



TECNOLÓGICO UNIVERSITARIO PICHINCHA
Administración

**“IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN
PARA PERSONAL DEL ÁREA FINANCIERA EN LA EMPRESA DE
TELECOMUNICACIONES ADERTEC S.A.S.”**

Trabajo de titulación presentado como requisito previo para optar por el título de
Tecnólogo Superior en Administración.

Autor: Alisson Yessenia Albán Puma

Tutor: MBA. Jessica Alexandra Coque Velásquez

Quito, febrero 2024

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del Proyecto: “IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA PERSONAL DEL ÁREA FINANCIERA EN LA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES ADERTEC S.A.S”, presentado por Alisson Yessenia Albán Puma, para optar por el Título de Tecnóloga en Administración, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

En la ciudad de Quito, enero del 2024

MBA. Jessica Alexandra Coque Velásquez

No. C.C. 1713313920

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

iii

Yo, Alisson Yessenia Albán Puma, con cedula de identidad 1709897613, en calidad de egresado de la carrera de Administración promoción 2(4) TSADQ3, declaro que los contenidos de este trabajo de titulación, requisito previo a la obtención del grado de Tecnólogo en Administración, son originales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, febrero del 2024

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Alisson Yessenia', is written over a horizontal line. The signature is stylized and somewhat illegible due to the cursive nature of the writing.

Alisson Yessenia Albán Puma

Cedula I.: 1727187856

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de tesis, primero a Dios porque guió mi camino hasta aquí, a mis padres, mi hermano por cada palabra de aliento que me dieron para lograrlo, a mi familia que estuvo conmigo, pero en especial a mi abuelito Albán, que desde el cielo me ayudó, con su espíritu su amor su carácter y perseverancia te amo y te dedico este éxito desde aquí hasta el cielo.

Alisson Albán.

RECONOCIMIENTO

Quiero ali a Dios por permitirme realizar unos de mis más grandes sueños, a mí familia por estar cada día apoyándome incondicionalmente, a mis compañeros de aulas por las risas y la amistad creada en este tiempo de estudio, y a mis profesores que arduamente me acompañaron en el camino para llegar hasta este día compartiendo sus conocimientos conmigo, al Tecnológico Universitario Pichincha por haberme aceptado y preparado para ser una profesional, también agradezco a mí tutora la Ing. Jessica Coque por haberme ayudado y guiado para conseguir el propósito de mi proyecto.

Alisson Albán

RESUMEN

El estudio presente propone implementación de un sistema de evaluación y capacitación para personal del área financiera en la empresa de telecomunicaciones ADERTEC S.A.S. el mismo que se desarrolla en la investigación con sustento teórico que fundamenta la base del sistema de evaluación del personal que labora en la empresa, esto es importante para determinar la necesidad de capacitación más urgente que se necesitan para desarrollar habilidades laborales.

Para el propósito se realiza un estudio FODA de análisis de la empresa para determinar el lugar actual de la organización y nos evidencia las carencias a repotenciar por medio de capacitación continua al personal. Otra herramienta que se propone en el estudio es la encuesta al personal para tener una idea más precisa sobre las necesidades de capacitación que requieren para mejorar su productividad en las actividades que llevan a cabo en ANDERTEC S.A.S. Posteriormente se realiza el procesamiento de datos de la encuesta para su análisis y finalmente sacar conclusiones y recomendaciones al respecto del tema planteado.

Palabras clave: Sistema de evaluación, capacitación, análisis, competencias, productividad.

The study presents a proposal for the implementation of an evaluation and training system for personnel in the financial area at the telecommunications company ADERTEC S.A.S. the same one that is developed in the investigation with theoretical support that bases the base of the evaluation system of the personnel that works in the company, this is important to determine the need for more urgent training that is needed to develop labor skills.

For the purpose, a SWOT analysis study of the company is carried out to determine the current place of the organization and shows us the deficiencies to be repowered through continuous training of the personnel. Another tool proposed in the study is the staff survey to have a more precise idea about the training needs they require to improve their productivity in the activities they carry out at ANDERTEC S.A.S. Subsequently, the survey data is processed for analysis and finally draw conclusions and recommendations regarding the issue raised.

Keywords: Evaluation system, training, analysis, competencies, productivity.

ÍNDICE GENERAL

viii

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	iii
DEDICATORIA	iv
RECONOCIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
Tema del proyecto.....	1
Planteamiento del problema	1
1. Análisis	1
2. Causa.....	1
3. Efecto	1
Formulación del Problema.....	2
Delimitación del problema	2
Objetivos.....	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
Justificación	4
CAPÍTULO I FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	8
Marco Teórico.....	8
Capacitación empresarial.....	8
Empresa de Telecomunicaciones.....	9
Marco Conceptual	18
<i>Sistema.</i>	18
<i>Evaluación.</i>	19
<i>Departamento financiero.</i>	19
Marco Legal.....	26
CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	28
Historia de la Empresa de Telecomunicaciones ADERTEC S.A.S.....	28
Organigrama de la Empresa de Telecomunicaciones ADERTEC S.A.S.....	29
Encuesta.....	30
FODA	46
Diagrama de Ishikawa.....	47
Síntesis.....	47
Capítulo III PROPUESTA	48
Antecedentes de la propuesta.....	48
Objetivos de la propuesta	48
Alcance	49
Presupuesto	50
Recursos.....	50
Impacto	51
Beneficios	51
Conclusiones.....	56

