo que tiene una fuerte tendencia hacia la globalización y el uso de tecnologías de la información (Wurgoft, 1996). Para la formación de recursos humanos, en este contexto, adquiere un carácter nuevo y diferente: de un instrumento de política del tipo tradicional a una política de alta estrategia.

Este nuevo contexto requiere un cambio considerable en el sistema de formación en Quito, así como en sus objetivos y componentes: el sistema se transforma en que la formación se mantiene y se centra en las etapas iniciales de la vida del trabajador hacia

un proceso de recualificación continua a lo largo de toda la vida del trabajador (Gallart, 2011).

En un mercado laboral volátil e inseguro, el objetivo final es mejorar la calidad y la remuneración de los empleos, así como elevar la empleabilidad general de los trabajadores. En última instancia, el enfoque de la formación debe desplazarse hacia el desarrollo de un trabajador que sea adaptable y flexible, y que posea una amplia gama de competencias ocupacionales en lugar de uno que esté estrechamente especializado en un conjunto limitado de funciones (Cejas Martinez, 2022)

En segundo lugar, el nuevo contexto implica la implementación de una política de formación laboral que aspire a mejorar la magnitud y la calidad de la formación ofrecida a segmentos de la fuerza laboral previamente desatendidos, particularmente en sectores rurales e informales.

(Cejas Martinez, 2022) afirman que el nuevo contexto requiere sistemas de formación articulados, donde la educación, la formación para el trabajo y la tecnología estén integradas, donde los roles de todos los actores en la formación estén definidos, y donde se creen mercados de trabajo formados por oferta que sean descentralizados, competitivos. Además, estos mercados deben mantenerse regulados para garantizar la protección del usuario y contar con las herramientas y sistemas para promover inversiones públicas y privadas en capital humano.

Las directrices enfatizan el papel del Estado, de los empleadores y de los empleados en el establecimiento de una política de formación permanente y de formación laboral que responda a las necesidades del sistema productivo. También señalan que la eficacia de estas políticas aumenta cuando hay consulta y acuerdo entre los actores socioeconómicos involucrados. Es importante que la falta de formación y la necesidad de sistemas de formación que sean diversificados, descentralizados y de fácil acceso esté claramente articulada en el trabajo del Ministerio de Educación de Ecuador. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

2.8.2. Capacitación no formal.

En el periodo 2024, en los países latinoamericanos la formación profesional se desarrolla a través de una gran diversidad de instituciones educativas (Barón et al., 2024). Las más relevantes, por sus recursos, número de estudiantes, cobertura territorial, variedad de

programas y modalidades de enseñanza, son los organismos oficiales de capacitación, que suelen ser autónomos, descentralizados y financiados principalmente con fondos públicos.

Junto a estos organismos, existen en toda la subregión numerosas entidades privadas de formación profesional, que ofrecen cursos y programas de distinta duración, orientados a la obtención de títulos y certificados en diversas especialidades, con diferentes costos y modalidades. Sin embargo, la mayoría de estas instituciones no están registradas ni supervisadas oficialmente, por lo que la información sobre su funcionamiento es limitada y fragmentaria (Universidad Politécnica Salesiana, 2013).

Otra vía para la formación informal la proporcionan las ONG, que llevan a cabo educación y capacitación en campos vocacionales, técnicos y tecnológicos. Las ONG participan especialmente en la formación de pequeñas y microempresas en todos los países, a menudo con asociaciones colaborativas internacionales. La formación para micro y pequeñas empresas incluye capacitación técnica, gerencial y en administración de empresas. Esto a menudo se integra con otros programas para el desarrollo de las empresas (Universidad Politécnica Salesiana, 2013).

En todos los países, la capacitación ofrecida por las empresas a sus trabajadores constituye una importante fuente de formación profesional. Esta puede desarrollarse dentro de la propia empresa o a través de un modelo de formación dual, que combina la práctica laboral con la asistencia del trabajador a una institución especializada (Universidad Politécnica Salesiana, 2013).

Además, la capacitación empresarial suele complementarse con las actividades formativas impulsadas por cámaras, gremios y asociaciones empresariales (Universidad Politécnica Salesiana, 2013). En varios países de la subregión, estas organizaciones cuentan con sus propias escuelas y centros de capacitación, diseñados para responder a las necesidades específicas de sus sectores productivos. En la mayoría de los casos, sus programas se estructuran en cursos de corta duración, talleres, seminarios y eventos especializados.

Como ejemplo destacado de cooperación entre organizaciones no gubernamentales (ONGs) en el Ecuador es un proyecto impulsado por el Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio (FEPP), en conjunto con la Universidad Central del Ecuador, el Banco Desarrollo de los Pueblos (Codesarrollo) y la Escuela de Formación Empresarial Mons.

Cándido Rada (EFE). Esta iniciativa tiene como objeto formar expertos en finanzas populares, integrando los conocimientos y experiencias de los participantes. El programa, de modalidad semipresencial y duración de dos años, ofrece especialización en diseño y programación de proyectos de inversión social sostenible (Acosta et al., 2011).

Asimismo, otro ejemplo de colaboración entre ONGs es el programa de capacitación para familiares de migrantes y refugiados colombianos, desarrollado desde julio de 2006 mediante un convenio entre la Fundación Esquel y la EFE del Grupo Social FEPP. Este programa busca fortalecer las capacidades emprendedoras de los participantes mediante formación en Administración de Empresas, Contabilidad, Marketing, Ventas, Plan de Negocios y Desarrollo Humano, con el propósito de profesionalizar la gestión de microempresas. Desde marzo de 2006, más de 280 personas de las provincias de Azuay, Chimborazo, Tungurahua, Pichincha, Sucumbíos y Orellana han participado en esta iniciativa (Universidad Politécnica Salesiana, 2013).

En síntesis, los países andinos cuentan con una amplia oferta de formación profesional, no obstante, su impacto en el desarrollo económico y social suele verse limitado por deficiencias cualitativas, entre ellas la falta de adecuación a las demandas del mercado laboral y la escasa capacidad de adaptación a los cambios del entorno productivo. A ello se suma la ausencia o débil aplicación de políticas integrales orientadas a la formación de recursos humanos.

Como ejemplo de capacitación no formal, destaca la labor de la Iglesia Católica, pionera en la creación de entidades de educación popular. Un caso emblemático es el de “Fe y Alegría”, surgida antes de la década de 1950, que ha desarrollado métodos innovadores de educación popular, como la “escuela por radio”, beneficiando a numerosos sectores sociales rurales en el Ecuador y América Latina (Oleary, 2019).

2.8.3. Oferta de capacitación.

En los cinco países andinos, la formación y capacitación profesional es ofrecida por una amplia red de instituciones públicas y privadas, que abarcan tanto la educación técnica formal como la capacitación no formal (Organización Mundial del Trabajo, 2016).

La educación técnica formal se encuentra generalmente bajo la responsabilidad de los Ministerios de Educación. En el nivel medio, está conformada por colegios técnicos, tanto públicos como privados, suelen recibir apoyo o subsidios estatales. Su principal objetivo

es brindar a los egresados la posibilidad de integrarse al sector productivo o de continuar con estudios de nivel superior, fortaleciendo así la vinculación entre la educación y el trabajo (Organización Mundial del Trabajo, 2016).

Las especialidades de formación laboral en los países andinos abarcan una amplia variedad de sectores productivos; sin embargo, existe una marcada concentración de la oferta educativa y de la matrícula en las áreas administrativas, de comercio y de servicios, así como una continuidad de estudios superiores en esos mismos campos (Universidad Politécnica Salesiana, 2013).

En el Ecuador, las estadísticas del Ministerio de Educación de 2022 mostraban que, de 300.000 estudiantes matriculados en colegios técnicos, el 80% cursaba carreras relacionadas con administración y servicios. Además, la tasa de matrícula en este nivel creció un 19% entre 2014/2015 y 2019/2020. En el período escolar 2019-2020, el país registró cerca de un millón de estudiantes distribuidos en 3.473 colegios, siendo nuevamente las carreras administrativas y de servicios las más demandadas, según la Encuesta de Condiciones de Vida (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

A nivel postsecundario, la formación técnica formal es impartida por universidades, institutos tecnológicos y centros de formación especializados. En la mayoría de los países andinos se ha evidenciado un notable incremento en el número de instituciones y estudiantes matriculados, así como una mayor participación de estas entidades en programas de capacitación y perfeccionamiento profesional, especialmente dirigidos a personal en servicio, mandos medios y directivos empresariales (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

Las modalidades y enfoques de los cursos varían según el perfil ocupacional del estudiante y el nivel técnico del programa. En el caso del Ecuador, una de las principales entidades dedicadas a la formación profesional es el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP), que desempeña un papel clave en el fortalecimiento del talento humano y la productividad nacional (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

2.8.4. El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP).

El Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) es una entidad pública con personería jurídica, que goza de autonomía administrativa y financiera, y cuenta con

patrimonio y fondos propios. Está adscrita al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y se distingue por su carácter técnico y especializado (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2020).

Fue creado el 3 de octubre de 1966 mediante el Decreto Nro. 1207, su objetivo principal es formar, capacitar, perfeccionar, certificar y titular a la población económicamente activa o a quienes están en proceso de incorporarse al mercado laboral, con el propósito de fortalecer sus competencias profesionales y responder eficazmente a las demandas de formación integral para el trabajo (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2020).

Su misión institucional se centra en el desarrollo del talento humano comprometido y solidario, orientado a satisfacer las necesidades reales del mercado laboral, así como de los sectores productivos, de servicios y comunitarios, promoviendo una formación técnica de calidad y con enfoque social (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2020).

Para 2010, SECAP deseaba convertirse en una institución oficial en el país que lideraría el sector de la formación y desarrollo profesional, y para lograr este objetivo, la institución se enfocaría en el desarrollo del personal directivo en las áreas de gestión tecnológica, gerencial, humanística y científica para prestar servicios al mejora del nivel de vida de la población y al desarrollo del país de Ecuador (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2020).

Los servicios que ofrece SECAP se centran en la formación del personal en servicio o de quienes están por ingresar al mercado laboral, y están diseñados para desarrollar las habilidades y competencias para la ejecución efectiva de tareas particulares en los campos profesionales mencionados (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2020)

La carga de un país se refleja en los recursos humanos, sin embargo, si estos recursos no están capacitados y adecuadamente asignados, se convierten en una carga en lugar de un activo para el país. Por lo tanto, SECAP tiene como objetivo desarrollar y capacitar recursos humanos que estén disponibles y dispuestos, especialmente en las siguientes áreas:

- Capacitar a la gestión intermedia y recursos humanos técnicos para los sectores que se desarrollan rápidamente.

- Capacitar a profesionales que están en servicio activo dentro de sus áreas de especialización.
- Capacitar a personal que esté capacitado para operar en varios (más de 5) centros de formación (nivel instructor) en todo el país.
- Colaborar con los sectores industrial y de servicios en sus áreas de especialización para planificar e implementar la formación profesional del personal.
- Reentrenar a los recursos humanos que ya están calificados para actualizar sus competencias de acuerdo con las demandas laborales actuales de sus áreas de especialización.
- Asegurar la colaboración efectiva de los recursos humanos con las unidades especializadas de los ministerios, instituciones estatales y agencias públicas en los campos de estudios estadísticos, investigación y empleo, así como en el diseño de programas de formación profesional.
- Colaborar con el sector privado en el área de estadísticas e investigación relacionada con la formación profesional.

Por último, de acuerdo con el Decreto 1976 del Gobierno de Ecuador del 24 de octubre de 2007 sobre el 'Sistema de Gestión de Procesos', SECAP ha utilizado este documento para llevar a cabo su misión (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2020).

2.8.4.1. Centros Múltiples:

Los Centros Múltiples del SECAP (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional) son unidades operativas territoriales destinadas para impartir capacitación y generar la certificación profesional intensiva y acelerada. Estos centros permiten a los trabajadores mejorar sus competencias en diversas áreas técnicas y de servicios, adaptándose a las necesidades de mano de obra locales a continuación se describen los centros en las ciudades del Ecuador:

Centro múltiple de Tulcán

Centro múltiple de Ibarra

Centro múltiple del Tena (Amazonía)

Centro múltiple de Riobamba

Centro múltiple de Santo Domingo de los Colorados

Centro múltiple de Loja

Centro múltiple de Machala

Centro múltiple de Manta

En línea con el Decreto No. 1976, de fecha 24 de octubre de 2001, SECAP continuará como una entidad de derecho público, de carácter eminentemente técnico, con autonomía de administración y finanzas, con patrimonio y fondos propios, siendo autoadministrada, descentralizada y especializada, y regida por su Ley Constitutiva.

Las fuentes de financiamiento son las siguientes:

- La contribución del 0,5% de la nómina de las instituciones públicas y empresas de economía mixta, cuyos empleados están regidos únicamente por el Código Laboral.
- El 30% del 0,5% de la contribución del sector privado según los Decretos Ejecutivos 221 y 280.
- Autogestión, en el marco de la prestación de servicios; servicios de asesoría y consultoría en formación profesional para el trabajo (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2020).
- Alianzas estratégicas con empresas, instituciones, ONG.
- Cooperación técnica a nivel internacional y nacional.

2.8.5. Instituto de Auditores Internos del Ecuador (IAIE).

El Instituto de Auditores Internos del Ecuador (IAI Ecuador) es una organización profesional de derecho privado, autónoma, independiente y sin fines de lucro, que posee personería jurídica y agrupa a los profesionales que desarrollan funciones de auditoría interna en el país (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026).

Su misión consiste en “fomentar la aplicación de las mejores prácticas de la auditoría interna en Ecuador, alineadas con los estándares globales de *The Institute of Internal Auditors* (IIA)”.

La visión del Instituto es consolidarse como el referente en auditoría interna en Latinoamérica.

Entre sus objetivos estratégicos se encuentra asegurar que los auditores internos implementen el Marco Internacional para la Práctica Profesional de Auditoría Interna (MIPP), y que las organizaciones cumplan con la exigencia legal de contar con una función de auditoría interna competente, tanto en el sector privado como en el público (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026).

El IAI Ecuador se encargan de la coordinación de programas de capacitación profesional continua, así como su realización, seminarios, congresos, talleres; publicación de obras técnicas y de la investigación aplicada en auditoría interna, control de riesgo y gobierno corporativo. Además, el IAI Ecuador establece alianzas estratégicas con organismos nacionales e internacionales que permiten aprovechar recursos educativos, tecnológicos y de patrocinio (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026).

La membresía del instituto brinda, entre otros beneficios, el acceso a i) marco normativo global de auditoría interna, ii) guías técnicas para el sector público y privado (incluye guías de tecnologías de la información y evaluación de riesgos de TI), iii) descuentos en conferencias nacionales e internacionales, iv) Acceso a la biblioteca especializada del Instituto, v) Acceso a redes profesionales globales a través del IAI.

En cuanto a ética profesional el IAI Ecuador se adhiere a un Código de Ética que contempla principios de integridad, objetividad, confidencialidad y competencia, y que incorpora los estándares internacionales para la auditoría interna en el ámbito público y privado (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026).

Si bien el software empleado tiene un rol significativo en la auditoría interna, se aprecia una tendencia global hacia la utilización de herramientas proporcionadas por IAI. Sin embargo, existen limitaciones al acceso por parte del usuario, es decir que la sensibilidad al entrenamiento es evidente, ya que una misma respuesta puede cambiar con solo aumentar la cantidad de números, si se se considera que el programa sólo tiene guardadas 500 millones de páginas hay un riesgo de que la respuesta devuelva contenido no fiable (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026).

2.8.5.1. Modelo de ingresos y costes:

El Instituto de Auditores Internos del Ecuador (IAI Ecuador) tiene una variada oferta de capacitación profesional para auditores, contadores, consultores, funcionarios públicos y profesionales del sector financiero. Su propuesta de formación se concibe mediante la

ejecución de programas anuales de talleres, diplomados y certificaciones, adaptados a las normas internacionales de *The Institute of Internal Auditors* (IIA Global). Las actividades se desarrollan en modalidades presencial, virtual o semipresencial, y las temáticas son de actualización técnica, ética profesional y gestión de riesgos, control interno y auditoría bajo normas internacionales. Los precios de sus eventos varían de acuerdo al tipo de actividad y a la condición del participante; se descuentan especiales a socios, y bonificaciones por participación en grupo. Los datos del IAI (sus registros públicos y programas vigentes) indican que las cuotas de matrícula varían entre 20 y 400 dólares en función del tiempo, especialización y modalidad (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026).

El modelo de financiamiento del Instituto se sostiene principalmente mediante los ingresos derivados de matrículas, membresías anuales y convenios con organismos aliados, tanto nacionales como internacionales. Entre sus costos más significativos se incluyen los honorarios de instructores, la contratación de ponentes especializados, el mantenimiento de plataformas tecnológicas para la educación virtual, la logística de los eventos presenciales, los materiales de apoyo, la publicidad y la gestión administrativa. En los programas certificados de carácter internacional, como los cursos sobre el Marco COSO, se contemplan tarifas por licencias y certificaciones oficiales, lo que incrementa los costos operativos, pero también eleva el valor agregado de la capacitación ofrecida (Mileni, 2022).