Recomendaciones.....	57ix
Bibliografía.....	58
Anexos.....	61

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Software obsoleto que permanecen en las empresas	5
Tabla 2. Encuesta, datos sociodemográficos	30
Tabla 3. Encuesta, datos sociodemográficos	31
Tabla 4. Encuesta, pregunta 1	32
Tabla 5. Encuesta, pregunta 2	33
Tabla 6. Encuesta, pregunta 3	35
Tabla 7. Encuesta, pregunta 4	36
Tabla 8. Encuesta, pregunta 5	38
Tabla 9. Encuesta, pregunta 6	39
Tabla 10. Encuesta, pregunta 7	41
Tabla 11. Encuesta, pregunta 8	42
Tabla 12. Encuesta, pregunta 9	43
Tabla 13. Encuesta, pregunta 10	45
Tabla 14. Matriz de ejecución del presupuesto de compras	50

LISTA DE FIGURAS

xi

Figura 1. Ubicación de la empresa ADERTEC S.A.S.	3
Figura 2. ADERTEC.....	4
Figura 3. Organigrama ADERTEC.....	29
Figura 4. FODA ADERTEC	46
Figura 5. Diagrama de Ishikawa.....	47

INTRODUCCIÓN

Tema del proyecto

“Implementación de un sistema de evaluación y capacitación para personal del área financiera en la empresa de telecomunicaciones ADERTEC S.A.S.”

Planteamiento del problema

1. Análisis

La carencia de un plan de sistema de evaluación y capacitación para personal del área financiera en la empresa de telecomunicaciones ADERTEC S.A.S.”

2. Causa

La falta de gestión de los recursos que posee la empresa produce un nivel de improductividad en aumento, así como el desconocimiento de un manual de funciones en el área financiera de la organización.

3. Efecto

La ausencia de un sistema de evaluación y capacitación para personal del área financiera en la empresa de telecomunicaciones ADERTEC S.A.S, produce una pérdida de recursos por la falta de gestión adecuada a los trabajadores del área financiera de la empresa ADERTEC, esto produce que existan gastos operativos significantes.

Formulación del Problema

¿En qué sentido la implementación de un sistema de evaluación y capacitación ayudará a potenciar conocimientos financieros al personal de la empresa ADERTEC S.A.S, en la ciudad de Quito?

Delimitación del problema

Campo: Evaluación y capacitación.

Área: Financiera de la empresa ADERTEC S.A.S.

Aspecto: Capacitación del talento humano.

Límite Espacial: Empresa ADERTEC S.A.S.

Límite Temporal: enero - diciembre 2024

Ubicación: Calle: OE-7A

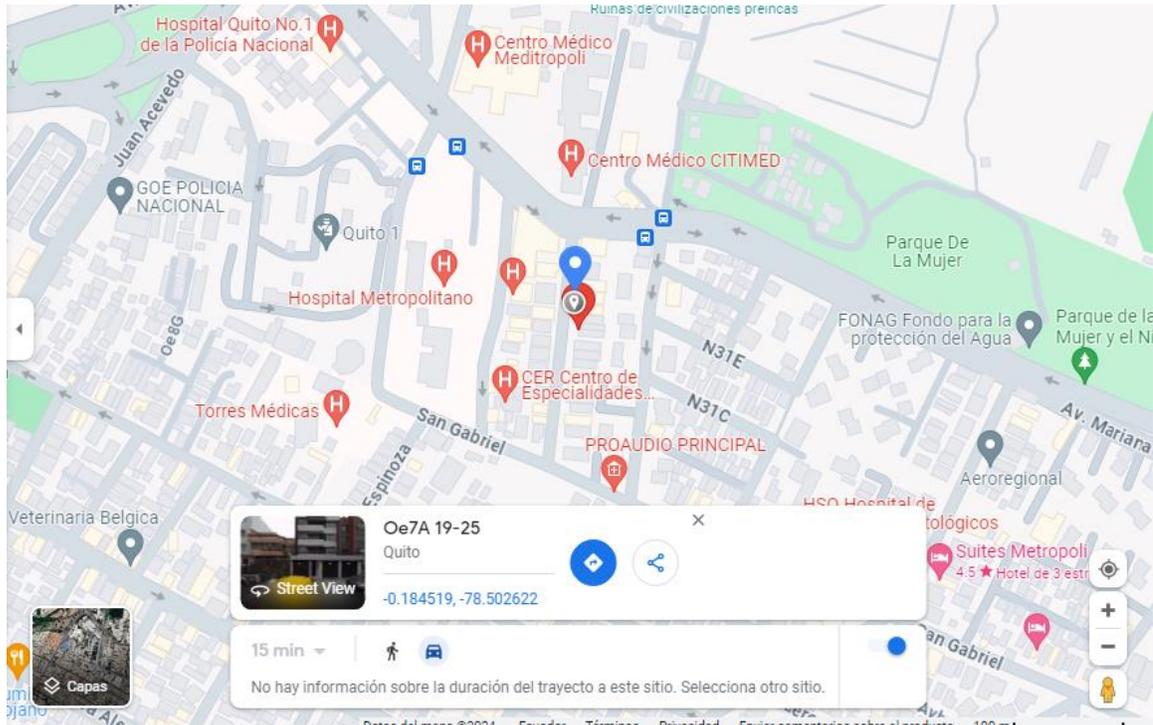


Figura 1. Ubicación de la empresa ADERTEC S.A.S.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un sistema de evaluación y capacitación para personal del área financiera en la Empresa de telecomunicaciones ADERTEC S.A.S, para el año 2023.

Objetivos Específicos

1. Identificar las temáticas de capacitación, de acuerdo a las falencias de conocimientos del personal del área financiera.
2. Verificar la situación actual de la empresa del sistema de evaluación y capacitación para el área financiera.

3. Desarrollar un sistema de evaluación y capacitación para personal del área financiera en la empresa ADERTEC S.A.S, de la ciudad de Quito.

Justificación

Mantener al personal capacitado, ayudará a mejorar las actitudes y aptitudes del personal del área financiera, así mismo, este sistema podrá ser socializado a toda la empresa, con la finalidad de que todos los empleados desde la Gerencia hasta los socios, se encuentren en conocimiento de las diferentes temáticas que maneja y produce el departamento financiero.

Asimismo, este sistema permitirá a la empresa tener un proceso de evaluación y capacitación sistematizado, permitiendo a futuro si otra área requiriera de algún tipo de capacitación, puedan tomar como referencia este sistema y adaptarlo a sus necesidades empresariales.



Figura 2. ADERTEC

Tabla 1. Software obsoleto que permanecen en las empresas

10 signos de software obsoleto en las empresas	
1. El programa no responde	<p>El software de gestión obsoleto es susceptible a errores por diversos motivos, como errores de programa o datos redundantes que son difíciles de procesar.</p> <p>Esta es una de las principales razones por las que a medida que una empresa crece busca software que tenga mejor rendimiento y se actualice constantemente.</p>
2. Pérdidas de información	<p>Hay gente que no ha subido a la nube y tiene su propia aplicación de gestión o contabilidad en el servidor, o peor aún, en el PC.</p> <p>Si una computadora o servidor falla, la información almacenada en él puede verse afectada y perderse. Si esto sucede, estará en serios problemas.</p>
3. Problemas con las copias de seguridad	<p>Esto será lo primero que preguntaremos si el programa de gestión almacenado en el ordenador o servidor está dañado e impide el acceso a la información del programa. Si tienes una copia de seguridad entonces el problema no es grave porque la información se puede recuperar.</p> <p>La aplicación en la nube asegura que no perderá sus datos. Si no tiene una aplicación en la nube, es conveniente ver que las copias de seguridad se realizan correctamente.</p> <p>Además, también deberías comprobar si se pueden cargar en el programa si es necesario.</p>

<p>4. Problemas para acceder a los datos</p>	<p>Si este tipo de problemas persisten, su software no facilitará el trabajo de su equipo administrativo.</p> <p>El software actualizado integra la gestión con la contabilidad, de modo que los gerentes y contadores siempre comprendan las obligaciones de cada cliente.</p>
<p>5. Problemas con los virus</p>	<p>Esta situación es crítica para todas las empresas.</p> <p>El software obsoleto es más vulnerable a los ataques cibernéticos de los piratas informáticos, que pueden robar datos o infectar programas con virus.</p> <p>La razón principal es que los programas están desactualizados o se invierte poco dinero en actualizaciones.</p>
<p>6. Problemas para generar los modelos tributarios</p>	<p>El software obsoleto no envía automáticamente su declaración de impuestos, puede producir modelos con errores o es posible que no pueda actualizar los cambios realizados por el IRS.</p> <p>Es especialmente importante disponer de un software actualizado para que no suponga dificultades a la hora de presentar los modelos fiscales.</p> <p>Si tienes que preparar el modelo manualmente debido a problemas en la aplicación, perderás mucho tiempo y provocarás mucha frustración.</p>

7. Previsiones de pago poco fiables o inexistentes	<p>Hay programas que no proporcionan previsiones de pagos, por lo que lo mejor para las empresas es almacenarlas en hojas de cálculo, lo que puede dar lugar a errores.</p> <p>Un buen software de contabilidad generará pronósticos automáticamente una vez que se publiquen sus cuentas, lo que le permitirá aplicar varios filtros, como pronósticos por banco, por fechas específicas y más.</p>
8. Falta de integración entre la aplicación de gestión y la de contabilidad	<p>Existen programas de gestión que no se integran automáticamente con su software de contabilidad, por lo que deberá importar datos del programa de gestión a su software de contabilidad.</p> <p>El software actualizado integra gestión y contabilidad en tiempo real para ayudar a evitar la migración de datos.</p>
9. El software no facilita la emisión de recibos	<p>Si su aplicación de gestión no le permite crear fácilmente recibos que necesita enviar en persona, su software está muy desactualizado.</p> <p>Enviar cheques manualmente a su programa bancario es casi una cosa del pasado.</p>
10. No se puede navegar dentro del programa	<p>Un software bueno y completamente actualizado como Sage 50 le permite navegar por su balance, ver sus libros e ingresar directamente cualquier elemento al que desee acceder.</p> <p>El software de gestión y contabilidad de Sage se actualiza continuamente para hacer la vida más fácil a los usuarios.</p> <p>Sage también emplea consultores dedicados para ayudarle a aprovechar al máximo sus aplicaciones de contabilidad y gestión.</p>

Elaborado por: (Fernández, 2021).

CAPÍTULO I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Marco Teórico

La evaluación y el aprendizaje son dos procesos fundamentales en el desarrollo humano y organizacional, las evaluaciones muestran que el desempeño de los empleados y la capacitación proporcionan el conocimiento y las habilidades necesarias para mejorar la productividad.

En el contexto de la empresa de telecomunicaciones ADERTEC S.A.S. La implementación de un sistema de capacitación y evaluación del personal financiero es una iniciativa necesaria para mejorar la eficacia y eficiencia operativa.

Los autores enumerados en este marco teórico cubren los siguientes temas:

Capacitación empresarial.

La capacitación dentro de las organizaciones forma parte importante de los procesos de talento humano que ayudan a mejorarla productividad, genera mayor rentabilidad, reduce tiempos de actividades entre otros aspectos que hacen del empleado una persona que cuenta con los conocimientos necesarios para realizar sus actividades de manera efectiva. La capacitación se compone de actividades programadas orientadas a desarrollar conocimientos nuevos en el área particular de desempeño de funciones (Banco de Desarrollo Nacional Financiera, 2004).