A partir de la información disponible, puede estimarse un comportamiento financiero dentro de tres escenarios hipotéticos: conservador, moderado y ambicioso. En un escenario conservador, con 20 eventos anuales, 25 participantes por curso y un costo promedio de 80 dólares por persona, el Instituto generaría alrededor de 40.000 dólares en ingresos, con un margen operativo estimado de 50% (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026). En un escenario moderado, con 30 eventos, 40 asistentes por curso y un precio promedio de 150 dólares, los ingresos alcanzarían los 180.000 dólares, con una rentabilidad de 40%. Finalmente, en un escenario ambicioso, con 50 eventos, 60 asistentes y una tarifa promedio de 200 dólares, los ingresos superarían los 600.000 dólares anuales, manteniendo un margen operativo del 30% debido al incremento en los costos logísticos y de personal. Estas proyecciones reflejan que la sostenibilidad del Instituto depende de su capacidad para mantener una demanda constante y optimizar la

eficiencia de sus procesos administrativos (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026).

Desde el ámbito estadístico, la tendencia que ha mostrado la oferta del IAI Ecuador ha sido la participación de cada vez más profesionales del sector público y privado y la mayor demanda de cursos virtuales y de diplomados de especialización (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026). El Instituto se ha convertido en un referente de capacitación en auditoría interna en la región andina por medio de la diversificación temática y aplicación de metodologías internacionales. No obstante, no hay informes por parte de la empresa y tampoco existen indicadores de resultados que permitan medir el impacto económico y social de la actuación formativa (Instituto de Auditores Internos del Ecuador, 2026).

Para fortalecer su modelo presupuestario y su gestión estadística, el IAI Ecuador debería implementar un sistema interno de control financiero y académico que permita registrar con exactitud el número de eventos realizados, los participantes capacitados, los ingresos por categoría, los costos por actividad y los márgenes de rentabilidad. Con estos datos se elabora un informe anual de resultados que pone de manifiesto la eficiencia en la utilización de los recursos y la efectividad de la formación ofrecida. Asimismo, se podría considerar incluir una serie de indicadores de desempeño, tales como el costo por participante, el ingreso promedio por evento, el nivel de satisfacción del usuario, la tasa de retención de socios y el grado de cumplimiento del Plan Anual de Formación (Universidad Politécnica Salesiana, 2013).

En síntesis, el Instituto de Auditores Internos del Ecuador cuenta con unos cimientos financieros relevantes y una oferta formativa pertinente y acorde al entorno profesional. La sostenibilidad a largo plazo de UGT-CCOO requerirá el diseño de políticas más transparentes en el control presupuestario, la ampliación del uso de sus servicios digitales y una consolidación de las alianzas que le permiten potenciar su cobertura, diversificar ingresos y mejorar el nivel de la formación.

2.8.6. Colegio de Contadores De Pichincha.

El Colegio de Contadores Públicos de Pichincha y del Ecuador (CCPPE) es una organización profesional de derecho privado, autónoma, sin fines de lucro y con personería jurídica, que agrupa a los contadores públicos, contadores bachilleres y tecnólogos en contabilidad del Ecuador; está adscrita a los principios de integridad,

competencia profesional y servicio público (Colegio de Contadores Públicos del Ecuador, 2026).

Fundada en 1943 mediante Decreto Ministerial N.º 1638, el CCPPE actúa como organismo gremial representativo de la profesión contable en la provincia de Pichincha y en el ámbito nacional.

Su misión es fomentar la adhesión y mejora continua del profesional contable, gestionando servicios de educación continua, beneficios asociados, capacitación técnica y normativa actualizada, en cumplimiento de las leyes y reglamentos vigentes (Colegio de Contadores Públicos del Ecuador, 2026).

Su visión es liderar el mejoramiento permanente del contador, a través de la prestación de servicios integrales, beneficios gremiales, formación especializada y representación profesional, de modo que sus miembros respondan con eficiencia y ética al entorno contable, tributario y empresarial (Colegio de Contadores Públicos del Ecuador, 2026).

El CCPPE desarrolla una amplia oferta académica que incluye cursos presenciales y en línea, por ejemplo, escuelas de asistentes contables, expertos tributarios, *masterclass* en reformas fiscales, análisis de datos y modelado financiero— dirigida tanto al profesional contable como a quienes buscan certificación en áreas tributarias, societarias y de costos (Colegio de Contadores Públicos del Ecuador, 2026).

Además, ofrece servicios de afiliación y renovación de credenciales para diversas categorías profesionales Contador Público Autorizado CPA, Contador Bachiller Autorizado CBA, tecnólogos o miembros adherentes), y brinda a sus socios beneficios corporativos y gremiales como acceso a convenciones, bibliotecas, redes profesionales y convenios estratégicos.

En materia de ética, estándares internacionales y buenas prácticas profesionales, el CCPPE está afiliado a organismos globales como *International Federation of Accountants* (IFAC) y a la Asociación Interamericana de Contabilidad (AIC), lo que faculta para promover la adopción de normas internacionales de auditoría y contabilidad (ISA, IFRS/NIIF) y para establecer mecanismos de supervisión, investigación y disciplina profesional que contribuyan a elevar la calidad del ejercicio contable en el país (Colegio de Contadores Públicos del Ecuador, 2026).

Por todas estas razones, el Colegio desempeña un rol esencial en el fortalecimiento del gremio contable en Ecuador, actuando como interlocutor para la capacitación especializada, la actualización normativa, el respaldo ético y la acreditación profesional, lo que permite a sus miembros estar preparados para responder a los desafíos del entorno tributario, financiero, societario y regulatorio (Colegio de Contadores Públicos del Ecuador, 2026).

2.8.7. Educación Continua - Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE).

La PUCE, a través de su unidad de Educación Continua, ofrece una variedad de programas especializados en contabilidad y auditoría, orientados tanto a profesionales del área como a personas que desean actualizarse o ampliar sus competencias frente a los desafíos regulatorios, tecnológicos y de gestión por ejemplo, el curso “Fundamentos Prácticos de Contabilidad y Obligaciones Tributarias” de 30 horas, modalidad presencial, dirigido a emprendedores y gestores de pequeñas empresas (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2024).

Estas iniciativas se desarrollan bajo la modalidad presencial o virtual, con campus virtual disponible 24/7, lo que permite flexibilidad de acceso.

Los contenidos formativos incluyen aspectos como registro contable, gestión tributaria, normativa vigente del Servicio de Rentas Internas (SRI), conciliación bancaria, herramientas digitales de contabilidad y auditoría, y competencias éticas y de gobierno corporativo (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2024).

Asimismo, la PUCE apunta a que los participantes adquieran habilidades para interpretar estados financieros, implementar normativas internacionales como las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) o las Normas Internacionales de Auditoría (NIA), así como para operar en entornos de control de riesgos, auditoría interna o tributación estratégica (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2024).

Estas propuestas de formación continua hacen que la PUCE actúe como un actor clave para la competitividad del capital humano en el país, facilitando la actualización profesional, la certificación de conocimientos y la conexión entre academia, empresas y los requerimientos normativos y tecnológicos del sector contable-auditor (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2024).

2.8.7.1. Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional.

El Decreto Ejecutivo 1821 del expresidente Gustavo Noboa Bejarano emitió acuerdos tripartitos del Gobierno Nacional, trabajadores y empleadores, donde propusieron el Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, que tiene como objetivo lograr un sistema organizacional, cualitativo y eficiente para responder al Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral a las condiciones económicas y científico tecnológicas de producción y productividad y calidad de vida del trabajador (Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional, 2020).

En la ley de promoción de la inversión y participación ciudadana, publicada en el suplemento del Registro Oficial 144 del 18 de agosto de 2000, el artículo 165 establece que la contribución al Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) debe ser pagada mensualmente por todos los empleadores del sector privado, y que estos fondos son propiedad del Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional y deben ser utilizados únicamente para la formación y capacitación laboral (Congreso Nacional del Ecuador, 2000).

Es de suma urgencia y prioridad para el país establecer el Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional, y una de sus funciones principales es acreditar, guiar, regular y colaborar con los Centros de Formación y Capacitación Laboral, que formarán parte del Sistema Nacional de Formación y Capacitación Laboral, en virtud de las competencias atribuidas por los artículos 171, numeral 9 de la Constitución Política de la República, 17 de la Ley de Modernización, y 12 y 13 de su Reglamento General (Congreso Nacional del Ecuador, 2000).

Art. 1.- [Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional]. - Se crea un Consejo Nacional de Capacitación y Formación Profesional (CNCF) con sede en Quito, como entidad reguladora, coordinadora, promotora y facilitadora de las actividades de formación y capacitación laboral del país, que será una entidad de derecho público, con autonomía administrativa y financiera, y que poseerá patrimonio y recursos presupuestarios separados del Estado (Congreso Nacional del Ecuador, 2000).

2.9. Competencias Técnicas - Brecha Práctica.

Las competencias técnicas constituyen el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que permiten al profesional desempeñarse de manera eficiente y efectiva en

tareas específicas dentro de su ámbito laboral (Carvajal, 2017). En el caso de la contabilidad y auditoría, estas competencias incluyen la aplicación de normas contables, el manejo de herramientas tecnológicas, la capacidad de realizar análisis financiero profundo, y la implementación de procedimientos de auditoría y control interno.

El dominio de estas habilidades es indispensable para atender las demandas empresariales modernas, que requieren información confiable, oportuna y estratégica, capaz de sustentar la toma de decisiones gerenciales. La competencia de contabilidad y costos tiene el porcentaje más alto con 89,9%, le siguen las competencias de métodos cuantitativos con 84,7%, sistemas de información y economía con 81,6% mientras que las competencias con los porcentajes más bajos son finanzas con 66,9% y administración con 66,5% (Carvajal, 2017).

No obstante, la educación universitaria convencional evidencia serias limitaciones para el desarrollo óptimo de estas competencias técnicas, en el contexto ecuatoriano. De acuerdo a la Revista Ciencia Innovadora (Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2024). Solamente el 18,92 % de universidades del país cuenta en su plan curricular con el sistema de costos ABC. Este sistema permite, por su metodología, realizar asignaciones de costos más racionales a productos, procesos y servicios. Dentro del enfoque que da esta metodología, se puede ver cómo se comporta el costo en la realidad. También permite tomar decisiones estratégicas en materia de eficacia, eficiencia, rentabilidad y asignación de recursos. La ausencia de este tipo de herramientas modernas limita la capacidad del egresado para enfrentar escenarios empresariales complejos y competitivos (Kaplan & Cooper, 1999).

Un segundo aspecto importante es que no se estandarizan los contenidos curriculares entre las instituciones de educación superior. Las carreras de contabilidad y auditoría se diferencian en cuanto a su nombre, a los cursos de estudios, a la metodología y a su profundización. La calidad de las carreras se fortalece y se deja a la capacidad de las instituciones, sumado a los bajos niveles de financiamiento para la I+D y escasa motivación para progresar determina que la calidad de la empleabilidad se estime baja. Por tanto, unas universidades dan más énfasis a lo teórico en materia contable y del manejo básico en auditorías, mientras que otras toman por práctica el uso del software contable o auditorías simuladas, lo que explica las diferencias que se suelen observar (Kaplan & Cooper, 1999).

Otra brecha que se presenta es la escasa práctica de casos reales y simulaciones empresariales dentro de la formación universitaria. La exposición temprana a situaciones reales de negocio facilita que el estudiante aplique en un contexto coherentemente sus conocimientos, desarrolle criterio profesional y mejore su capacidad de resolución de problemas. Sin embargo, la mayor parte de los programas mantiene un enfoque teórico que no refleja la complejidad y la dinámica del mercado, generando egresados que requieren capacitación complementaria para poder desempeñarse (Cejas Martinez, 2022).

En resumen, la brecha técnica de la educación universitaria ecuatoriana revela que se da en tres dimensiones.

Falta de herramientas y metodologías modernas como el sistema ABC, ERP auditorías digitales o analítica financiera.

La diferencia en los currículos de las instituciones da como resultado desigualdad en competencias.

Para detectar esta situación se anota el impacto que tiene esta escasez en la educación. También sus consecuencias en la respuesta ante crisis o emergencias en la empresa.

Estas limitaciones nos obligan a pensar en la utilización de programas de Educación Continua, especializados en fortalecer las competencias técnicas de los egresados y de los profesionales, hacia su incorporación al trabajo, adaptación a los cambios tecnológicos y normativos y el aporte de un valor efectivo a la organización (Cejas Martinez, 2022).

2.10. Control de los Centros de Capacitación

2.10.1. Académica.

Contribuye al fortalecimiento del conocimiento técnico y práctico de los egresados y profesionales, integrando metodologías modernas y herramientas tecnológicas para el análisis y gestión contable-financiera (Mantilla et al., 2021).

2.10.2. Profesional.

Ofrece oportunidades de actualización y especialización, potenciando la empleabilidad y el crecimiento profesional en áreas de alta demanda como tributación, auditoría externa, control interno y análisis financiero (Mantilla et al., 2021).

2.10.3. Social.

Promueve el desarrollo del capital humano en la ciudad de Quito, elevando el nivel de competitividad del sector contable y aportando al desarrollo económico de la región (Mantilla et al., 2021).

2.10.4. Económica.

Favorece a las empresas locales al disponer de talento calificado que optimiza procesos financieros, fortalece el control de riesgos y mejora la toma de decisiones estratégicas (Mantilla et al., 2021).

De acuerdo con investigaciones recientes, el 85 % de los profesionales que acceden a capacitaciones de actualización aplican efectivamente los conocimientos adquiridos en su entorno laboral, incrementando la calidad de sus servicios y su aporte a las organizaciones (Mantilla et al., 2021).

Asimismo, organismos gremiales como el Colegio de Contadores Públicos de Pichincha evidencian una creciente demanda por programas formativos que aborden nuevas normativas y tecnologías, lo que confirma la pertinencia de una propuesta formal para la creación de un centro especializado (Mantilla et al., 2021).

En consecuencia, el estudio en cuestión es pertinente, necesario y actual; dado que responde a una demanda del sector profesional, mejora el talento humano y se encuentra alineado a las políticas educativas y de desarrollo económico del país (Mantilla et al., 2021).

2.10.5. Competencias Normativas.

Las competencias normativas son esenciales en el proceso formativo de los contadores y auditores, ya que implican no solo el conocimiento de los marcos normativos que regulan las distintas actividades económicas, sino también la capacidad para interpretar y aplicar y evaluar el marco normativo en el que opera la organización. Este dominio resulta de suma importancia, ya que los profesionales de la especialidad deben garantizar la transparencia financiera y la confiabilidad de la información, además del cumplimiento de las obligaciones fiscales, legales y corporativa, los cuales son elementos decisivos para la alta dirección, inversionistas y entes reguladores (International Federation of Accountants, 2019).

En el Ecuador, los profesionales deben mantenerse actualizados frente a normativas y locales. Entre las principales se destacan:

Normas de Información Financiera (NIIF), que regulan la preparación y presentación de los estados financieros, asegurando uniformidad, comparabilidad y transparencia.

Normas de Auditoría (NIA), que establecen procedimientos y criterios para evaluar la veracidad de la información financiera y detectar riesgos, fraudes o irregularidades.

Regulaciones nacionales, emitidas por el Servicio de Rentas Internas (SRI), la Superintendencia de Bancos y Seguros y la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, que complementan las normas con obligaciones tributarias, de control interno y de presentación de informes ante autoridades locales (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2026).

Estas normas no solo estructuran el registro contable y la auditoría, sino que también definen procedimientos operativos, mecanismos de control interno y criterios de evaluación de riesgos, contribuyendo a la integridad y fiabilidad de la información financiera. La correcta aplicación de estas regulaciones permite prevenir errores contables, fraudes, sanciones fiscales y riesgos reputacionales que podrían comprometer la estabilidad de la organización (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2026).

CAPITULO III

METODOLOGIA Y PROPUESTA

3. Metodología

3.1. Método de investigación

El método Hipotético-Deductivo es un proceso sistemático, que permite deducir consecuencias lógicas mediante el desarrollo de distintos pasos ordenados, con el objetivo de plantear una solución a la problemática encontrada. Estos pasos son los siguientes: la observación del fenómeno o problema, formulación de la hipótesis, deducción de consecuencias lógicas, comprobación mediante la recolección de datos y aceptación o refutación de la hipótesis (Hernández et al., 2014).

El método de investigación que se utilizó en el presente trabajo es el hipotético-deductivo, dado que se siguieron los pasos mencionados, de manera ordenada y sistemática, con el fin de proponer una solución a la problemática encontrada. Además, el enfoque de la investigación es mixto, puesto que se utilizó técnicas cuantitativas, mediante la recolección y el análisis de datos a través de encuestas y técnicas cualitativas mediante las entrevistas realizadas (Hernández et al., 2014).

3.1.2. *Tipo de investigación.*

3.1.2.1. Investigación descriptiva

Este tipo de investigación descriptiva es aquella que permite detallar definiciones, conceptos o características de un grupo o contexto específico, sin centrarse en el origen de los mismos, por lo que es importante no manipularlos, puesto que perderían su veracidad (Guevara et al., 2020).

El tipo de investigación que se utilizó en el estudio es descriptivo, puesto que se observó y estudió la problemática encontrada, respetando su contexto natural sin modificarla.

3.1.3 *Diseño de investigación.*

3.1.3.1. No experimental

Una investigación es no experimental cuando no se manipulan deliberadamente las variables, por lo que, se limitan a ser observadas, estudiadas y explicadas respetando su contexto natural. Además, permite identificar relaciones entre variables y es muy común utilizarlas en investigaciones descriptivas o correlacionales (Guevara et al., 2020).

En el estudio de investigación se aplicó el diseño no experimental, dado que no se manipularon deliberadamente las variables al momento de estudiarlas y analizarlas.

3.2. Estudio socioeconómico y ocupacional de la localidad

3.2.1. *Antecedentes.*

Actualmente en la ciudad de Quito, se evidencia importantes desafíos en términos de actualización y acceso a formación técnica especializada y actualización profesional especialmente en el campo de las ciencias contables y auditoría, situación que afecta tanto a jóvenes que se inician en la búsqueda de su primer empleo, así como la actualización de conocimientos en los profesionales en ejercicio que necesitan adaptarse a los cambios constantes del entorno financiero, tributario y tecnológico de la Contabilidad y Auditoría (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).

El Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), capital de la República del Ecuador y cabecera cantonal de la provincia de Pichincha, el territorio del Distrito abarca una superficie aproximada de 420.400 hectáreas, que 152.925 equivalen al 36,4% se destinan a actividades de producción agrícola. Administrativamente, Quito se divide en 28 parroquias urbanas y 33 rurales, configurando una estructura territorial diversa que combina dinámicas urbanas, suburbanas y rurales (Gobierno de la Provincia de Pichincha, 2017).

En el contexto nacional, Ecuador forma parte de los 189 países comprometidos con los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), orientados a erradicar la pobreza extrema y mejorar las condiciones de vida de la población antes del año 2015. Entre estos objetivos destaca la universalización de la educación primaria, que busca garantizar que todos los niños y niñas completen este nivel educativo.

No obstante, la reducción de la inversión pública en educación en los últimos años situándose por debajo del 3 % del Producto Interno Bruto (PIB) ha comprometido el cumplimiento de dicho objetivo, evidenciando la necesidad de políticas sostenidas y recursos adecuados para fortalecer el sistema educativo nacional (Comisión Económica para América Latina y el Caribe , 2023).

En octubre de 2025, hay 7 cantones en la provincia de Pichincha, centrados en el Distrito Metropolitano de Quito. En el último censo de población, Quito DM tiene 1.839.853 habitantes y experimenta un crecimiento del 2,7%. 786.691 personas forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA) de Quito, lo que lo convierte en el cantón con la PEA más alta de todos sus sectores económicos. También es el de menor porcentaje en PEA con un 42,8%. La PEA de Pedro Moncayo es del 42,7%, mientras que la PEA de Rumiñahui es del 42,9%, situándolo en la primera posición (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023).

La información proporcionada muestra claramente que hay una necesidad urgente de Anchorage. Para lograr esto, debe centrarse en el desarrollo de microempresas. Este cambio de enfoque será complementado por la capacitación, los esfuerzos y las habilidades de los recursos humanos involucrados. También se ha demostrado que la capacitación y el desarrollo humano son sostenibles y duraderos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe , 2023).

El cierre de la brecha educativa se relaciona con uno de los motivadores detrás de nuestro enfoque en la capacitación. La población de Quito DM con ocho años de estudio es comparable con la del Cantón Rumiñahui. Esto implica que Rumiñahui es rico en educación. El Cantón Rumiñahui tiene una población de 65.882, la más alta de todas las actividades económicas, mientras que Quito tiene 1.839.853 y ocupa el tercer lugar. Las debilidades y amenazas del Cantón Quito se traducen en posibilidades para el establecimiento de nuevos centros de capacitación (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023).

Hasta 2021, la población había aumentado, sin embargo el nivel de actividad económica no. Según la previsión del INEC para el año 2027, la población del Quito DM será de 2.036.260. 1.539.907 serán de los centros urbanos y 496.353 de las zonas rurales (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023).

3.3. Adaptación a un entorno Dinámico y Globalizado.

La profesión de contabilidad y auditoría se encuentra en constante evolución debido a factores como la transformación digital, cambios normativos y la integración global de mercados; la adopción de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) ha fortalecido la comparabilidad y transparencia de los estados financieros, lo que demanda que los profesionales estén continuamente actualizados (Universidad Internacional del Ecuador, 2024) por lo que, la educación continua se convierte en un recurso imprescindible: permite a los profesionales adaptarse a nuevas regulaciones, aplicar tecnologías emergentes y brindar un análisis financiero más preciso y estratégico.

La actualización constante a través de programas formativos contribuye directamente a mejorar las habilidades técnicas, especialmente en el uso de software moderno del área contable y en la comprensión de las mejores prácticas de la contabilidad y auditoría.

La formación continua invariablemente fortalece la adaptación de los profesionales a las normativas cambiantes y a la tecnología. Les permite aplicar nuevas metodologías y fomentar la optimización de procesos financieros de las organizaciones. Según (International Federation of Accountants, 2019) invertir en formación permanente no solo incrementa la eficiencia operativa, sino que también impulsa la competitividad y el desarrollo profesional dentro del entorno contable, al garantizar que los conocimientos se mantengan alineados con las tendencias y exigencias del mercado.

3.4. Aplicación del FODA

La matriz TOWS proporciona cuatro estrategias alternativas basadas en sus iniciales T = Amenazas; O = Oportunidades; W = Debilidades, y S = Fortalezas. En español, esta matriz también es conocida como FODA, usando las iniciales de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Para cualquier organización que emprenda la planificación estratégica, la matriz TOWS es el primer paso en el reconocimiento de una crisis, problemas o amenazas (Wehrich, 1982).

En el presente proyecto de investigación “Propuesta Para La Creación De Un Centro De Educación Continua En Contabilidad Y Auditoría Para Egresados Y Profesionales De La Ciudad De Quito” la matriz en mención es utilizada para el desarrollo de tácticas o planes de acción, que permitan una adecuada estrategia en el centro de capacitación, presentamos las cuatro estrategias, alternativas de la matriz FODA (Wehrich, 1982).

3.4.1. Análisis FODA.

3.4.1.1. Fortalezas (Ambiente Interno)

Formación universitaria tradicional que asegura bases teóricas sólidas en contabilidad y auditoría:

La educación universitaria en Ecuador mantiene un enfoque tradicional que, a pesar de sus limitaciones frente a las tendencias tecnológicas actuales, constituye una fortaleza porque proporciona a los estudiantes una comprensión profunda de los fundamentos contables y de auditoría (Mantilla et al., 2021).

Este modelo garantiza:

Los principios y normas tienen un concepto dominio, los egresados poseen conocimientos en NIIF, Normas de Auditoría y legislación tributaria para interpretar y aplicar correctamente la normativa vigente.

Capacidad analítica: la formación teórica permite entender procesos de control interno, construcciones de costes o estados financieros desde un punto de vista metodológico (Mantilla et al., 2021).

Nos centramos en conseguir un rigor académico que nos ayude a formar en el pensamiento crítico. Como también la importante investigación documental y la capacidad de argumentar. Las últimas son las dos más importantes para procesos de auditoría y revisión de cuentas.

La base para la especialización: esta solidez conceptual es el punto de partida para que los profesionales continúen con certificaciones (CPA, CIA, CISA) o con capacitaciones en herramientas digitales y normativas emergentes (Mantilla et al., 2021).

En este sentido, su valor reside en proporcionar los cimientos académicos indispensables sobre los que se puede edificar la actualización profesional y el desarrollo de competencias técnicas modernas.

Existencia de carreras acreditadas y con reconocimiento oficial:

La amplia oferta académica en carreras de contabilidad y auditoría en universidades ecuatorianas permite contar con un número significativo de profesionales en el mercado laboral. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2025).

Cobertura nacional: múltiples instituciones ofrecen programas, lo que garantiza acceso a formación en diferentes regiones.

Diversidad de perfiles: egresados con distintas orientaciones (financiera, tributaria, auditoría interna, gestión de costos) que buscan de forma constante educación continua y capacitación.

Demanda constante: el sector público y privado requieren profesionales contables, lo que asegura estabilidad de la carrera.

Capacidad de inserción inmediata: la formación tradicional facilita el acceso a empleos en áreas administrativas, tributarias y de control.

Esto convierte a la profesión en una de las más dinámicas dentro del sistema económico del país.

Existencia de un marco normativo claro y vigente en contabilidad y auditoría:

Ecuador cuenta con un entorno regulatorio alineado con estándares, lo que constituye una fortaleza para la práctica profesional.

Adopción de NIIF y NIA: brinda un lenguaje contable global.

Supervisión estatal: organismos como el SRI, la Superintendencia de Compañías y Superintendencia de Bancos y de Economía Popular y Solidaria garantizan control y transparencia.

Homologación con prácticas: facilita la movilidad laboral y el reconocimiento profesional en otros países.

Certeza jurídica: asegura lineamientos claros para la elaboración y auditoría de la información financiera.

Este marco permite que los profesionales trabajen bajo reglas homogéneas, favoreciendo la confianza de inversionistas y usuarios de la información financiera (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

Prestigio y tradición de la profesión contable en Ecuador:

La contabilidad y la auditoría gozan de una larga trayectoria en el país, lo que refuerza su legitimidad social y profesional.

Reconocimiento social: la figura del contador/auditor es vista como garante de confianza y transparencia.

Trayectoria institucional: colegios y asociaciones profesionales fortalecen la ética y el ejercicio responsable.

Presencia en todos los sectores: indispensable en empresas privadas, organismos públicos y organizaciones sociales.

Estabilidad histórica: el rol del contador ha evolucionado, pero siempre ha mantenido relevancia en el ámbito empresarial.

Esto constituye una fortaleza intangible que asegura prestigio y continuidad en el tiempo, respaldando el valor estratégico de la profesión (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

3.4.1.2. Oportunidades (Ambiente Externo)

Demanda creciente del mercado laboral por profesionales con competencias digitales, tecnológicas y normativas actualizadas:

El entorno empresarial y financiero de Ecuador y del mundo exige cada vez más profesionales que dominen competencias más allá de lo tradicional.

Transformación digital en empresas: la digitalización obliga a contar con profesionales capaces de aplicar herramientas de análisis financiero y auditoría digital.

Cumplimiento normativo dinámico: los cambios tributarios y financieros requieren actualización constante.

Competitividad global: la adopción de estándares (NIIF, NIA) favorece la movilidad y reconocimiento profesional.

Incremento de la demanda: empresas de todos los sectores buscan contadores y auditores con habilidades tecnológicas y normativas avanzadas.

Esta tendencia convierte la capacitación continua en un factor decisivo para la empleabilidad y la proyección profesional (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

Disponibilidad de plataformas de capacitación online y certificaciones (NIIF, NIA, auditoría digital, data analytics):

La globalización del conocimiento facilita el acceso a formación complementaria de calidad.

Acceso remoto: plataformas e-learning permiten capacitarse sin limitaciones geográficas ni de horarios.

Certificaciones reconocidas: programas como ACCA, CPA, o especializaciones en NIIF y auditoría digital validan la competencia a nivel global.

Flexibilidad en el aprendizaje: los profesionales pueden combinar su trabajo con formación constante.

Actualización inmediata: acceso a los últimos cambios normativos y tecnológicos sin depender de los ciclos académicos universitarios.

Esto potencia la capacidad de los profesionales para mantenerse vigentes y responder a la dinámica del mercado laboral (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

Avances regulatorios en Ecuador (Superintendencia de Bancos, SEPS, Junta de Regulación Financiera) que promueven estándares más altos de control y transparencia:

Las reformas normativas implementadas en Ecuador fortalecen la profesión contable y de auditoría.

Mayor supervisión: organismos de control exigen mejores prácticas de auditoría y cumplimiento.

Reforzamiento de la ética profesional: las regulaciones demandan transparencia en el manejo de la información.

Armonización con estándares: asegura competitividad regional y global.

Impulso a la capacitación continua: la normativa promueve que los profesionales se mantengan actualizados.

Este escenario normativo representa una oportunidad para fortalecer el rol del contador como garante de confianza pública (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

Integración de herramientas digitales (ERP, big data, blockchain, inteligencia artificial) aplicadas a la auditoría y la contabilidad:

La revolución tecnológica redefine la profesión, abriendo oportunidades de especialización.

Automatización de procesos: reduce tareas manuales y aumenta la eficiencia.

Big data y analítica: permiten un control más riguroso y predictivo en auditorías.

Blockchain: incrementa la transparencia y trazabilidad de las transacciones financieras.

Inteligencia artificial: mejora la detección de fraudes y la toma de decisiones contables.

Quienes logren dominar estas herramientas serán altamente competitivos en el mercado laboral actual y futuro (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

Posibilidad de alianzas entre universidades y empresas para actualización profesional:

La cooperación academia se presenta como una estrategia clave para cerrar brechas formativas.

Prácticas y pasantías: fortalecen la aplicación práctica del conocimiento.

Programas conjuntos de capacitación: actualizan contenidos curriculares con las necesidades reales del mercado.

Investigación aplicada: desarrollo de proyectos de innovación en contabilidad y auditoría digital.

Inserción laboral: las alianzas mejoran la empleabilidad de los egresados.

Estas sinergias aseguran una formación más dinámica, moderna y ajustada a la realidad del entorno económico y empresarial (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

3.4.1.3. Debilidades (Ambiente Interno)

Brecha entre formación académica y práctica profesional:

Limitada aplicación práctica: los programas suelen priorizar la teoría sobre la práctica aplicada.

Falta de actualización tecnológica: escasa incorporación de herramientas digitales como ERP o software de auditoría.

Escasa vinculación empresarial: pocos convenios que permitan pasantías o prácticas reales en auditoría y contabilidad.

Disparidad curricular: diferencias entre universidades generan egresados con competencias desiguales.

Esta debilidad impacta directamente en la inserción laboral y en la competitividad profesional de los graduados (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

Insuficiente competencia digital en docentes y estudiantes:

Docentes con baja preparación tecnológica: solo un 28,4 % presenta alta competencia digital.

Carencia de metodologías innovadoras: predominio de clases magistrales sobre el aprendizaje práctico.

Estudiantes con percepción negativa: más del 60 % considera insuficiente la innovación en su formación.

Poca investigación en contabilidad digital: escasos proyectos académicos enfocados en big data, IA o blockchain.

Esto limita la preparación de profesionales capaces de responder a la transformación digital del sector (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

Falta de estandarización académica en contabilidad y auditoría:

Diferencias en planes de estudio: no todas las universidades incluyen herramientas clave como el sistema ABC de costos.

Ausencia de lineamientos unificados: cada institución define contenidos y denominación de carreras de forma independiente.

Desigualdad en calidad académica: los egresados no alcanzan un mismo nivel de preparación.

Dificultad de homologación internacional: no todos los programas se alinean con estándares globales.

Esto crea brechas que afectan la credibilidad y el posicionamiento de los profesionales ecuatorianos frente a sus pares (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

3.4.1.4. Amenazas (Ambiente Externo)

Acelerada transformación tecnológica en contabilidad y auditoría:

Automatización y digitalización: riesgo de que los profesionales tradicionales queden rezagados.

Uso de IA y *blockchain*: tecnologías que requieren nuevas habilidades aún poco enseñadas.

Obsolescencia laboral: quienes no se actualicen podrían perder competitividad.

Competencia internacional: profesionales extranjeros con mayor dominio tecnológico pueden ocupar espacios laborales en Ecuador.

La falta de adaptación inmediata coloca a los egresados en desventaja en el mercado laboral (Wehrich, 1982).

Cambios regulatorios y normativos frecuentes:

Entorno normativo dinámico: constantes modificaciones en leyes tributarias y financieras.

Exigencia de actualización continua: obliga a invertir tiempo y recursos en capacitación permanente.

Riesgo de incumplimiento: profesionales desactualizados enfrentan sanciones y pérdida de credibilidad.

Presión sobre universidades: deben adaptar planes de estudio con rapidez para no quedar obsoletos.

Esto genera incertidumbre y eleva las exigencias para la profesión contable y de auditoría en Ecuador (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

Brecha entre oferta universitaria y demandas del mercado laboral:

Currículos desalineados: egresados sin competencias tecnológicas ni normativas suficientes.

Desajuste en habilidades blandas: poca preparación en liderazgo, ética digital y pensamiento crítico.

Percepción negativa de empleadores: consideran que los graduados requieren capacitación adicional.

Desempleo o subempleo profesional: egresados ocupan puestos no relacionados a su formación.

Esta amenaza limita el impacto social y económico de la educación universitaria en contabilidad y auditoría (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2025).

3.5. Determinación de las Cinco Fuerzas de Porter

Según (Porter, 2008) el cambio en tecnología, innovación y desarrollo no son tan importantes como el cambio mismo, sino como progreso, lo que desplaza el enfoque hacia una ventaja competitiva. No todos los avances son buenos para los competidores, y algunos pueden y de hecho afectan perjudicialmente la competitividad de una empresa. Una industria con alta tecnología no se considera necesariamente avanzada, ya que puede ser y a menudo ha demostrado ser menos rentable que otras industrias con menor tecnología. Los avances tecnológicos que están incorporados en dispositivos que son más internos que externos y en la cadena de valor general, no solo en los productos vendidos, se llaman baja tecnología (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2025). Desde una perspectiva más amplia, ningún sector es de baja tecnología. Cuando un sector se considera de baja tecnología, puede llevar a una mala gestión o estrategias como tal. Paradójicamente, la mayoría de las industrias de alta tecnología dependen casi en su totalidad de industrias básicas de baja tecnología. Además, para ventajas competitivas, suele ser el caso que las innovaciones críticas no requieren alta tecnología y no consisten en alta tecnología (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2025).

En la presente nuestra investigación “Propuesta Para La Creación De Un Centro De Educación Continua En Contabilidad Y Auditoría Para Egresados Y Profesionales De La Ciudad De Quito”, analizando lo que menciona Porter, nos deja un mensaje directo y pragmático aplicable.

3.5.1. Análisis de la propuesta.

(Porter, 2008), afirma que existen cinco fuerzas competitivas que son universales en todas las industrias, haciendo que la rivalidad y competencia sean diferentes en cada sector. A partir de estas fuerzas, las empresas forman estrategias competitivas, y aunque estas estrategias pueden ser utilizadas en diferentes empresas, deben ser modificadas para adaptarse a una situación específica. Esto significa que una sola empresa puede utilizar múltiples estrategias, y en el contexto actual, el mundo se está alejando de la situación en la que las empresas más grandes sobrevivían más tiempo. Con la supervivencia de la empresa siendo dictada más por la rapidez y la adaptabilidad, ser el primero y ser más adaptable se está volviendo cada vez más fundamental.