Empresa

Es la empresa una organización con fines de lucro que brinda bienes o servicios con el propósito de satisfacer una necesidad particular por el intercambio económico dentro de un mercado concreto (CEUPE, 2023).

Empresa de Telecomunicaciones.

Una empresa que brinda servicios de telecomunicaciones es aquella que proporciona voz y datos en un área extensa, el más conocido es el servicio telefónico de manera inalámbrica o por cableado (BDR Informática, 2021).

Evaluación del personal

La evaluación de personal se define a los procesos que llevan a cabo el personal de recursos humanos para medir el desempeño de los empleados, se analizan varios elementos, competencias laborales, conocimientos, habilidades, aptitudes, entre otros (SESAME, 2023).

La importancia de la evaluación y la formación

La evaluación del desempeño es el proceso sistemático de recopilar y reportar información sobre el desempeño de los empleados. La formación es un proceso educativo encaminado a modificar o desarrollar las competencias de los empleados en beneficio de la organización (Guevara, 2016).

Objetivos de evaluación y formación

El propósito de la certificación es mejorar el desempeño de los empleados, brindar retroalimentación y tomar decisiones de personal. El objetivo de la formación es aumentar la productividad, desarrollar las habilidades y conocimientos de los empleados y prepararlos para tareas futuras (Cota, 2016).

Formas de evaluación y formación:

Las formas de evaluación del desempeño se pueden dividir en 4 tipos:

1. Evaluación basada en objetivos,
2. Evaluación basada en competencias,
3. Evaluación basada en el comportamiento, y
4. Evaluación de 360 grados (Morán, 2016).

Factores que influyen en la evaluación y el aprendizaje

Los factores que influyen en la evaluación del desempeño incluyen las características de los empleados, las características organizacionales y las características de las tareas (Bizneo, 2023).

Los factores que afectan la capacitación incluyen las necesidades organizacionales, las necesidades de los empleados y las características del programa de capacitación (Barrazueta, 2023).

Implementar un sistema de evaluación y capacitación

La implementación de un sistema de medición del desempeño requiere un plan cuidadosamente elaborado que incluya identificar los objetivos de evaluación, elegir un método de evaluación, crear una herramienta de evaluación, capacitar a los evaluadores y comunicar los resultados de la evaluación (Ortega, 2023).

Los tipos de formación se pueden dividir en 4 tipos:

1. Formación en el puesto de trabajo,
2. Capacitación en el trabajo,
3. Capacitación formal y
4. Aprendizaje informal (CognosOnline, 2022).

Introducción al sistema de capacitación

La introducción del sistema de capacitación requiere un plan de desarrollo cuidadoso, que incluye la indicación de necesidades de capacitación, el desarrollo de contenido de capacitación, la elección de un método de enseñanza, desarrollar materiales didácticos, y evaluar la efectividad de la capacitación”. Estos son sólo algunos autores que abordan el tema de la evaluación y el aprendizaje. La investigación sobre estos temas es extensa y continua, por lo que es importante mantenerse actualizado con las últimas tendencias y novedades (Guamán, 2018).

En el caso de ADERTEC S.A.S. La implementación de un sistema de evaluación y formación de empleados en el sector financiero debe tener en cuenta las especificidades de

la organización y de los empleados, el plan de implementación debe diseñarse cuidadosamente para garantizar el éxito del sistema.

Sistema de evaluación financiera y formativa.

La evaluación financiera y la capacitación son dos procesos fundamentales en el desarrollo organizacional, las evaluaciones revelan las fortalezas y debilidades financieras de los empleados, y la capacitación les brinda las herramientas necesarias para mejorar su desempeño (Díaz, 2018).

Los objetivos del sistema de evaluación y formación financiera

Identificar las necesidades de formación de los empleados para mejorar el desempeño financiero de los empleados y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización (Agudelo, 2018).

Métodos de evaluación

Revisión de 360 grados. Este método implica recopilar información sobre el desempeño de los empleados de una variedad de fuentes, como supervisores, compañeros de trabajo, clientes y proveedores. Evaluación basada en competencias. Este método implica evaluar el desempeño de los empleados en función de un conjunto específico de competencias. Evaluar según objetivos. Este método implica evaluar el desempeño de los empleados en función de los objetivos establecidos para su puesto (Gómez, 2023)..

Métodos de aprendizaje

Enseñando todos los días. Este método implica realizar la formación en una sala de conferencias o centro de formación. Formación virtual. Este método implica realizar formación a través de Internet. Durante la formación de los empleados. Este método implica capacitar a los empleados en el trabajo bajo la supervisión de un instructor (Timely, 2023).

Factores de éxito

Compromiso de la alta dirección. El éxito del sistema depende del compromiso de la alta dirección de la organización. Apoyo a los empleados. El éxito del sistema también depende del apoyo de los empleados. Calidad de la educación. La calidad de la formación es la base del éxito del sistema (Escuela Europea de Excelencia, 2017).

Programas contables y financieros para empresas 2024

1. Cuenti

Es un programa de contabilidad y liquidación diseñado exclusivamente para micro, pequeñas y medianas empresas, que permite el análisis y el mantenimiento del registro de contabilidad de una empresa en la nube y desde cualquier lugar, otra peculiaridad de este software es que fue creado por contadores, es decir, los oficiales deben facilitar la gestión integral, el monitoreo y el análisis de la información contable de todos los puntos de venta; además de facturación y salarios electrónicos, también tiene un sistema de notificaciones y notificaciones que advierten cuándo debe pagar varios estados financieros, y también es

calabro, lo que significa que se adapta al ritmo de la expansión de su empresa (Bermudez, 2024)..