Para este proyecto de capacitación, se está utilizando un enfoque de modelo educativo 70/30. El 70% de la capacitación será práctica (con un enfoque en el aprendizaje experiencial) y el 30% será teórica. Además de esto, se utilizará una estrategia de producto que aproveche atributos clave como la percepción de valor, beneficios, rango de oferta (amplitud y profundidad) así como la lealtad a la marca, para mejorar la iniciativa de capacitación y el impacto positivo en los participantes.

3.5.2. Competencia entre compañías.

Considerando el Factor 1), es la Rivalidad entre Centros de Formación, incluyendo las instituciones de educación y formación continua afiliadas al Ministerio de Educación, es de interés en relación con el análisis de este factor de competitividad, en qué enfoque tiene la segmentación de mercado y cómo se puede posicionar como líder de ese segmento (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2025).

3.5.3. Posibilidad de acceso al mercado de nuevas compañías.

Con respecto al Factor 2) Mercado de nuevas empresas, es decir, Mercado de nuevos Centros de Formación, parece no entenderse que en un mundo de globalización, el acceso a nuevas instituciones de formación está limitado. Han surgido instituciones de educación y formación en línea, y como expresión metafórica, “El pez grande se come al chico,” en lugar de “El pez más rápido los comió a todos” (Porter, 2008). Para nuestro caso y proyecto formativo, se aplicará el modelo educativo (70 y 30); 70% práctica y 30% teoría combinado con una estrategia de producto, Atributo, Beneficio, Alcance, Profundidad y Fidelidad a la Marca.

3.5.4. Posibilidad de uso de productos o servicios sustitutos.

Respecto al Factor 3), en un plazo de 2 años se ofrecerá una gama de productos educativos permanentes y posteriormente una serie de productos educativos e informativos dirigidos a segmentos demográficos y psicográficos específicos (Porter, 2008).

3.5.5. Poder de negociación de los proveedores.

En el Factor 4), todos los individuos son proveedores y consumidores de un bien y/o servicio; en educación, Ecuador muestra una carencia de 28 en la encuesta de 2008 del “Latinobarómetro”. Los participantes mencionaron que el sistema educativo ecuatoriano es uno de los más deficientes en el continente americano. Esto también fue así en la encuesta realizada por los investigadores que analizaron a los empleadores en 2021, Foro Económico Mundial y Harvard University (CID). En nuestro proyecto educativo, el sistema educativo y de formación implementará el modelo (autor y año, 70 y 30) (Porter, 2008).

3.5.6. Poder de negociación de los compradores o clientes.

En el Factor 5) Poder del comprador o cliente, nuestros beneficiarios educativos (Tecnología Educativa, aulas de formación, materiales audiovisuales, computadoras, Internet) y servicios (atención a emprendedores docentes y emprendedores, currículo, programación de procesos y trazabilidad), brindarán numerosas alternativas de costo-beneficio a sus seguidores (Porter, 2008).

3.5.7. Análisis de los Centros de Capacitación.

Esta investigación emplea el modelo PORTER y lo representa de las siguientes maneras:

3.5.8. Estrategia de Liderazgo de costos.

Los servicios de capacitación creados no son iguales a la competencia en dos de los valores corporativos:

- Nuestros instructores son profesionales y empresarios.
- Nuestros estudiantes son empresarios y profesionales.

Nuestro Portafolio de Negocios exhibe amplitud y profundidad, así como consistencia, dos de las cuatro herramientas del Marketing de Productos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

3.5.9. Estrategia de Enfoque Gerencial.

Se concentra la Zona Central de la provincia de Pichincha, cantón Quito, sector económico secundario, (Administración y servicios formales e informales), adultos mayores de 18 años, con nivel de educación de segundo o tercer grado (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

3.6. Diagnóstico de factibilidad en formación y capacitación profesional

Con el fin de identificar los requerimientos sociales en las áreas de conocimiento, habilidades y capacidades, formación profesional, educación continua, experiencias y prácticas, que permitan reducir el desempleo y mejorar su calidad de vida, procedemos a formular la "Propuesta para la Creación de un Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría para Graduados y Profesionales en la ciudad de Quito".

3.6.1. Tamaño de la muestra.

Para población infinita (mayor a 100.000 personas):

$$N = \frac{z^2 * p * q}{e^2}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = valor crítico según el nivel de confianza

p = probabilidad de ocurrencia (cuando no se conoce se usa 0,5)

q = 1 - p

e = margen de error permitido

Para estudios sociales y educativos se utilizan comúnmente:

Nivel de confianza: **95%**

Z = 1,96

p = 0,5 (máxima variabilidad)

q = 0,5

Margen de error: **5% (0,05)**

Desarrollo:

$$N = \frac{1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2}$$

$$N = \frac{3,8416 * 0,25}{0,0025}$$

$$N = \frac{0,9604}{0,0025} = 384,16$$

Sin embargo, para mayor seguridad estadística y compensar posibles encuestas inválidas o no respondidas, se recomienda redondear a: 400 personas.

3.6.2 Justificación técnica.

La selección de 400 encuestados garantiza:

95% de nivel de confianza

5% de margen de error

Máxima variabilidad poblacional ($p = 0,5$)

Representatividad estadística adecuada

Esto permite que los resultados del diagnóstico de factibilidad del Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría sean estadísticamente válidos y confiables para la toma de decisiones.

Tabla 2. Diagnóstico de factibilidad en formación y capacitación profesional

ZONA	PRIMARIO	SECUNDARIO	TERCIARIO	Nro. DE ENCUESTADOS
Centro, sector Santa Prisca	30	30	40	100
Norte, sector La Mariscal	30	30	40	100
Noreste, sector La Vicentina	30	30	40	100
Noroeste, sector La Gasca	30	30	40	100
TOTALES	120	120	160	400

%	30%	30%	40%	100%
---	-----	-----	-----	------

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Las variables de la encuesta apuntan a un segmento poblacional adecuado para la edad de hombres y mujeres mayores de edad con los niveles de educación de primero, segundo y tercer nivel, con y sin actividad económica en los sectores público, privado, autónomo o estudiantil.

3.7 Análisis de Resultados

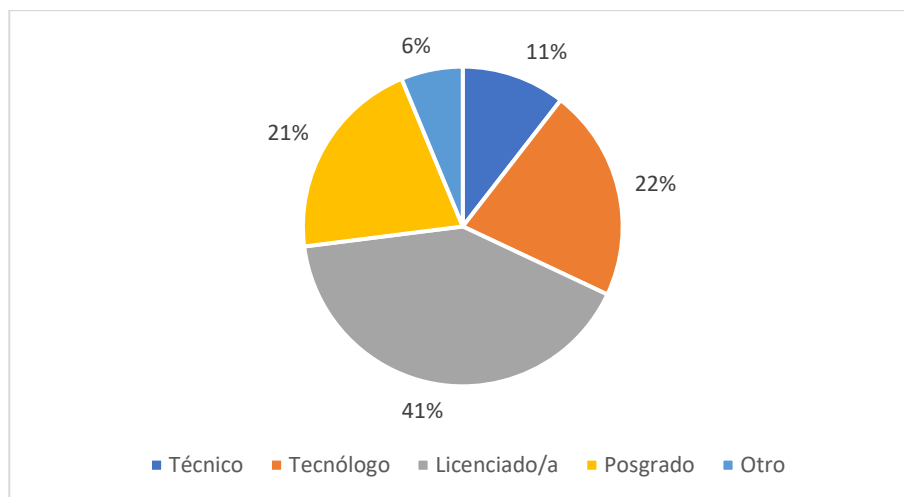
Con los datos obtenidos, se realiza un análisis dinámico. Los datos presentados a continuación se recopilan en los tres sectores económicos y luego combinan todas las áreas de gestión que poseen los encuestados, además de los datos en números y porcentajes de todas las variables en el formulario censal para la provincia de Pichincha, la provincia de Quito, la parroquia de Santa Prisca.

3.7.1. Resultados.

Tabulación de Resultados: De Muestra realizada a 400 Personas a través del aplicativo Forms se obtuvieron los siguientes resultados:

¿Cuál es su nivel de formación actual?

Figura 1. Pregunta 1



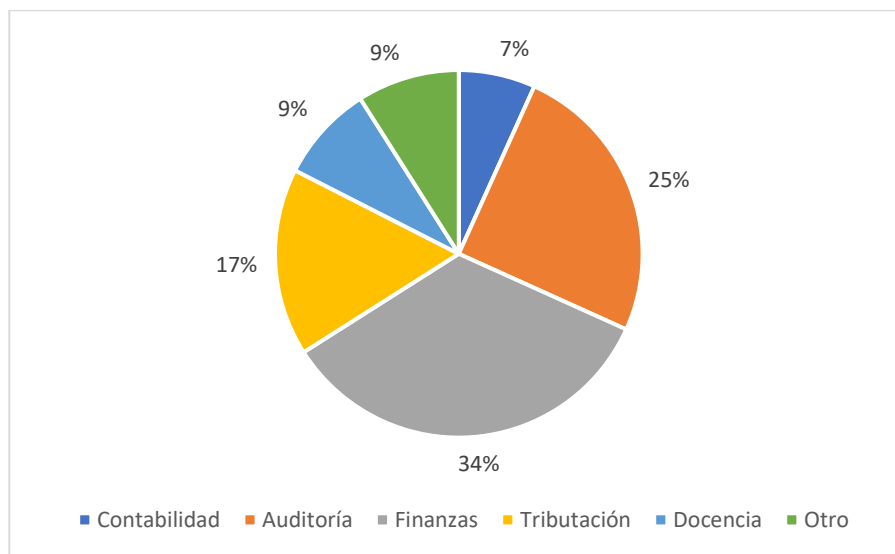
Los resultados evidencian que el 21% de los encuestados posee formación de cuarto nivel o postgrado, mientras que el porcentaje restante corresponde a formación de tercer nivel y otros niveles académicos.

✓

Este resultado demuestra que una proporción significativa de la muestra cuenta con formación avanzada, lo que indica un mercado profesional con interés en la especialización y actualización permanente. La proporción de profesionales con estudios de postgrado sugeriría una potencial demanda por programas de educación continua de carácter técnico, especializado y de alto nivel académico.

¿En qué área se desempeña actualmente?

Figura 2. Pregunta 2

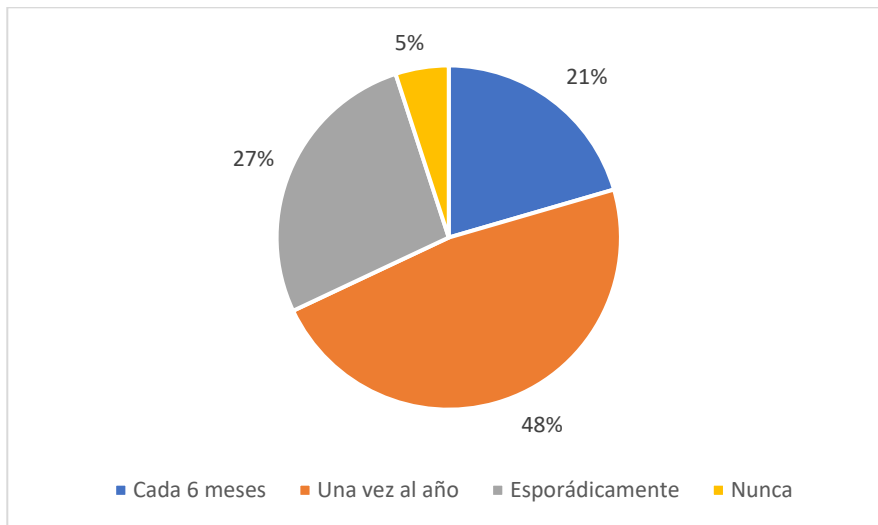


El 83% de los encuestados indicó que ejerce en un área de ciencias administrativas y contables.

Este alto porcentaje habilita a contar con un segmento objetivo perfectamente localizable en un sector del campo profesional. Por lo tanto, la oferta puede orientarse a la gestión, la contabilidad, las finanzas, normativa vigente y actualización tributaria. Los proyectos que se centran en un solo sector son más fáciles de segmentar y más viables.

¿Con qué frecuencia participa en programas de capacitación o actualización profesional?

Figura 3. Pregunta 3

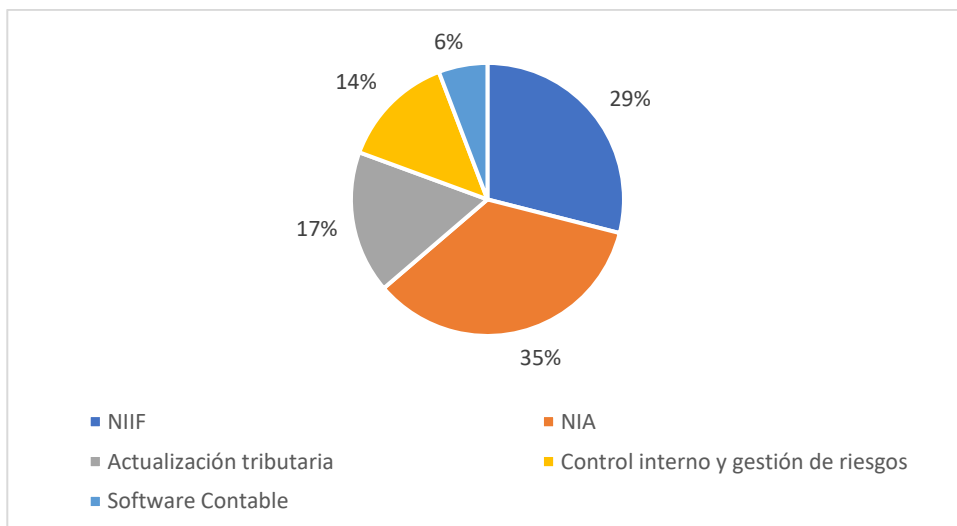


Los resultados indican que la mayor parte de los encuestados participa en programas de capacitación de manera periódica pero no constante.

Este comportamiento muestra que hay conciencia sobre la importancia de la formación continua, pero también puede presentarse por falta de tiempo, recursos económicos o de oferta académica específica. Desde una visión estratégica, se detecta la virtud de estructurar programas accesibles, flexibles y acordes a las necesidades reales del sector.

¿Qué tipo de capacitación considera más necesaria en su ámbito laboral?

Figura 4. Pregunta 4

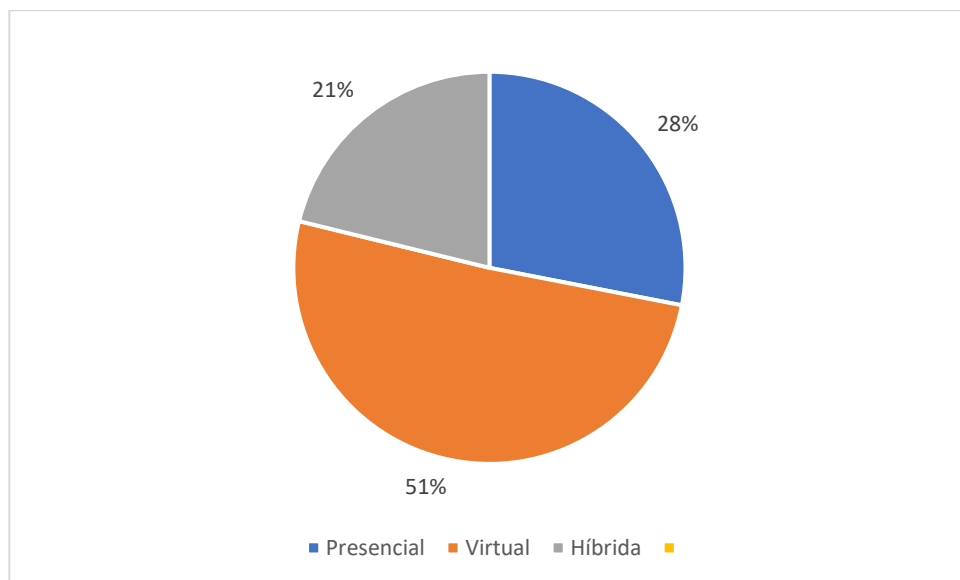


Un análisis de las respuestas muestra que se están prefiriendo capacitaciones para actualización normativa, herramientas técnicas y especialización.

Este resultado indica que los especialistas creen que se debería dar más prioridad a la enseñanza de contenidos que puedan ser aplicados a su lugar de trabajo. En particular, en aquel ámbito en el que intervienen cambios regulatorios constantes. Por lo tanto, la propuesta del futuro Centro de Educación Continua debe concentrarse en programas de actualización técnica permanente y formación especializada.

¿Prefiere una modalidad de capacitación?

Figura 5. Pregunta 5

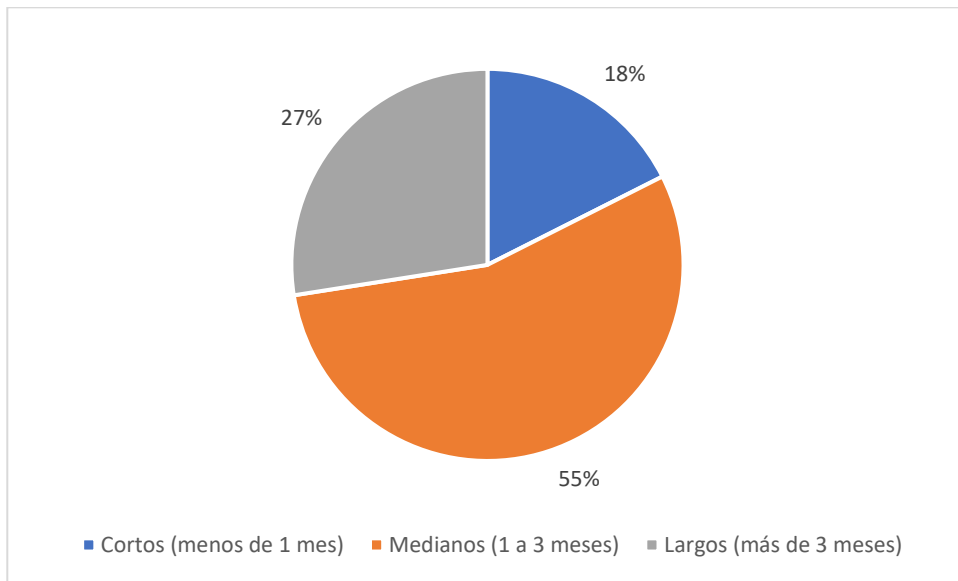


Los encuestados se inclinan más por las modalidades virtuales.

Esta preferencia muestra cierta adaptabilidad a la formación en entornos digitales, y a compatibilizarla con la actividad laboral. La flexibilidad se identifica como un elemento determinante para la competitividad y la accesibilidad. En virtud de lo anterior, el proyecto debe incluir plataformas tecnológicas eficientes y conocimientos innovadores.

¿Cuál sería la duración ideal de los cursos o programas?

Figura 6. Pregunta 6

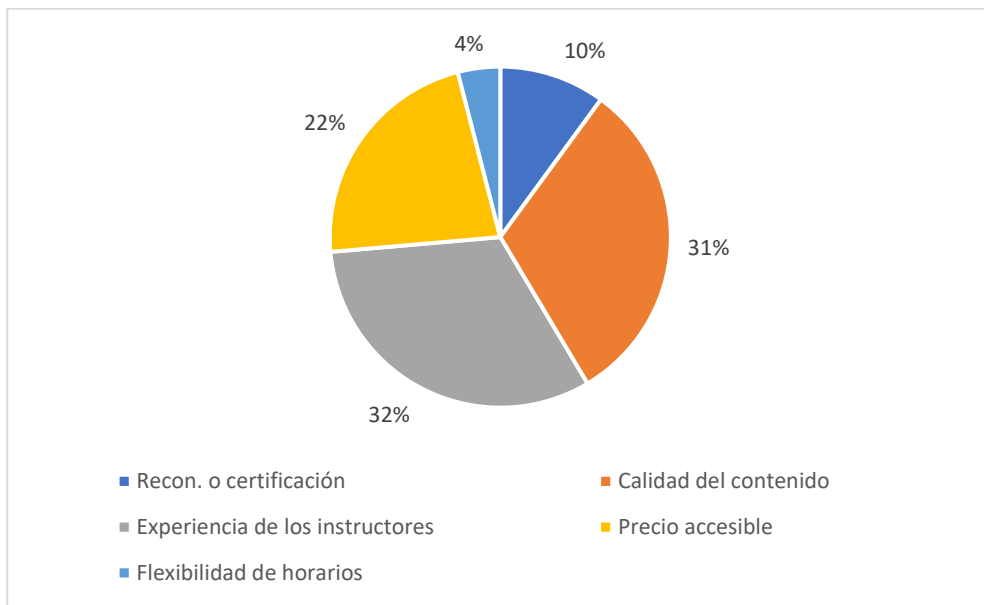


La mayoría de los encuestados busca que los programas sean cortos o medianos.

Este hallazgo muestra que los profesionales desean formaciones acotadas y que puedan aplicarse en la práctica con rapidez. No quieren procesos formativos largos que requieren una dedicación muy elevada de tiempo. Por ello, la estructura curricular debe ser diseñada como módulos prácticos y dinámicos.

¿Qué factores considera más importantes al elegir una capacitación?

Figura 7. Pregunta 7

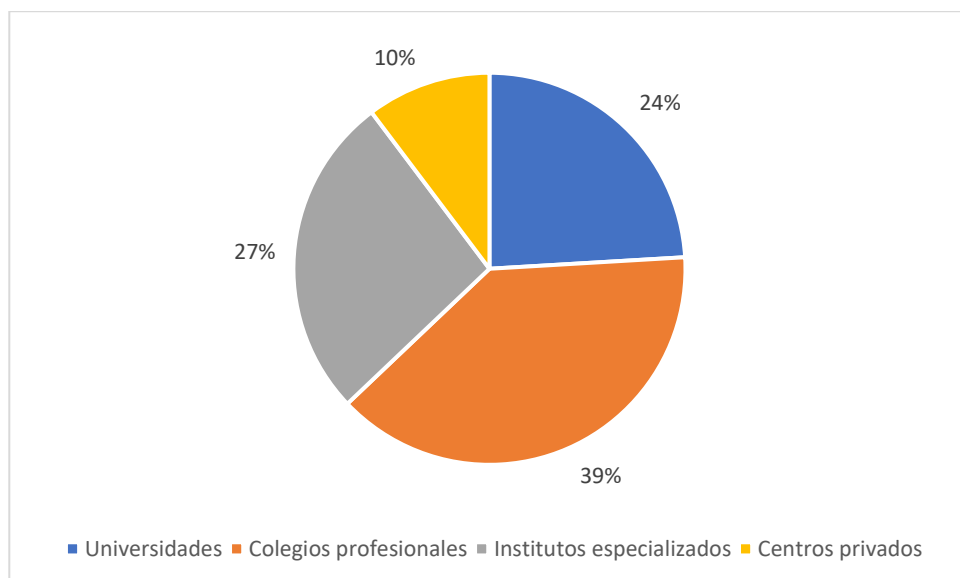


Entre los distintos indicadores que determinan el atractivo de la educación a distancia se destacan, en primer lugar, la calidad académica, en segundo lugar, la certificación otorgada y finalmente, el prestigio institucional.

Este comportamiento permite concluir que la decisión de inversión en educación continua no radica sólo en el coste, también en valor añadido y reconocimiento institucional que soporte dicha formación. Por eso, la credibilidad académica diferenciará el producto de otros.

¿Qué institución o entidad considera más confiable para ofrecer programas de educación continua?

Figura 8. Pregunta 8

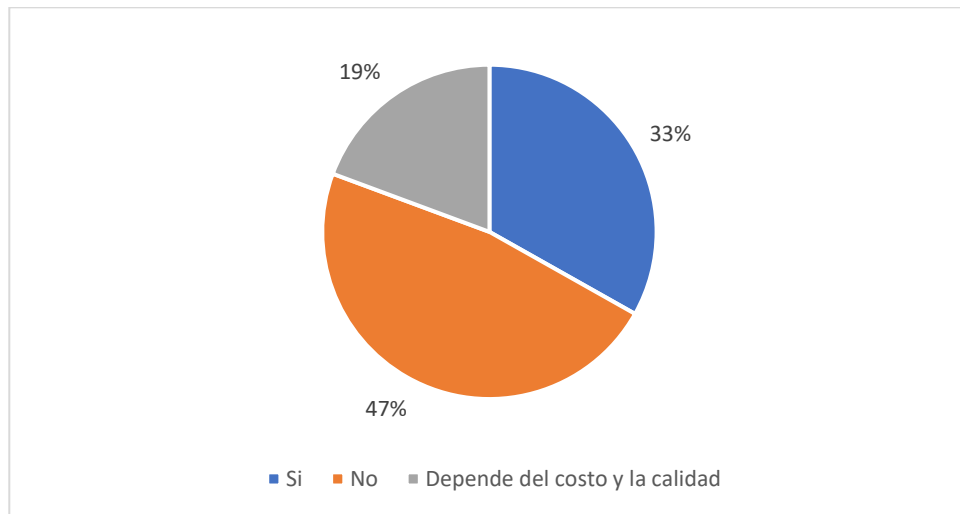


Según los encuestados, las universidades son las organizaciones en las que más confianza se tiene para la educación continua.

A partir de estos resultados, se puede concluir que las instituciones universitarias tienen un alto grado de confianza en su capacidad profesional, lo que fortalece la viabilidad institucional del proyecto y su aceptabilidad en el mercado objetivo.

¿Estaría dispuesto/a a invertir económicamente en un programa de actualización profesional?

Figura 9. Pregunta 9

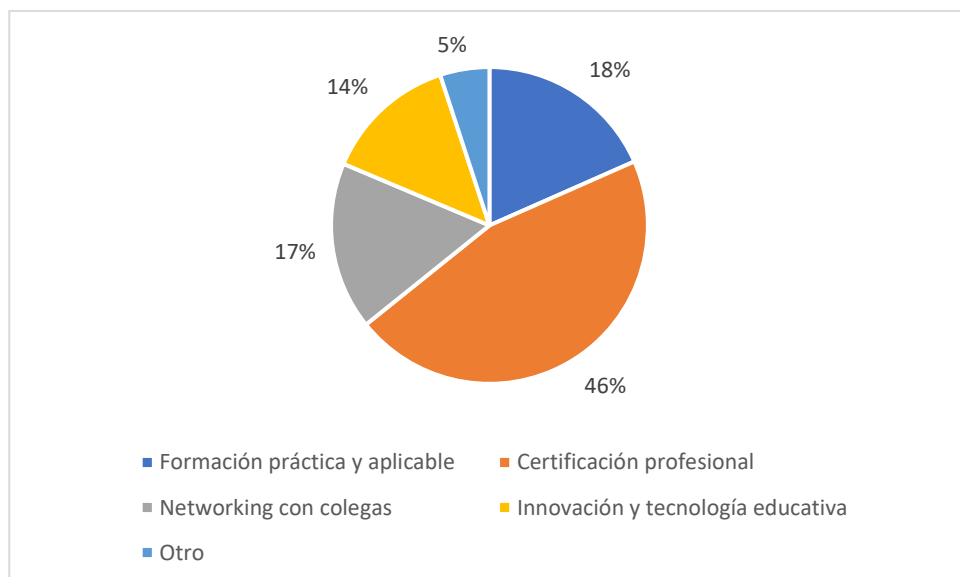


Los resultados reflejan que existe una disposición mayoritaria a invertir en programas de actualización profesional.

Este hallazgo confirma la factibilidad financiera del proyecto, ya que demuestra que el mercado objetivo reconoce la capacitación como una inversión y no como un gasto. No obstante, podrían implementarse estrategias de financiamiento accesible para ampliar la cobertura.

¿Qué expectativa tendría del nuevo Centro de Educación Continua?

Figura 10. Pregunta 10



Las expectativas principales se orientan hacia programas de alta calidad académica, actualización permanente y certificación reconocida.

Este resultado permite concluir que el Centro de Educación Continua deberá posicionarse como una entidad especializada, innovadora y alineada con las exigencias normativas y del mercado laboral. La propuesta de valor deberá sustentarse en excelencia académica, pertinencia temática y respaldo institucional.

3.8. Criterios para Elaborar la Propuesta

La forma dinámica de interpretación de cada respuesta de la encuesta realizada en Quito que demuestra técnicamente que las expectativas y las esperanzas de capacitación en áreas de Contabilidad y Auditoría que desean aprender son: Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF); Normas Internacionales de Auditoría (NIA); Actualización tributaria; Control interno y gestión de riesgos; Herramientas tecnológicas aplicadas a la contabilidad y auditoría.

Hemos notado la respuesta de diferentes sectores en este segmento de mercado; en este campo, vemos a los participantes trabajando en el sector público, en bancos, almacenes, en construcción y en empresas que necesitan capacitación en las áreas mencionadas.

Por otro lado, los campos de especialización en el área de administración son rígidos y están ocupados por gerentes intermedios, y no todos ellos son profesionales.

Nuestra sugerencia es orientar a las personas hacia la capacitación en las ramas emergentes y dinámicas, en la ciencia de la contabilidad y auditoría, para todas las personas que deseen adquirir más conocimientos y certificaciones; para personas orientadas a la mejora continua, en todos los sectores de la economía, y en el campo de la Informática, que está generando nuevos métodos y actividades cada día.

3.9 Contextualización del mercado laboral contable en la ciudad de Quito

El mercado laboral en Quito presenta una estructura fuertemente marcada por la presencia de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023), representan aproximadamente el 99 % de las unidades productivas del país. Este dato no es meramente estadístico, sino que refleja la centralidad de este sector en el dinamismo económico nacional. Dichas empresas no solo aportan al crecimiento económico, sino que también generan más del 60 % del empleo formal e informal en el país, lo que las convierte en un actor determinante para la inclusión social y el desarrollo productivo. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2025).

Este hecho de que el 99 % del tejido empresarial corresponda a MIPYMES evidencia dos elementos claves:

Alta atomización empresarial, es decir, predominio de negocios pequeños y medianos con limitadas capacidades de inversión en innovación y tecnología.

Elevada demanda de servicios contables básicos, orientados principalmente al cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales, más que a la planificación financiera estratégica.

En relación con el 60 % del empleo generado, esta cifra debe ser analizada desde dos dimensiones:

Empleo formal: Corresponde a trabajadores registrados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, de acuerdo con las obligaciones patronales que exigen las normas y leyes del Ecuador relacionadas con la Contratación y cumplimiento de obligaciones patronales.

Empleo informal: Corresponde a trabajadores que no están registrados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; así mismo no tienen beneficios laborales basados en leyes o normas donde las PYMES suelen recurrir a prácticas de subcontratación, o relaciones laborales no formalizadas.

Este panorama refleja que, aunque las MIPYMES son un motor económico, también presentan serias limitaciones estructurales: baja productividad, escaso acceso a financiamiento, limitaciones en el uso de tecnologías digitales y falta de capacitación técnica en la gestión empresarial (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

Desde la perspectiva contable y de auditoría, estas condiciones se traducen en una alta demanda de servicios profesionales, pero con características particulares:

Predominio de contabilidad tributaria, enfocada en declaraciones ante el Servicio de Rentas Internas (SRI).

Escasa implementación de sistemas de costos, control interno y auditoría preventiva.

Bajo nivel de adopción de estándares internacionales (NIIF, NIA) en comparación con grandes empresas o corporaciones.

Limitada digitalización: según la (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020), solo el 32 % de las MIPYMES en Ecuador utiliza software contable especializado o sistemas ERP.

Esta realidad genera una paradoja: existe una amplia necesidad de profesionales contables y auditores, pero los perfiles formados en la universidad no siempre responden a las particularidades de este segmento empresarial.

En consecuencia, la contextualización del mercado laboral contable evidencia lo siguiente:

La alta concentración de MIPYMES (99 %) plantea un escenario de oportunidades laborales, pero exige competencias adaptadas a estructuras organizativas con recursos limitados.

El hecho de que generen más del 60 % del empleo formal e informal demuestra su relevancia socioeconómica, pero también su necesidad de apoyo en procesos de formalización.

La escasa digitalización (32 % de uso de ERP) y el enfoque tributario en la mayoría de los servicios contables limitan la posibilidad de innovación en la profesión.

Por tanto, comprender estas cifras y lo que representan no es un ejercicio meramente estadístico, sino una justificación académica y práctica de por qué resulta necesario crear espacios de educación continua en contabilidad y auditoría que estén alineados con las condiciones reales del mercado laboral y con las necesidades de las MIPYMES, cerrando así la brecha entre formación académica y práctica profesional.

3.9.1. Oferta profesional.

Según datos del Consejo de Educación Superior (2024) y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2025), alrededor del 7% de los graduados universitarios en Ecuador corresponden a carreras vinculadas con las Ciencias Administrativas y Contables. Dentro de este grupo, la mayor concentración se encuentra en la carrera de Contabilidad y Auditoría. Esto implica que existe un mercado laboral con alta oferta profesional, lo que genera una sobresaturación relativa en determinadas ciudades como Quito, Guayaquil y Cuenca, donde las universidades concentran gran parte de los programas de formación.

Este contexto produce un desajuste entre el número de profesionales formados y la cantidad de plazas efectivamente disponibles. Es importante indicar que se estima que únicamente el 60% de los egresados logran insertarse en actividades relacionadas directamente con su campo de estudio, mientras que el 40% restante se vincula a empleos que no encajan en el área de formación sino actividades alternas tales como en áreas administrativas, generales o actividades ajenas a la profesión; problemática que surge por la falta de capacitación en áreas específicas a la contabilidad y auditoría.

Este exceso de oferta explica el alto nivel de competencia y la necesidad de diferenciarse mediante certificaciones adicionales, competencias digitales o especializaciones técnicas.

3.9.2. Demanda laboral.

En el contexto ecuatoriano, las micro, pequeñas y medianas empresas representan aproximadamente el 90% del tejido empresarial y generan alrededor del 60% del empleo formal, consolidándose como pilares fundamentales de la economía nacional. Sin embargo, a pesar de su importancia, tales organizaciones enfrentan retos estructurales marcados que las limitan a contratar y retener profesionales contables cualificados. (Gobierno de la Provincia de Pichincha, 2017).

Uno de los principales obstáculos radica en la limitada capacidad financiera de estas MIPYMES, lo que impide que puedan sustentar la oferta de salarios competitivos y mantener en su plantilla personal especializado en contabilidad. Esta situación se agrava, en el país, por la escasa utilización de las tecnologías de la información que permite la automatización de procesos contables, así como la producción de información financiera adecuada y oportuna.