2. *Siigo*

Este sistema de contabilidad está 100% basado en la nube y además cuenta con funcionalidades como facturación electrónica y nómina, uno de sus rasgos característicos es la gestión de las actividades contables: ventas, compras, pagos, transacciones bancarias y cálculos de impuestos, permite conectarte desde cualquier dispositivo en cualquier momento (Bermudez, 2024)..

3. *Loggro*

Loggro es un software de contabilidad basado en la nube que permite a las empresas gestionar múltiples puntos de venta y controlar el inventario, los costos, las listas de precios y las carteras, este programa, al igual que los dos anteriores, actualiza continuamente los principios contables y tributarios de la DIAN (Bermudez, 2024)..

4. *World office*

Se trata de un software financiero con múltiples versiones para escritorio y nube que facilita llevar registros contables según los estándares vigentes, además, permite crear un número ilimitado de usuarios y establecer diferentes niveles de acceso a la información (Bermudez, 2024)..

5. *Alegra*

Alegra es un software que ofrece un sistema de contabilidad que además está ubicado en la nube y permite automatizar la contabilidad de tu empresa y actualizarla de acuerdo con los requisitos de la DIAN y permite crear facturas automáticamente (Bermudez, 2024).

Las pequeñas y medianas empresas son parte esencial de la estructura empresarial de América Latina. Esta importancia se manifiesta en varios aspectos, como su participación en el número total de empresas o en la creación de empleo, más que en el producto interno bruto (PIB) regional, que es sólo del 25%, lo que contrasta fuertemente con la situación en los países desarrollados. En los países de la Unión Europea (UE), las pymes tienen una media del 56% (Meza & Rivera, 2022).

El estudio muestra que las pequeñas y medianas empresas desempeñan un papel importante a la hora de contribuir a la economía mediante la creación de altas tasas de empleo, y destaca la importancia de analizar su situación financiera para evitar problemas: los errores y fracasos las obligan a trabajar sólo para satisfacer las necesidades de los clientes o, en el peor de los casos, deja de funcionar. Todo tipo de organización concede gran importancia al aspecto financiero, y el éxito o fracaso de las empresas se debe en gran medida a la calidad de sus decisiones financieras, lo que tiene un gran impacto en la situación financiera de la empresa; también influyen en el riesgo y el éxito de una empresa al maximizar la riqueza de los accionistas (Revista UNL, 2017).

El análisis financiero es una combinación de métodos o técnicas que examinan los estados financieros de una empresa para ver cómo se está desempeñando la empresa en el logro de los objetivos establecidos en su plan estratégico (RIBBECK, 2013).

Sin embargo, el análisis apropiado para cada tipo de empresa puede variar según sus características particulares; si es una empresa con o sin ánimo de lucro, el tamaño, el entorno económico en que se desenvuelve y muchos otros factores que influyen dentro del campo financiero. (Berancur, Montes y Taborda 2011).

El propósito del trabajo es determinar las bases teóricas del análisis financiero con el fin de identificar factores de riesgo en las pequeñas y medianas empresas. Las finanzas crean la disciplina de un entorno analítico y crítico, que se ha convertido en el elemento más importante de los sistemas de TICs corporativos respaldados por procedimientos financieros; pero pretende ser una base para la toma de decisiones, principalmente en materia inmobiliaria, económica y financiera (Macías, 2022).

La recolección de los procedimientos financieros consiste en que, al finalizar la presente investigación científica los involucrados estén en condiciones de utilizar los mecanismos de operación destinados a mejorar dentro la toma de decisiones (Neill & Cortéz, 2017).

Educación Financiera.

Los programas de educación financiera no están incluidos en el plan de estudios de educación financiera; sin embargo, a pesar de su preparación, no cumplen con los estándares mínimos requeridos, porque el dilema surge en la etapa en la que se debe brindar educación financiera, donde la educación financiera se puede desarrollar en cursos de larga duración, ya que incluye muchos conceptos claros. interrelacionados. finanzas, inversiones, productos y servicios financieros, instrumentos de pago y seguros (Red de Instituciones Financieras de Desarrollo, 2022).

En este contexto, el sistema bancario define la educación financiera como un proceso en el que los miembros de la sociedad buscan aprender aspectos como conceptos, características y riesgos asociados a los productos y servicios financieros para mejorar su bienestar personal. En contraste, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que es un proceso en el que inversionistas y consumidores aumentan su conocimiento sobre los productos financieros que compran o planean comprar, a través del cual necesitan desarrollar habilidades. que les permitan ser competentes. en opciones financieras (Banco de Desarrollo de América Latina, 2013).

Por otro lado, la educación financiera es una colección de conocimientos y habilidades que le permiten administrar el dinero de manera efectiva y continua, y esto resumirá estos tres conceptos que se entenderán como educación de talento. Es una

colección de actividades que comienzan con la adquisición. Conocimiento del desarrollo de las habilidades necesarias en la gestión de productos y servicios financieros, por lo que es un factor importante, su importancia inevitable (Gobierno de México, 2016).

Se puede confirmar que las organizaciones bancarias tienen una solidaridad con la población en su sentido de que han profundizado su conciencia sobre los clientes y sus clientes potenciales para que los programas de educación financiera. Mejorando el conocimiento sobre este tema desde una edad temprana (Lévy, Bourgault, Calvo, & Trudel, 2019).

Teniendo en cuenta que el uso de mecanismos de distribución y comunicación debe ser adecuado para crear una distribución precisa y oportuna de mensajes educativos para obtener un rango más amplio en problemas de capacitación; Esto significa que la persona que recibe los objetivos debe evaluarse en términos de realización de programas y personalización, teniendo en cuenta que el usuario siempre afecta la necesidad de mejorar la comprensión de los problemas financieros y el riesgo (CEPAL, 2012).

Marco Conceptual

Sistema. -

El sistema comprende un grupo de elementos interrelacionados basados en una estructura definida en un entorno particular y se aplica en diversas áreas del conocimiento (Concepto, 2023).

Evaluación. -

Este término se refiere a determinar el valor de acciones, la evaluación comprende un juicio en torno a criterios o normas para saber el valor o importancia de algo en particular (Significados, 2013).

Departamento financiero. -

El departamento o el área financiera en una organización cumple entre sus principales funciones la de determinar las inversiones que necesita realizar la empresa de manera prioritaria y elegir las fuentes o recursos de financiamiento para poder llevarlas a cabo. Este departamento se encarga de gestionar las finanzas, administra y controla el capital que se solventa en la empresa (UNIR, 2022).

Factores del sistema de capacitación y evaluación financiera. -

Efectividad. -

este proceso le permite determinar el nivel de empleado en temas financieros.

Diagnóstico de demanda. -

este proceso le permite determinar la necesidad de capacitación del personal.

Plan de formación. -

Este documento define los objetivos, contenidos, métodos y recursos de la formación.

Realizar capacitación. -

Este proceso incluye realizar la capacitación según lo planeado.

Evaluar el aprendizaje. -

Este proceso le permite medir la efectividad de la capacitación.

Principios del sistema de evaluación financiera y capacitación. -

Objetividad. - El proceso debe ser objetivo y libre de sesgos.

Justicia. - El proceso debe ser justo y equitativo para todos los empleados.

Eficiencia: El proceso debe ser eficiente y eficiente en el uso de recursos.

Relevancia. -

El proceso debe satisfacer las necesidades de la organización y de los empleados.

Etapas del proceso de evaluación financiera y formación. -

Planificación. - En esta etapa se establecen objetivos, contenidos, métodos y recursos de la capacitación.

Implementación. - En esta etapa, la capacitación se lleva a cabo según el plan.

Monitoreo. - En esta etapa se monitorea el progreso de la capacitación y se realizan las correcciones necesarias.

Evaluación. - En esta etapa se mide la efectividad de la capacitación.

Capacitación. El proceso de aprendizaje (enseñanza, capacitación, etc.) a través del cual las personas desarrollan las habilidades necesarias para realizar una tarea o función.

Empresa. -

Significa cualquier negocio organizado con el propósito de producir, procesar, manipular, administrar o almacenar bienes o para el suministro de bienes o servicios.

Módulo. -

Es una estructura integrada y multidisciplinaria de actividades educativas que, en una fase flexible, permite el logro de objetivos educativos en forma de habilidades, destrezas y actitudes que capacitan a los estudiantes para desempeñar funciones especializadas.

Evaluación de necesidades. -

Antes de implementar un programa de capacitación, es importante identificar las brechas de conocimientos y habilidades entre los empleados. Esto se hace mediante un análisis de necesidades, que puede incluir encuestas, entrevistas, evaluaciones del desempeño y evaluaciones de competencias.

Desarrollo del plan de estudios. -

En base a las necesidades identificadas, se desarrolla un plan de estudios que incluye temas financieros relevantes como contabilidad, análisis financiero, elaboración de presupuestos, gestión de riesgos, cumplimiento normativo y finanzas corporativas.

Técnicas de enseñanza. -

La capacitación puede adoptar muchas formas, como talleres presenciales, aprendizaje electrónico, simulaciones, estudios de casos y consultoría. La elección depende de los objetivos de formación, los recursos disponibles y las preferencias de formación del empleado.

Evaluación del aprendizaje. -

Es importante medir la eficacia de la formación. Esto se puede hacer a través de pruebas, proyectos, evaluaciones de desempeño y comentarios de los participantes. La evaluación ayuda a determinar si se están cumpliendo los objetivos de aprendizaje y dónde es necesario mejorar.

Desarrollo de la capacidad. -

Además del conocimiento técnico, la formación financiera también debe centrarse en el desarrollo de habilidades interpersonales como el análisis crítico, la toma de decisiones, la comunicación eficaz y el liderazgo.

Cumplimiento y actualizaciones regulatorias. –

Debido a que las finanzas están estrictamente reguladas, el sistema debe incluir capacitación sobre las reglas y regulaciones relevantes para garantizar que los empleados estén al tanto de los cambios y requisitos legales.

Tecnología y herramientas financieras. -

La capacitación debe incluir el uso de herramientas y tecnología financieras modernas, como software de contabilidad y análisis, plataformas de big data y el uso de inteligencia artificial en finanzas.

Retroalimentación y mejora continua. –

Un sistema eficaz de formación y evaluación debe ser dinámico y adaptable a las necesidades cambiantes. La retroalimentación periódica de los participantes y la revisión continua del programa son esenciales para garantizar su relevancia y eficacia a largo plazo.

Retorno de la inversión en formación. –

Es importante evaluar el retorno de la inversión (ROI) de los programas de formación analizando el impacto en la productividad, la productividad y el desempeño financiero de la empresa.

Cultura de aprendizaje organizacional. –

Definitivamente, el sistema debe promover una cultura de aprendizaje continuo dentro de la organización, alentando a los empleados a buscar activamente oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Calidad del contenido. –

El contenido debe ser relevante, oportuno y de alta calidad.