Asimismo, se considera la falta de una cultura organizacional que esté enfocada hacia la gestión contable profesionalizada, lo que provoca la subutilización de dicha información en procesos de toma de decisión. Un estudio llevado a cabo en Ambato señala que más de la mitad de las PYMES utilizan la información contable de organizaciones para la toma de decisiones. No obstante, se comprobó que menos de la mitad utilizan esta información prospectiva, para proyectar la situación económica y financiera a mediano o largo plazo.

Esas limitaciones estructurales hacen que la gestión contable sea de mala calidad. Asimismo, dificultan la capacidad de las MIPYMES para poder garantizar la transparencia, cumplir con la legalidad y obligaciones fiscales, planear su crecimiento o

acceder a un financiamiento. Esto obliga en cuantitativo y cualitativo a estos sectores que la profesionalización contable juegue un papel relevante en la sostenibilidad y competitividad de las MIPYMES en la economía ecuatoriana.

El 45% de las MIPYMES en Ecuador, contratan servicios contables de forma externa; generalmente, lo hacen a través de estudios contables o contadores independientes. El motivo principal de estas contrataciones externas es la falta de presupuesto para mantener un departamento contable en la empresa. Esta actitud representa una adaptación a la realidad económica de las pymes que, si bien valoran los beneficios de una gestión contable profesionalizada, optan por ahorrar en sus costos operativos.

La subcontratación de servicios contables proporciona a estas entidades la posibilidad de contar con el servicio de un experto en temas tributarios, financieros y legales sin comprometer recursos. Sin embargo, esta modalidad puede presentar problemas o limitaciones debido a la menor disponibilidad de información de forma inmediata; a la necesidad de un informe de un tercero para la toma de decisiones estratégicas; y a que la contabilidad no se encuentre totalmente integrada al proceso de planificación. Ahora, si bien la tercerización podría llegar a ser una solución de costos, plantea la necesidad de un conjunto de herramientas y políticas que promuevan la profesionalización contable sectorial de las MIPYMES, mejorando así la eficiencia y la competitividad.

El 30% de las MIPYMES tiene un contador interno a tiempo parcial. Lo que refleja un modelo intermedio de la externalización de servicios y contratación de un departamento contable completo. Esta estrategia facilita que las empresas tengan un respaldo contable permanente y a medida, sin los costos de un contador en plantilla. Sin embargo, la limitación de horas laborales puede implicar limitaciones en la cobertura de procesos contables esenciales, supervisión de obligaciones fiscales, y configuración de controles internos adecuadamente. La información financiera no se puede transformar en información estratégica y no se puede integrar en la planificación y toma de decisiones operativas si el contador no está disponible. A pesar de estas limitaciones, la existencia de un contador interno, aunque no sea a tiempo completo, mejora la calidad de la gestión contable, la trazabilidad de los movimientos y reduce la dependencia exclusiva de terceros. También establece un equilibrio entre la eficiencia económica y la profesionalización contable dentro de las MIPYMES.

Esto refleja que, aunque las MIPYMES demanden servicios contables, sus condiciones económicas no les permite contratar masivamente a profesionales en modalidad dependiente.

En Ecuador, contratación de servicios contables un mecanismo para optimizar costos operativos en micro, pequeñas y medianas empresas MIPYMES. Sin embargo, esta forma de externalización, aunque eficiente desde el punto de vista económico, impacta con fuerza en los derechos laborales y la estabilidad de los contadores.

La externalización de servicios contables es cuando las MIPYMES delegan las funciones de elaboración de estados contables, cumplimiento tributario y asesoría tributaria a un proveedor externo, sea un estudio contable o un profesional independiente. Al optar por este esquema, las compañías logran disminuir los gastos vinculados a la incorporación de personal que labore internamente y acceden a un servicio especializado sin que este tipo de personal adquiera una carga laboral.

Sin embargo, este esquema crea una dependencia en terceros sobre funciones críticas, afectando la calidad y oportunidad en la información contable disponible para la toma de decisiones.

Según los profesionales de la contabilidad, la subcontratación es empleo precario. Los profesionales en mención, quienes están bajo esquemas de prestación de servicios, no pueden acceder a derechos fundamentales como seguridad social, vacaciones, estabilidad en su contrato y sigue en su profesional interno. Esta situación crea un clima de trabajo incierto que perjudica la estabilidad económica y el desarrollo de la carrera.

La falta de seguridad laboral suscrita a la tercerización de servicios contables en las MIPYMES ecuatorianas está insertada en un fenómeno más amplio de informalidad laboral. De acuerdo a la OIT, la precariedad laboral se relaciona con la inseguridad en el empleo, la inestabilidad en los ingresos y la ausencia de la protección social, situaciones que se dan en el empleo informal. En este sentido, los profesionales contables que operan en el marco de un esquema de prestación de servicios están en una situación de fragilidad, por no encontrarse con sus derechos laborales plenamente garantizado.

Asimismo, la subcontratación del servicio contable impide integrar la función contable a la estrategia de las MIPYMES. La empresa contratante y el proveedor externo son de distinta compañía, cualquiera pueda ...Objetivo contable no está suficientemente alineado

a los objetivos estratégicos. Por este motivo, puede ocurrir que la información contable no sea la que espera la empresa contratante y que no ayude al tomador de decisiones.

En conclusión, la externalización de servicios contables puede suponer un menor gasto para las MIPYMES. Sin embargo, también puede afectar el cumplimiento de los derechos laborales y la calidad de la contabilidad. Es esencial que las políticas públicas y las prácticas empresariales contemple estas cuestiones para propiciar unas condiciones de trabajo más justas y una contabilidad más eficaz y alineada con los objetivos estratégicos de las organizaciones.

3.9.3. Brecha de competencias.

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio es la brecha entre la formación académica y las necesidades del mercado. Según encuestas aplicadas a empleadores y profesionales, se identificaron las siguientes cifras:

El 55% de los empleadores considera que los egresados de carreras contables poseen bases teóricas sólidas, lo que evidencia que la formación académica en materias fundamentales como contabilidad financiera, auditoría, tributación y normativa legal es adecuada y cumple con los estándares básicos requeridos por el mercado. Sin embargo, a pesar de este dominio conceptual, se identifica una brecha significativa en competencias prácticas relacionadas con el manejo de herramientas digitales y software contable especializado, tales como ERP, SAP, QuickBooks y otros sistemas de gestión financiera. Esta incapacidad impide a egresados involucrarse en entornos laborales donde se automatizan procesos, se estudian grandes volúmenes de información y se producen reportes financieros en tiempo real.

La falta de habilidades digitales no solo afecta la productividad y la eficacia desde el inicio de su actividad profesional, sino que también afecta a la competitividad de las organizaciones que dependen del uso correcto de estas herramientas para optimizar sus procesos contables y financieros. La evolución digital del mundo financiero y de la contabilidad, por tendencias de transformación digital, tecnologías como inteligencia artificial y análisis de datos, hace que ya no sea una opción estar familiarizado con estos sistemas, sino que se presenta como competencia esencial.

De este modo, aun teniendo una buena base teórica, es necesario completar su formación práctica en el uso de tecnologías contables especializadas; lo que implica capacitación en

el puesto de trabajo, prácticas profesionales y simulación con software real. La posibilidad de tener prácticas profesionales mientras cursamos nuestro estudio contribuirían a que una vez ingresados al ámbito laboral resulten más efectivos. Así también, se reduciría la distancia entre la educación y la demanda laboral, aumentando la empleabilidad de los nuevos profesionales y la eficiencia y competitividad de las empresas, en el marco económico del Ecuador.

El 25% de los empleadores cree que los contadores no conocen la normativa actual, sobre todo las NIIF y NIA. Esta percepción evidencia una brecha crítica entre la formación académica y las exigencias normativas y regulatorias del mercado laboral, especialmente en un mundo globalizado en el que la información financiera estandarizada y armonizada cuenta con una importancia que definitivamente no es menor a la de los estados contables.

El desconocimiento de estas normas o su manejo inadecuado pueden limitar la capacidad del profesional para la elaboración de informes financieros confiables, así como para la realización de auditorías acordes y para la supervisión y regulación nacional e internacional. Esta carencia puede también obstaculizar la inserción laboral de los graduados en empresas que actúan como los grandes organismos, que internacionalmente precisan adoptar prácticas contables en vías de globalizarse.

También, es evidente la falta de actualización de la normativa, ya que, se necesita un enfoque formativo en las instituciones más ágil, que logre impartir a los alumnos conocimientos teóricos con la práctica de normas vigentes, casos, simulaciones, entre otras. Al contar con una formación académica en el uso de software contable que sea compatible con las NIIF y NIA, los graduados se encuentran capacitados para enfrentar los problemas del mundo empresarial actual para contar con mayor confiabilidad y contribuir a la profesionalidad de los contadores en el Ecuador.

3.9.4. Síntesis del mercado laboral.

El estudio previo permite deducir que si bien la contabilidad es un área fundamental para el funcionamiento, control y crecimiento de las empresas. No obstante, el mercado laboral ecuatoriano presenta un desbalance entre la oferta de profesionales en contabilidad y la demanda de servicios contables. Esta situación crea condiciones desfavorables para los egresados, que se encuentran ante un alto nivel de competencia, con escasas posibilidades de inserción laboral formal y con dificultades para acceder a puestos que permitan aplicar sus saberes teóricos.

Entre los factores que generan este desajuste se encuentran la alta oferta de contadores nuevos, la escasa capacidad de las MIPYMES para contratar y la preferencia de contar con personal contable con experiencia en las empresas. A ese conjunto se suma la intensa brecha en competencias técnicas y digitales, como es el manejo de software contable especializado ERP, SAP, QuickBooks; y el conocimiento actualizado de Normas Internacionales de Información Financiera y Auditoría NIIF y NIA. La inserción laboral se ve afectada, pero no solo eso, también la calidad y eficiencia de los servicios contables que ofrecen las empresas.

Frente a esta situación, se requiere el diseño de un centro de capacitación en contabilidad y auditoría que fortalezca las competencias prácticas y digitales de los profesionales. El centro tendrá un carácter estratégico que permitirá renovar constantemente los conocimientos, aplicar normas contables en vigencia, capacitar en el uso de herramientas tecnológicas, así como simular escenarios reales de trabajo. De esta manera, la brecha entre la formación y la práctica se acortaría, potenciándose así la competitividad de los egresados en el mercado laboral. Así, se contribuiría a fortalecer la gestión contable de las MIPYMES y otras organizaciones del país.

La creación de un centro de formación especializado busca formar la actividad profesional y de capacitación a lo largo de la vida, con el fin de lograr la intermediación entre oferta y demanda de empleo. Beneficiará a los egresados mediante la mejora de su empleabilidad, proporcionando calidad en la oferta de servicios contables y generando una respuesta coherente al desarrollo del país y de este aporte a la sostenibilidad de las empresas ecuatorianas, al impulsar la profesionalización del desarrollo empresarial.

3.10 Condiciones actuales del sector contable en las MIPYMES

3.10.1. Estudio del mercado laboral en el sector contable.

El estudio del mercado laboral en lo que concierne a las ciencias contables en Ecuador es clave para el análisis de las dinámicas de inserción de los graduados universitarios y el posicionamiento de los profesionales de contaduría y auditoría en el ámbito de las microempresas, pequeñas y medianas empresas.

Este examen permite evidenciar las tensiones estructurales entre la oferta y la demanda de talento humano especializado, así como las barreras derivadas de los cambios

regulatorios, tecnológico y económico que incide de manera directa con el ejercicio de la profesión.

Posteriormente, se elabora un detallado análisis que se divide en los ejes de oferta profesional, demanda laboral, brecha de competencias e inserción laboral, que da un diagnóstico y justifica la necesidad de implementar programas de formación.

3.10.2. Oferta profesional.

La formación universitaria en contabilidad y auditoría en Ecuador ha experimentado un crecimiento sostenido en la última década. De acuerdo con cifras del Consejo de Educación Superior (2023), aproximadamente 7 de cada 100 graduados universitarios corresponden a carreras vinculadas a las Ciencias Administrativas, Económicas y Contables, siendo Contabilidad y Auditoría una de las más demandadas por los estudiantes.

Este fenómeno ha generado una amplia oferta profesional, que se traduce en una sobresaturación relativa del mercado laboral, particularmente en los centros urbanos como Quito, Guayaquil y Cuenca, donde se concentra la mayor parte de las universidades y, por ende, de la producción académica en este campo.

Un estudio del Instituto Nacional de Estadística y Censo (2025) indica que, de los egresados en contabilidad y auditoría, únicamente el 60% logra emplearse en actividades directamente relacionadas con su profesión, mientras que un 40% se ve obligado a desempeñarse en áreas administrativas generales, actividades de subempleo o incluso en sectores no relacionados con su formación.

Estos datos reflejan un desajuste estructural entre el número de egresados y las plazas de empleo disponibles. La sobreoferta genera una alta competencia entre profesionales y eleva las exigencias de empleadores, quienes no se conforman con conocimientos básicos, sino que demandan certificaciones internacionales, competencias digitales avanzadas y experiencia práctica como requisitos de contratación.

Además, la tendencia mundial hacia la automatización de procesos contables (uso de softwares ERP, inteligencia artificial y plataformas en la nube) implica que las tareas operativas tradicionales son cada vez menos valoradas, reduciendo aún más las posibilidades de inserción de aquellos profesionales cuya formación se limita a lo teórico.

3.10.3. Demanda laboral.

El tejido empresarial ecuatoriano está compuesto en un 90% por micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES); y, generan alrededor del 60% del empleo formal nacional (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, 2026). Sin embargo, la forma en que estas organizaciones estructuran su demanda de servicios contables revela limitaciones significativas:

Aproximadamente el 45% de las MIPYMES en Ecuador contrata servicios contables externos, recurriendo a estudios profesionales, despachos pequeños o contadores independientes, principalmente como una estrategia para reducir costos operativos y evitar los gastos recurrentes que implica mantener un departamento contable interno. Esta modalidad permite a las empresas contratar asesoría especializada en el ámbito financiero, tributario, auditoría interna, cumplimiento normativo y legislación sin tener que destinar un recurso humano y financiero permanente.

Pero, recientemente el outsourcing de servicios contables se está popularizando. La malabsorción de información se puede definir como una limitación de tipo estratégico que muchas organizaciones presentan debido a su dependencia de terceros para la captación y análisis de datos. La dificultad para integrar la contabilidad con otros procesos estratégicos y operativos es una consecuencia de la interacción externa que está en el centro del desempeño de la función contable. Es decir, la interacción externa reduce enormemente la capacidad de la función contable para crear o agregar valor por encima del mero cumplimiento legal.

A causa de dichos límites, esta práctica evidencia la adaptación de estas MIPYMES a sus restricciones de tipo económico. Igualmente, estos fenómenos reflejan el equilibrio entre la eficiencia financiera y el acceso a saberes digitalizados. Igualmente, pone de manifiesto la exigencia de promover la profesionalización contable, la actualización en normativa y el uso de herramientas digitales, para que los servicios contables externos respondan a sus obligaciones formales y aporten a la sostenibilidad, competitividad y crecimiento estratégico de las empresas.

El 30% de las MIPYMES contratan un contador interno bajo alguna figura parcial y temporal, principalmente para cumplir con las obligaciones fiscales, societarias y regulatorias mínimas. Esta modalidad es un término medio entre la subcontratación de la contabilidad y la creación de un departamento contable. La empresa, al disponer de un

profesional interno (con disponibilidad limitada), tiene acceso directo a conocimientos sobre contabilidad. Esto permite un seguimiento de la información. Asimismo, dispone de una continuidad en ciertos procesos.

Sin embargo, la limitación de horas de trabajo implica limitaciones en cuanto a una cobertura contable de costos complejos, en cuanto a la planificación financiera y en cuanto a la limitación de controles internos. La contratación de un especialista que trabaje a tiempo parcial puede dificultar la integración de la contabilidad con otras áreas de la organización, lo que significa que no se podrán realizar análisis financieros profundos que apoyen la toma de decisiones estratégicas.

Entre las limitaciones, esta estrategia muestra el intento de MIPYMES de equilibrar los costos y la necesidad de control financiero interno. También, pone de manifiesto la necesidad de reforzar la capacitación de los contadores internos que puedan tener la empresa en la manipulación de herramientas digitales, actualización normativa y mejores prácticas contables, a fin de que puedan optimizar su aporte a la gestión de la empresa, aunque se contrate a tiempo parcial o temporal.

Sólo el 25 por ciento de las MIPYMES tienen un departamento contable estructurado. Esto les permite desempeñar no solo funciones operativas, sino también funciones de análisis financiero, auditoría interna y planificación estratégica. Esta estructura interna le ayuda a la organización a tener un mejor control de sus operaciones financieras, a generar información confiable y oportuna y a tomar decisiones estratégicas con base en información precisa. Por otra parte, disponer de un área consolidado promoverá el cumplimiento normativo, mejorará la trazabilidad de los procesos contables y posibilitará la implementación de políticas internas de control que reduzcan los riesgos financieros y operativos.

No obstante, la cantidad minoritaria de MIPYMES que poseen este tipo de estructura refleja las restricciones económicas y organizativas a las que se enfrenta la mayoría de las pequeñas y medianas empresas. Es que tener un completo equipo contable conlleva importantes costes y un compromiso con la gestión que muchas no podrían afrontar. Las empresas que logran consolidar un sólido departamento contable gozan de claras ventajas competitivas. Entre otras cuestiones, generan informes mucho más eficientes, permiten el análisis prospectivo, son más transparentes ante inversores y autoridad y son la base sobre la cual sostenerse para crecer.