Métodos de formación. -

Los métodos de enseñanza deben ser eficaces y adecuados a las necesidades de los participantes.

Apoyo de la dirección. -

El apoyo del liderazgo es fundamental para el éxito de cualquier iniciativa de capacitación.

Capacidad financiera. -

La competencia financiera. Son los conocimientos, las habilidades y los comportamientos humanos necesarios para tomar decisiones financieras informadas.

Educación financiera. -

La educación financiera es el proceso de proporcionar a las personas el conocimiento y las habilidades financieras necesarias para tomar decisiones financieras informadas.

Educación financiera. -

La formación financiera es el proceso de proporcionar a las personas las habilidades específicas necesarias para realizar tareas o funciones financieras.

Evaluación formativa. -

La evaluación formativa es un tipo de evaluación destinada a proporcionar a los participantes información sobre su progreso y ayudarlos a aprender.

Evaluación sumativa. -

La evaluación sumativa es una forma de evaluación utilizada para determinar el nivel de conocimiento de los participantes al final de un curso o programa.

Análisis verticales. –

Se llama así porque se utiliza un estado financiero, pero para una fecha o período específico sin combinarlos con otros estados.

Análisis horizontal. -

Técnica que utiliza dos o más estados financieros del mismo tipo, pero preparados en fechas diferentes. Gracias a este análisis podemos identificar cambios que surgen en cuentas separadas de un período a otro.

Desarrollo Profesional Continuo. –

Es un proceso de aprendizaje y desarrollo continuo a lo largo de su carrera, enfatizando la importancia de mantener, mejorar y ampliar las competencias necesarias para el crecimiento profesional e individual.

Marco Legal

En el Ecuador, el marco legal del sistema de evaluación financiera y de capacitación se rige por las siguientes leyes:

Código del Trabajo. –

El artículo 121 del Código del Trabajo estipula que los empleadores están obligados a proporcionar a los empleados la formación necesaria para el desempeño de sus funciones.

Ley Orgánica de Educación Superior. -

La Ley de Instituciones de Educación Superior exige que las instituciones de educación superior proporcionen programas de capacitación sobre cuestiones financieras.

Reglamento general de Instituciones del Sistema Nacional de Educación Financiera. –

El reglamento general de las organizaciones pertenecientes al Sistema Nacional de Educación Financiera especifica los requisitos para el establecimiento y funcionamiento de estas organizaciones pertenecientes al sistema nacional de educación financiera. Además de estos principios, las organizaciones pueden establecer sus propios sistemas de evaluación financiera y de formación siempre que cumplan con los principios de objetividad, equidad, eficacia, idoneidad y legalidad.

Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (LOEI). -

Según la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación (LOEI) en su Artículo 4 Numeral 2 señala: *“Favorecer el desarrollo económico a partir del emprendimiento y la innovación, de manera justa, democrática, productiva, solidaria y sostenible, basado en la generación de riqueza, trabajo digno y estable”* (Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, 2020).

Constitución de la república del Ecuador. -

Para la Constitución ecuatoriana, en su artículo 39 señala que: *“El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento”* (Constitución de la República del Ecuador, 2011).

CAPÍTULO II

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

Historia de la Empresa de Telecomunicaciones ADERTEC S.A.S.

En razón de que la empresa se constituyó en el último trimestre del año 2021, y su objetivo fundamental es brindar un servicio de calidad referente a los sistemas tecnológicos, contando con equipos, software y demás equipos necesarios para este fin, es necesario que el personal que labora en esta empresa, adquiera los conocimientos suficientes para desempeñar su trabajo de manera eficiente sobre las distintas temáticas que maneja área financiera, es así, que la empresa ADERTEC S.A.S., requiere implementar un sistema de evaluación y capacitación para personal del área financiera en la Empresa de telecomunicaciones ADERTEC S.A.S, con el fin de brindar un excelente servicio al proveedor y consumidor (EMIS, 2021).

Organigrama de la Empresa de Telecomunicaciones ADERTEC S.A.S.

Figura 3. Organigrama ADERTEC

Encuesta

ENCUESTA A TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO FINANCIERO DE

ADERTEC S.A.S.

ENCUESTA

Datos sociodemográficos

Edad

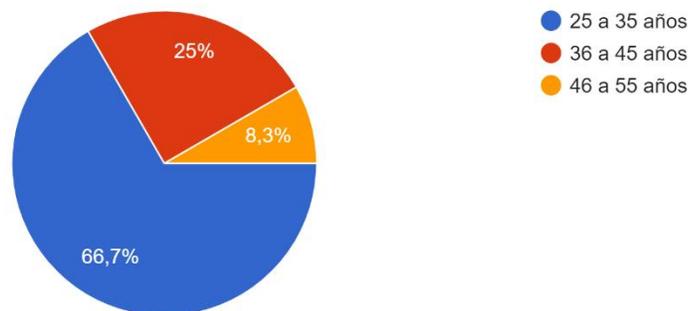
Tabla 2. Encuesta, datos sociodemográficos

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
25 a 35 años	8	66,7%
36 a 45 años	3	25%
46 a 55 años	1	8,3%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alison Albán 2024).

Edad

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 66,7% corresponden a las edades de entre 25 y 35 años, un 25% corresponden a las edades de entre 36 y 45 años, y un 8,3% de los encuestados pertenecen a las edades de entre 46 y 55 años.

Interpretación. – Se evidencia que la mayor parte de número de trabajadores corresponden a las edades de entre los 25 y 35 años de edad.