Como consecuencia la existencia de un departamento contable interno y estructurado constituye un indicador de profesionalización y sostenibilidad de las MIPYMES, y propone reforzar la capacitación y actualización de los recursos humanos en contabilidad, auditoría y herramientas digitales, asumiendo el máximo aprovechamiento del potencial que ofrece este departamento en la organización.

La oferta existente y, además, esencial para el cumplimiento legal, que no se traduce en una gran capacitación bajo relación de dependencia. La tendencia empresarial favorece la externalización y la flexibilidad contractual, lo que impone limitaciones a los egresados para acceder a empleos formales estables, con beneficios sociales.

El poco conocimiento de cultura financiera y administrativa que tienen muchas MIPYMES, hace que la contabilidad se vea como una mera obligación legal o tributaria y no como una herramienta de gestión. Este enfoque menoscaba la valoración del contador y limita el desarrollo profesional de quienes ingresan a esta actividad.

CAPITULO IV

DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL CENTRO DE CAPACITACIÓN Y LA PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO FORMAL EN EL ÁREA CONTABLE.

4. Datos informativos del Centro de Capacitación

De acuerdo a la aceptación mayoritaria de sus promotores, se decide y pone a consideración de las autoridades de la Ministerio de Educación o Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENECYT, 2026); Ministerio de Educación (2026); la Propuesta para la creación de un Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría para Egresados y Profesionales de la ciudad de Quito.

4.1. Plan de Trabajo

La Planificación Estratégica para el centro de capacitación tiene como propósito guiar la gestión en investigación, docencia, vinculación y demás operaciones a mediano y largo plazo.

Para conseguirlo busca integrar la gestión de distintas áreas del centro de capacitación y coordinar su toma de decisiones.

Finalmente, establece y da seguimiento a las métricas y medidas específicas que promueven el cumplimiento de la misión y visión de dicho centro.

4.2. Ejes y Estrategias de la Planificación

La Planificación Estratégica consta de 11 ejes que se pueden agrupar en dos grandes categorías:

Excelencia académica, investigación y vinculación con la sociedad; y, Eficiencia operacional y administrativa

El centro de capacitación concentrará sus esfuerzos en dichas estrategias para cumplir con su misión y visión, excelencia académica, investigación y vinculación con la sociedad.

4.3. Excelencia académica

Este eje considera al estudiante como centro de las actividades del centro de capacitación con el fin de formar individuos libres, motivados y dispuestos a ser agentes en sus áreas de desempeño profesional.

4.4. Estrategias

El fin de este eje es fortalecer el cuerpo estudiantil mediante la selección y admisión de candidatos de alto potencial. Por medio de este se busca ofrecer las facilidades necesarias para su postulación independientemente de su condición socioeconómica u origen.

Buscar la admisión del mayor número de estudiantes de alto potencial para promover su rendimiento académico

Promover y facilitar la postulación de estudiantes de alto rendimiento independientemente de su condición socioeconómica o proveniencia geográfica.

Alcanzar el número de estudiantes óptimo de acuerdo a la infraestructura instalada y el cuerpo docente activo.

4.4.1. Internacionalización.

Este eje promueve fortalecer el posicionamiento y el reconocimiento de la universidad a nivel regional y global mediante cooperación interinstitucional.

Estrategias:

Fomentar la Internacionalización del centro de capacitación para asegurar su posicionamiento a nivel regional y global mediante:

Desarrollo de la internacionalización interna

Potenciar los convenios existentes tanto en investigación como intercambios estudiantiles

Impulsar la presencia y reconocimiento del centro de capacitación en la provincia de pichincha

Acreditación internacional institucional y por carreras

Fortalecimiento de la extensión Galápagos, Tiputini, Mindo y otras estaciones

Fortalecer la investigación conjunta internacional.

Promover la colaboración entre el sector académico, las empresas públicas y privadas, y la comunidad interna y externa para el desarrollo de proyectos de innovación y sostenibilidad.

4.4.2. Liderazgo en investigación.

Este eje busca fortalecer la investigación y la creatividad como una actividad fundamental de la Universidad.

Estrategias:

Ser el primer centro de capacitación en contabilidad y auditoría en Ecuador siendo un centro de alto nivel de impacto

Fomentar las áreas creativas y artísticas como eje paralelo a la investigación científica.

Incrementar número, eficacia y eficiencia de profesores que hacen investigación.

Atraer mayor cantidad de fondos externos en el centro de capacitación dedicados a proyectos de actualización legal y operativa de las materias en contabilidad y auditoría,

Fortalecer los canales de difusión científica con la sociedad.

4.5. Definición del tamaño óptimo

El espacio ideal es la ubicación física donde se pueden contar con servicios básicos e infraestructura para realizar las tareas necesarias. En este proyecto, los espacios físicos destinados a este propósito son oficinas ubicadas en el sector Santa Prisca. Para determinar el espacio óptimo, se consideró el número de estudiantes a atender diariamente. Con este fin, se tomó como referencia un Centro de Capacitación en el sector, y se determinó que el límite de nuestro centro es de 15 estudiantes por aula, y se proyecta trabajar con un promedio de 10 alumnos por día, tanto para la capacitación como para el uso de la computadora, cifra que aumentará hasta que el centro opere a plena capacidad.

4.5.1. Distribución del espacio físico.

Dos de las salas de capacitación del Centro, así como el laboratorio de computación, cada una con una capacidad señalada de 48 m², tendrán esa dimensión. También se construirá una zona de recepción, que además permitirá la prestación de servicios complementarios,

incluyendo fotocopiado, encuadernado, impresión, escaneo, monitoreo del uso de computadoras y acceso a Internet. Esta área tendrá 16 m².

4.5.2. Aulas de Capacitación.

Las salas de capacitación están destinadas a la enseñanza, interacción y realización de actividades prácticas. Para esta área, será necesario, según el área asignada, amueblarla con mesas rectangulares individuales de 0,60 m. x 0,50 m. con su respectiva silla. Esto facilitará el trabajo que deben realizar los usuarios. Estas mesas son fácilmente combinables para formar grupos de hasta 4 personas y promover el trabajo colaborativo.

En el área dedicada al estudio, es necesario contar con cierta distancia entre las mesas, lo que permitirá un buen flujo y comodidad de las personas que circulan entre ellas, teniendo en cuenta que el área es para quince personas, las cuales ingresarán en diferentes momentos para evitar congestión. Para esto, el espacio de circulación ideal es de 0,60 m. entre la separación de cada mesa, lo que facilitará que las personas pasen hacia y desde cualquiera de las cuatro partes que se han designado para cada persona.

Para la capacitación, las cantidades son las siguientes:

30 mesas (0.50 cm. x 0.60 cm.)

30 sillas (0.40 cm. x 0.40 cm.)

4.5.3. Requerimiento de Talento Humano.

El requisito de talento humano está relacionado con los perfiles y competencias que se espera que posea el personal del Centro de Capacitación, y por lo tanto, para que puedan operar, se necesitará lo siguiente:

4.5.3.1. Director

Sus funciones incluirán la planificación, ejecución, dirección y control para garantizar que el centro funcione de manera óptima, cumpliendo con todos los procesos operativos. Al mismo tiempo, gestionarán los recursos financieros y técnicos del centro, lo que incluye administrar la contabilidad, nómina, declaraciones de impuestos, adquisiciones y suministros de oficina del centro. El requisito educativo para el puesto de Director del Centro de Capacitación es una Licenciatura de nivel profesional con especialización en Administración.

4.5.3.2. Instructores

Los directores eligen a los entrenadores en función de su disponibilidad, entre aquellos que tengan madurez, experiencia, carisma, habilidades de comunicación y rasgos emprendedores. Todos los profesionales de la educación, tecnólogos, en niveles tres, cuatro y cinco son elegibles, siempre que demuestren propiedad empresarial/de negocios/consultoría, pero con un RUC vigente y una calificación promedio del 70% en la evaluación laboral (lo cual es un requisito y fortalecerá el enfoque educativo 70/30).

Información del cliente: (Secretario 1), funciones de recepción y secretariado, información, registro en cursos de formación, nómina de estudiantes, cliente potencial, soporte de servicio al cliente, material, etc. Nivel educativo mínimo SEK (Marketing), mujer con perfil de atención al cliente, contabilidad básica y funciones secretariales, se dará prioridad a las personas con discapacidad.

4.5.3.3. Servicios Adicionales

Ayudarán en las actividades del secretario y, además, serán responsables de fotocopiar, encuadernar, escanear y controlar internet; por lo tanto, deben ser al menos egresados de secundaria (Informática), de ambos sexos y, preferentemente, tener competencias en Tecnologías de la Información y fotocopiado.

4.5.3.4. Personal de Limpieza

Personal responsable de la limpieza y el mantenimiento del Centro de Capacitación. Mujeres con un nivel de educación bajo, preferiblemente.

4.5.4. Requerimientos de materiales e insumos.

Tiza líquida, pizarras grandes y hojas de acetato son ejemplos de materiales necesarios para todas las clases. Estos materiales han sido incluidos en la viabilidad financiera.

4.5.5. Perfiles de los cursos de capacitación en el sector.

Los perfiles de los cursos de formación que se realizarán en las cercanías del Centro de Capacitación se han diseñado en relación con las perspectivas laborales en el sector. Los certificados de especialización, el horario de clases, la metodología y los materiales serán fundamentales para alcanzar los objetivos de enseñanza y aprendizaje.

4.5.6. Funcionamiento.

Para el funcionamiento del centro, se tiene en cuenta lo siguiente.

4.5.6.1. Ministerio de Educación o Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT)

- Este punto no aplica ya que el centro de capacitación no ofrece formación formal con títulos reconocidos; sin embargo, hay que registrarle con la finalidad de cumplir con ciertas normas:
- Entidad competente: Ministerio de Educación (Dirección Nacional de Educación No Formal).
- En algunos casos, la Coordinación Zonal 9 del Ministerio de Educación (Quito).

Requisitos:

- Elaborar el proyecto técnico-pedagógico del centro (misión, objetivos, malla, docentes, infraestructura, etc.).
- Contar con un RUC y personería jurídica (como fundación, empresa o asociación).
- Cumplir normas de seguridad, accesibilidad y sanidad (aval del Municipio y Cuerpo de Bomberos).
- Obtener la autorización de funcionamiento como Centro de Capacitación No Formal del Ministerio de Educación.
- En caso de que el centro otorga títulos o certificaciones con valor académico (como tecnólogo o posgrado)
- Se considera educación formal superior; en este caso, la SENESCYT y el Consejo de Educación Superior (CES) son las entidades que deben autorizar (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010).

Requisitos:

- Presentar un proyecto de creación con respaldo técnico, académico y financiero.
- Cumplir con estándares de calidad educativa del CES.
- Obtener resolución de creación e inscripción en el Registro Nacional de Instituciones de Educación Superior (RRA).
- Pasar por la evaluación del CEAACES (actualmente CACES) para acreditación.

4.5.6.2. Municipio del Distrito Metropolitano de Quito

Independientemente del tipo de centro, necesita:

- Permiso de funcionamiento municipal.
- Certificado de uso de suelo compatible con actividad educativa.
- Certificado de seguridad del Cuerpo de Bomberos de Quito.
- Cumplimiento con normas sanitarias (ARCOSA o MSP si aplica).
- Otros posibles registros complementarios
- Registro Único de Contribuyentes (RUC) — SRI.
- Patente Municipal — Municipio de Quito.
- Afiliación al IESS si vas a tener personal contratado.

Si el centro ofrece programas financieros o de auditoría, puede coordinar convenios o avales con:

- Colegio de Contadores Públicos de Pichincha
- Instituto de Auditores Internos del Ecuador (IAIE)

4.6. Perfiles profesionales que debe considerar centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría para Egresados y Profesionales de la ciudad de Quito.

Tabla 3. Director/a del Centro de Educación Continua.

Aspecto	Descripción
Formación académica	Título de tercer nivel en Administración, Educación, Economía o Contabilidad. Deseable maestría en Gestión Educativa, Dirección de Centros de Formación o similar.
Experiencia requerida	Mínimo 5 años en gestión académica, coordinación de programas de capacitación o administración educativa.
Competencias técnicas	Planificación estratégica, gestión presupuestaria, normativa educativa, liderazgo institucional, control de calidad.
Competencias personales	Liderazgo, comunicación efectiva, pensamiento estratégico, capacidad de negociación, ética profesional.
Responsabilidades	Dirigir el funcionamiento del centro

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 4. Coordinador/a Académico/a

Aspecto	Descripción
Formación académica	Licenciatura o ingeniería en Contabilidad, Auditoría o Administración. Posgrado en docencia universitaria o gestión educativa.
Experiencia requerida	Al menos 3 años en planificación curricular, coordinación académica o diseño de programas de capacitación.
Competencias técnicas	Elaboración de mallas curriculares, evaluación de aprendizajes, diseño instruccional, uso de TIC educativas.
Competencias personales	Organización, trabajo en equipo, liderazgo pedagógico, capacidad de gestión y adaptación.
Responsabilidades	Coordinar la planificación académica, calendarización y asignación docente

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 5. Docente de Contabilidad

Aspecto	Descripción
Formación académica	Licenciatura en Contabilidad y Auditoría o Ingeniería Comercial. Deseable maestría en Contabilidad, Finanzas o Educación.
Experiencia requerida	Mínimo 3 años de experiencia docente o laboral en contabilidad general, financiera o de costos.
Competencias técnicas	Manejo de NIIF, análisis financiero, sistemas contables (QUIPUX, SAP, QuickBooks, etc.), registros y conciliaciones.
Competencias personales	Capacidad didáctica, comunicación clara, pensamiento analítico, compromiso con la formación práctica.
Responsabilidades	Impartir clases teóricas y prácticas, desarrollar guías de aprendizaje, evaluar el rendimiento de los participantes, actualizar los contenidos de acuerdo a las reformas contables vigentes.

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 6. Docente de Auditoría

Aspecto	Descripción
Formación académica	Licenciado/a en Contabilidad y Auditoría. Maestría en Auditoría, Finanzas o Control de Gestión (deseable).
Experiencia requerida	Al menos 4 años de experiencia en auditoría interna, externa o gubernamental.
Competencias técnicas	Aplicación de Normas Internacionales de Auditoría (NIA), control interno, gestión de riesgos, herramientas informáticas de auditoría.
Competencias personales	Rigurosidad profesional, pensamiento crítico, ética, habilidad para enseñar con ejemplos reales.
Responsabilidades	Impartir módulos de auditoría financiera, de gestión y de cumplimiento

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 7. Docente de Normativa Tributaria

Aspecto	Descripción
Formación académica	Título en Contabilidad y Auditoría, Derecho Tributario o Finanzas. Posgrado en Tributación o Gestión Fiscal.
Experiencia requerida	Experiencia mínima de 4 años en asesoría tributaria, auditoría fiscal o gestión contable relacionada con el SRI.
Competencias técnicas	Conocimiento actualizado del Código Tributario, leyes de impuestos, declaraciones electrónicas, SRI en línea, NIIF con impacto fiscal
Competencias personales	Capacidad analítica, comunicación efectiva, enfoque práctico, compromiso con la actualización permanente.
Responsabilidades	Impartir cursos sobre legislación fiscal, reformas tributarias y cumplimiento fiscal

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 8. Docente de Derecho Laboral.

Aspecto	Descripción
Formación académica	Abogado/a en libre ejercicio con especialización o maestría en Derecho Laboral, Administrativo o Empresarial.
Experiencia requerida	Mínimo 3 años de experiencia en asesoría laboral o docencia jurídica.
Competencias técnicas	Código del Trabajo, contratos laborales, seguridad social (IESS), liquidaciones, mediación y relaciones colectivas.
Competencias personales	Claridad expositiva, empatía, capacidad de ejemplificar con casos reales, orientación a la resolución de conflictos.
Responsabilidades	Impartir módulos sobre legislación laboral, contratos y obligaciones patronales

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 9. Administrador Financiero del Centro

Aspecto	Descripción
Formación académica	Licenciatura o ingeniería en Contabilidad, Finanzas o Administración. Deseable maestría en Gestión Financiera.
Experiencia requerida	Al menos 3 años en administración presupuestaria, control de ingresos y egresos, y manejo de fondos educativos.
Competencias técnicas	Contabilidad institucional, elaboración de presupuestos, control interno, informes financieros, herramientas Excel avanzadas.
Competencias personales	Responsabilidad, transparencia, organización y comunicación efectiva.
Responsabilidades	Administrar los recursos financieros del centro

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

4.7. Fuente de los recursos financieros

Los recursos se pueden clasificar en dos tipos: fuentes internas y fuentes externas. En lo que respecta a este proyecto en particular, solo consideraremos fuentes internas y más específicamente las contribuciones de los promotores del proyecto. Estas fuentes se caracterizan por ser estables, lo que significa que no tienen una fecha de reembolso y no implican un costo por su uso.

El siguiente presupuesto inicial está estructurado en cinco componentes principales:

- Adecuación e infraestructura
- Equipamiento tecnológico
- Personal y honorarios
- Materiales y operación
- Promoción y gastos administrativos

4.7.1. Adecuación e infraestructura.

Tabla 10. Adecuación e infraestructura

Concepto	Descripción	Costo estimado (USD)
Alquiler de local (3 aulas, 1 oficina, 1 sala de reuniones)	Canon mensual de \$1,200 x 3 meses iniciales	3.600,00
Adecuaciones físicas	Pintura, divisiones, señalética, cableado, seguridad	2.800,00
Mobiliario básico	Escritorios, sillas, mesas de trabajo, archivadores	2.500,00
Subtotal		8.900,00

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 11. Equipamiento Tecnológico educativo

Concepto	Descripción	Costo estimado (USD)
Computadoras (6 unidades)	Para docentes y alumnos, especificaciones básicas de oficina	4.200,00
Proyector multimedia + pantalla	Para presentaciones y clases magistrales	750,00
Impresora multifuncional + consumibles iniciales	Para documentos académicos y administrativos	400,00
Software contable y licencias	QuickBooks, Excel Pro, antivirus, etc.	800,00
Subtotal		6.150,00

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 12. Personal y honorarios iniciales (3 meses)

Cargo	Remuneración mensual (USD)	Total (3 meses)
Director/a del Centro	1.800,00	5.400,00
Coordinador/a Académico/a	1.200,00	3.600,00
Docente Contabilidad (parcial)	1.000,00	3.000,00
Docente Auditoría (parcial)	1.000,00	3.000,00
Docente Tributación (parcial)	900,00	2.700,00
Docente Derecho Laboral (parcial)	900,00	2.700,00
Administrador/a Financiero/a	1.000,00	3.000,00
Asistente administrativo	750,00	2.250,00
Servicios generales y limpieza	500,00	1.500,00
Subtotal		27.150,00

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 13. Gatos de Operación – Materiales y Suministros

Concepto	Descripción	Costo estimado (USD)
Material didáctico y papelería	Carpetas, hojas, bolígrafos, certificados	800,00
Internet y servicios básicos	Electricidad, agua, conexión estable de red	600,00
Mantenimiento y limpieza	Servicios periódicos	400,00
Coffee break (eventos o talleres)	Estimado mensual	300,00
Subtotal		2.100,00

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 14. Promoción, registro y gastos legales

Concepto	Descripción	Costo estimado (USD)
Registro legal y permisos	Constitución jurídica, RUC, uso de suelo, bomberos	1.000,00
Publicidad y lanzamiento	Diseño gráfico, redes sociales, banners, página web	1.500,00
Desarrollo de identidad institucional	Logo, manual de marca, certificados digitales	600,00
Subtotal		3.100,00

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

Tabla 15. Presupuesto Total Estimado (3 meses de implementación)

Categoría	Monto (USD)
Adecuación e infraestructura	8.900,00
Equipamiento tecnológico	6.150,00
Personal y honorarios	27.150,00
Materiales y operación	2.100,00
Promoción y legales	3.100,00
TOTAL GENERAL ESTIMADO	47.400,00

Nota. Elaborado por William Vela y Dafnis Alencastro (2025).

4.8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.8.1. Conclusiones.

En cuanto a la última parte de esta investigación, el objetivo de nuestra tesis es "Propuesta para la Creación de un Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría para Graduados y Profesionales en la ciudad de Quito."

El objetivo declarado en la primera instancia de nuestra investigación fue determinar la factibilidad para el establecimiento de un Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría, y para nosotros, es un logro haber cumplido esto en un estudio de caso de la socioeconómica de la localidad y su zona de influencia, el Distrito Metropolitano de

Quito, además de ser una consideración para el punto estratégico, para la Construcción del Centro de Capacitación debido al alto grado de tránsito metropolitano y rural.

En la propuesta titulada “Creación de un Centro de Educación Continua en Contabilidad y Auditoría para Graduados y Profesionales en el Distrito Metropolitano de Quito” y basada en su extracto científico, podemos concluir lo siguiente:

Es un hecho que el sistema de Capacitación y Formación en Ecuador es una herramienta transformadora en todos los niveles de la economía, incluyendo las microempresas emergentes en el sector terciario. El modelo del Sistema de Educación Flexible está diseñado para inculcar una cultura de emprendimiento y desarrollo de microempresas en sus participantes. Se prevé que el modelo emergente de Centros de Formación Continua, como parte del marco de políticas del Estado, actualice, en el caso de los profesionales y graduados en contabilidad y auditoría en el Distrito Metropolitano de Quito, la política de emprendimiento de microempresas.

El enfoque principal de los entrenamientos administrativos es adquirir o reforzar conocimientos, con el objetivo final de optimizar el conocimiento que beneficie la productividad. Un ejemplo sería Internet y cómo la Informática transformó la forma en que los ecuatorianos interactúan entre sí. Ahora, los usuarios pueden comunicarse con organizaciones gubernamentales y privadas como IESS, SRI, Banca Electrónica, etc., y acceder a sus servicios, facilitando mucho su trabajo. También es importante señalar que hay una gran demanda de cursos cortos. DINEP, en la administración actual, fomenta el desarrollo de cursos que tengan un mínimo de 40 horas.

Los efectos de los entrenamientos son inmediatos y pueden verse en la vida real. Un ejemplo más específico donde los efectos de los entrenamientos son evidentes es en el caso de los comerciantes del Mercado Central de Quito, quienes han podido mejorar su servicio en beneficio directo de los comerciantes y del entorno productivo de la zona y del país. Un sector económico cuyo entrenamiento y/o habilidades particulares no tienen certificaciones tendrá menos posibilidades de ser incluido en la lista de reclutados.

Los Centros Permanentes de Capacitación Popular, Centros de Capacitación Profesional, Centros de Desarrollo de Negocios, o como deben llamarse, tienen la obligación moral y ética de formar y mejorar las capacidades y competencias del talento humano, aplicando y adaptando el modelo 70 y 30, es decir, 30% teoría y 70% práctica.

Las proyecciones económica estimadas y analíticas de crecimiento poblacional, PEA, ingreso per cápita, etc., aunque carecen de impacto, no disminuyen la importancia de establecer esfuerzos sociales y educativos en beneficio del sistema educativo del país. Como egresados de la UPS, nosotros y las diversas iniciativas de capacitación que hemos llevado a cabo en las llamadas zonas vulnerables, hemos tenido, socialmente y por razones de viabilidad económica, resultados positivos. En esta ocasión, estamos confiados en que será la primera vez que nuestros esfuerzos sean reconocidos por el modelo que crearán para el desarrollo social del país y, por supuesto, para el desarrollo social.

Factores sociales, comerciales y culturales, así como empresas privadas, empresas públicas, centros de negocios, bancos, hoteles, empresarios individuales, escuelas y universidades, motivan y generan fuentes de empleo y, por lo tanto, todos requieren capacitación y educación. Además, los análisis financieros de los centros de formación, reflexiones positivas, relativas a la construcción, proporcionan retorno de la inversión junto con una ganancia amplia, lo cual, también, permitirá el avance tecnológico del Centro de Formación, haciendo así que inversiones de esta naturaleza en centros de formación sean económicamente atractivas.

4.8.2. Recomendaciones.

Con el fin de reestructurar y fortalecer la oferta de especializaciones o cursos de formación que respondan a las demandas actuales del mercado laboral y empresarial, que debido a la globalización está en un estado permanente de revisión y, por lo tanto, es urgente, el centro de formación debe ofrecer facilidades que permitan la actualización del conocimiento. Esto permitirá captar estudiantes que se integrarán al sistema productivo del país.

El Ministerio de Educación y Cultura amplía el alcance de acción de los Centros de Educación Popular, estos asistirán en la construcción de un servicio de formación social genuino, haciendo posible innovar en el contenido de las materias para hacerlo más práctico.

El mercado de la formación requiere innovación constante, no solo en las aulas, sino también en los componentes educativos y pedagógicos. Estos nos garantizarán competitividad en esta área de formación, ofreciendo servicios complementarios de

capacitación para captar a los buscadores de formación, especialmente en el área de gestión.

Es necesario gestionar entornos virtuales para la productividad, en una pedagogía práctica del idioma inglés para lograr un nivel de asimilación óptimo, potenciar la productividad de proyectos, ideas de negocio o microempresas y, finalmente, centrarse en el idioma inglés.

Una ventaja competitiva en el mercado de servicios de capacitación se derivará de la capacidad de acceder al sector en el que se ubicará el centro de capacitación. Combina esto con los resultados financieros del proyecto en conjunto con los planes de crecimiento de los aprendices para potenciar el potencial de ingresos. Esto será posible incluyendo los certificados de competencia que emitirá el centro de capacitación, los cuales serán validados por el Ministerio de Educación.

Cabe señalar que todas las iniciativas educativas se desarrollan bajo un modelo sin fines de lucro. Sin embargo, en el caso de Ecuador, la educación privada, desafortunadamente, se ha convertido en una empresa rentable, sin tener en cuenta consideraciones filosóficas y éticas. Antes de pensar en cuánto, debemos pensar en cómo logramos la formación adecuada, para que haya facilidad en comprender y aplicar el conocimiento.

Incentivar a los miembros del profesorado de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a considerar la inclusión de una especialización en Contabilidad o Auditoría que esté relacionada con el puesto docente en el currículo.

Por último, cambiar nuestras costumbres latinoamericanas negativas vendrá de la formación y la educación. Esto también eliminará paradigmas y arquetipos antiguos y negativos. Estamos decididos a ser parte de la solución mediante la mejora de nuestro conocimiento para fortalecer el conocimiento de los demás.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, A., Hinojosa, L., & Tonello, J. (2011). *FLACSO*. Estrategias para un desarrollo sostenible: el caso del FEPP. En G. Weber (Coord.), Debates sobre cooperación y modelos de desarrollo: Perspectivas desde la sociedad civil en el Ecuador: <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/39436.pdf>
(biblio.flacsoandes.edu.ec)
- Armijos, J., La Paz, A., & López, R. (2025). *Revista Andina de Educación*. Formación contable en América Latina: Entre la uniformidad y la diversidad: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/ree/article/view/5092>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior* . <https://www.ces.gob.ec/documentos/Normativa/LOES.pdf>
- Aveiga, J. (2024). *Desempeño en el ámbito contable y de auditoría en América Latina*. Rio de Janeiro.
- Barón, C., Pérez, S., Giraldo, J., & Téllez, J. (2024). Educación y formación profesional en América Latina: un análisis comparativo de trayectorias institucionales y desafíos en un mundo del trabajo cambiante. *Revista Brasileira de Economia Social y Trabajo*.
- Carvajal, E. (2017). *Universidad Técnica de Ambato*. Competencias del contador: Resultados de una encuesta sobre la valoración de competencias técnicas en contabilidad y auditoría.
- Cejas Martínez, M., Aldáz, S., Liccioni, E., & Palacios, E. (2022). *Las competencias laborales en la formación universitaria del talento humano: Una ruta profesional en el turismo*. *Revista Educare*: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/375/3753509021/>
- Colegio de Contadores Públicos del Ecuador. (2026). *Quiénes somos*. <https://ccpp.org.ec/quienes-somos-25/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe . (2023). <https://www.cepal.org/es/publicaciones>. <https://www.cepal.org/es/publicaciones>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *La educación y la formación para el trabajo en América Latina: desafíos y oportunidades*.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2025). *Educación y desarrollo de competencias digitales en América Latina y el Caribe*. <https://repositorio.cepal.org/entities/publication/3a6f49ca-1104-4791-8cea-5a9cd2a98bec>
- Congreso Nacional del Ecuador. (2000). *Ley para la Promoción de la Inversión y la Participación Ciudadana*. Registro Oficial Suplemento No. 144, 18 de agosto de 2000.
- Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. (2020). *Modelo de evaluación externa de universidades y escuelas politécnicas del Ecuador*. <https://www.caces.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/11/Modelo-de-Evaluacion-Externa-Universidades-y-Escuelas-Politecnicas.pdf>
- Consejo de Educación Superior. (2023). *Informe de rendición de cuentas 2023*. https://www.ces.gob.ec/?page_id=1274
- Gallart, A. (2001). *La formación para el trabajo y los jóvenes en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL): <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/31637>
- Gobierno de la Provincia de Pichincha. (2017). *Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia de Pichincha 2015–2025*. Gobierno de la Provincia de Pichincha: 2017
- Guevara, P., Verdesoto, E., & Castro, E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimien*, págs. 163–173.
- Gutiérrez, L., Zúñiga, J., & González, J. (2018). *Estrategia de aprendizaje vinculante entre la educación superior y el sector empresarial*. Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2022). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6.^a ed.

- Instituto de Auditores Internos del Ecuador. (2026). *Sobre el Instituto de Auditores Internos del Ecuador*. <https://iaiecuador.org/sobre-iaie/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Censo de Población y Vivienda 2022*. https://www.censoecuador.gob.ec/wp-content/uploads/2024/03/CPV_2022_Reporte_Tecnico_mar2024.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025). *Estadísticas laborales*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- International Federation of Accountants. (2019). International education standards for professional accountants.
- Kaplan, R., & Cooper, R. (1999). Coste y efecto: Cómo usar el ABC, el ABM y el ABB para mejorar la gestión, los procesos y la rentabilidad. Gestión 2000.
- Mantilla, M., Urbina, A., & Benítez, G. (2021). *Investigación y formación contable en Ecuador: una aproximación a su realidad actual*. Cuadernos de Contabilidad: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/37206>
- Mantilla, M., Urbina, N., & Benítez, M. (2021). Investigación y formación contable en Ecuador: una aproximación a su realidad actual: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuacont/article/view/37206>
- Mileni, j. (2022). *Instituto de Auditores Internos del Ecuador*. Marco internacional para la práctica profesional de la Auditoría interna: <https://iaiecuador.org/2022/08/marco-internacional-para-la-practica-profesional-de-la-auditoria-interna/>
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Estadísticas educativas (Volumen 4)*. <https://educacion.gob.ec/publicaciones-estadistica-educativa/>
- Oleary, J. (2019). *Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pichincha*. Fe y alegría en la educación rural: https://www.pichincha.gob.ec/images/2023/pdf/rendicion_cuentas_2022/PDOT%202019-2023_2.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Panorama laboral 2023 – América Latina y el Caribe*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_863707.pdf

- Organización Mundial del Trabajo. (2016). *Organización Mundial del Trabajo*.
- Pedraza, M., & De La Gala, B. (2022). El papel mediador del capital estructural en la relación entre capital humano y desempeño de la administración pública en México y Perú.
- Ponce, H. (2006). *La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales*. Contribuciones a la Economía: <https://www.eumed.net/ce/2006/hpt-FODA.htm>
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador. (2024). *Actividad del sistema de costos basado en actividades (ABC) en la formación contable de las universidades ecuatorianas*. Repositorio institucional de la PUCE: <https://repositorio.puce.edu.ec/bitstreams/c300dd44-8d5d-451e-af83-b5cfd81f79ea/download>
- Porter, E. (2008). *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia*. Grupo Editorial Patria.
- Ruiz, S. M. (2022). *Revista de Estudios Económicos Latinoamericanos*. Brechas formativas y mercado laboral: desafíos para la educación contable en Ecuador: https://www.researchgate.net/publication/383638478_Reflexiones_sobre_la_Educacion_Contable_en_Latinoamerica_durante_el_periodo_2015-2022
- Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional. (2020). *Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional*. Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del SECAP: <https://intranet.secap.gob.ec/procesos22/DOC%20LEGALES/BASE%20LEGAL%20SECAP/RI.01%20Estatuto%20SECAP%202020-0012-R.pdf>
- Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. (2023). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*. Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros: <https://www.supercias.gob.ec/portalscvvs/index.htm>
- Universidad Internacional del Ecuador. (2024). *¿Por qué estudiar la carrera de Contabilidad y Auditoría a distancia es una excelente decisión en la actualidad?* <https://www.uide.edu.ec>

- Universidad Politécnica Salesiana. (2013). *La capacitación laboral y su impacto en el desarrollo de competencias profesionales*. Universidad Politécnica Salesiana: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/6983/1/UPS-ST000494.pdf>
- Wehrich, H. (1982). *The TOWS matrix—A tool for situational analysis*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0024630182901200?via%3Dihub>
- Wurgoft, J. (1996). *Reconversión y capacitación laboral para el siglo XXI: Países andinos*. Lima.

ANEXOS

Anexo 1.

ENCUESTA PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA PARA EGRESADOS Y PROFESIONALES DE LA CIUDAD DE QUITO.

Dirigida a: Egresados y profesionales del área contable y de auditoría del Distrito Metropolitano de Quito.

Objetivo: Recopilar información sobre las necesidades de actualización profesional y la demanda de programas de capacitación continua en contabilidad y auditoría.

¿Cuál es su nivel de formación actual?

- Técnico
- Tecnólogo
- Licenciado/a
- Posgrado
- Otro: _____

¿En qué área se desempeña actualmente?

- Contabilidad
- Auditoría
- Finanzas
- Tributación
- Docencia
- Otro: _____

¿Con qué frecuencia participa en programas de capacitación o actualización profesional?

- Cada 6 meses
- Una vez al año
- Esporádicamente
- Nunca

¿Qué tipo de capacitación considera más necesaria en su ámbito laboral?

- Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)
- Normas Internacionales de Auditoría (NIA)
- Actualización tributaria
- Control interno y gestión de riesgos
- Herramientas tecnológicas aplicadas a la contabilidad

¿Prefiere una modalidad de capacitación?

- Presencial
- Virtual
- Híbrida

¿Cuál sería la duración ideal de los cursos o programas?

- Cortos (menos de 1 mes)
- Medianos (1 a 3 meses)
- Largos (más de 3 meses)

¿Qué factores considera más importantes al elegir una capacitación?

- Reconocimiento o certificación
- Calidad del contenido
- Experiencia de los instructores
- Precio accesible
- Flexibilidad de horarios

¿Qué institución o entidad considera más confiable para ofrecer programas de educación continua?

- Universidades
- Colegios profesionales
- Institutos especializados
- Centros privados

¿Estaría dispuesto/a a invertir económicamente en un programa de actualización profesional?

- Sí
- No
- Depende del costo y la calidad

¿Qué expectativa tendría del nuevo Centro de Educación Continua?

- Formación práctica y aplicable
- Certificación profesional
- Networking con colegas
- Innovación y tecnología educativa
- Otro: _____