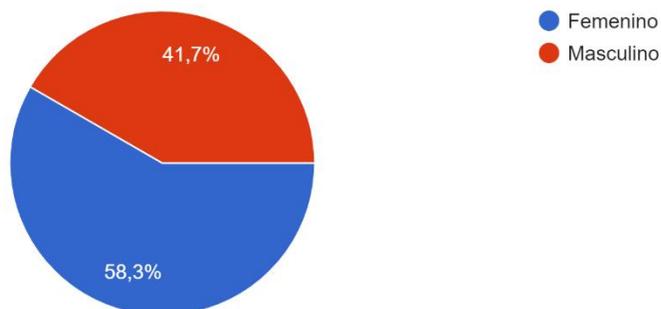
Género

Tabla 3. Encuesta, datos sociodemográficos

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Femenino	7	58,3
Masculino	5	41,7
Total	45	100

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

Género
12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 58,3% de las personas que trabajan en l empresa corresponden al género femenino, mientras que el 41,7% corresponden al género masculino.

Interpretación. – Estos resultados muestran que más de la mitad e los empleados pertenecen al género femenino.

1. ¿Dentro del área financiera, ha recibido capacitación financiera?

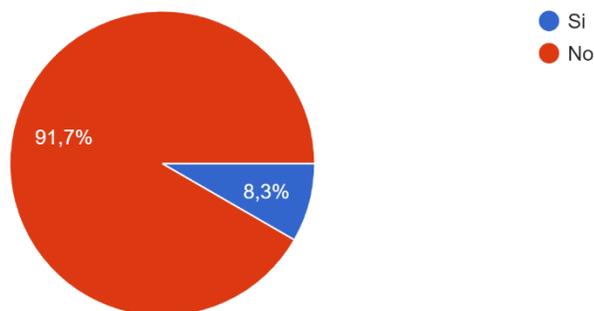
Tabla 4. Encuesta, pregunta 1

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
SI	40	91,7%
NO	5	8,3%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

1. ¿Dentro del área financiera, ha recibido capacitación financiera?

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 91,7% NO han recibido una capacitación financiera, mientras que el 8,3 responde que SI han recibido capacitación financiera.

Interpretación. - El análisis de los datos obtenidos de los 12 encuestados revela una notable carencia de capacitación financiera entre ellos. Con un 91,7% , indicando que no han recibido formación financiera, se destaca una significativa falta de inversión o énfasis en la educación financiera dentro de la muestra evaluada.

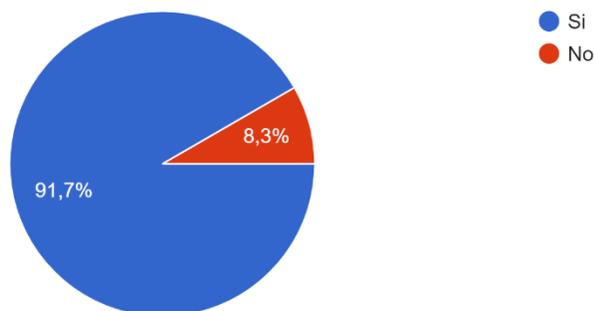
2. *¿Considera importante la implementación de programas de capacitación financiera?*

Tabla 5. Encuesta, pregunta 2

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
SI	11	91,7%
NO	1	8,3%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

2. ¿Considera importante la implementación de programas de capacitación financiera?
12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 91,7% considera que, SI es importante la implementación de programas de capacitación financiera, versus el 8,3% considera que NO es importante la implementación de programas de capacitación financiera.

Interpretación. - El análisis de estos datos muestra una clara y abrumadora percepción de la importancia de la capacitación financiera entre los empleados. Con un 91,7% de participantes, reconocen la relevancia de implementar programas de capacitación financiera, se evidencia una fuerte demanda o reconocimiento de la necesidad de educación en este ámbito.

3. *¿Considera que puede aplicar a la empresa los conocimientos adquiridos y que se puede disminuir costos y gastos?*

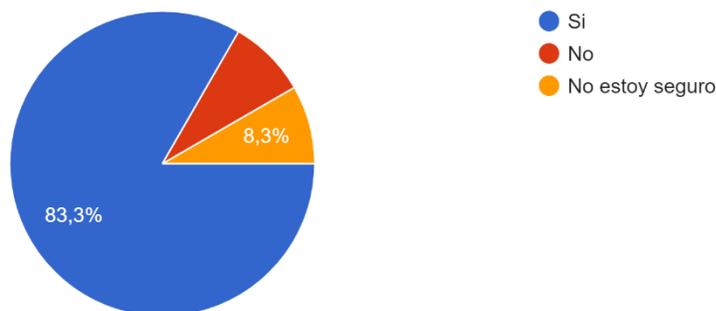
Tabla 6. Encuesta, pregunta 3

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Si	10	83,3%
No	1	8,3%
No estoy seguro	1	8,3%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

3. *¿Considera que puede aplicar a la empresa los conocimientos adquiridos y que se puede disminuir costos y gastos?*

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 83,3% Considera que, SI puede aplicar a la empresa los conocimientos adquiridos y que se puede disminuir costos gastos, un 8,3,9% Considera que, NO puede aplicar a la empresa los conocimientos adquiridos y que se puede disminuir costos y el 8,3 % o está seguro.

Interpretación. - El análisis de estos datos indica que la mayoría de los encuestados, con un 83,3%, cree que es posible aplicar los conocimientos adquiridos en capacitaciones o formaciones para disminuir costos y gastos en la empresa. Esta alta proporción señala un reconocimiento general de que la educación y el conocimiento tienen un impacto práctico y beneficioso en la gestión financiera de la empresa, potencialmente llevando a una mayor eficiencia y reducción de costos.

4. *Elija la respuesta a su criterio sobre qué es lo más urgente en programas financieros.*

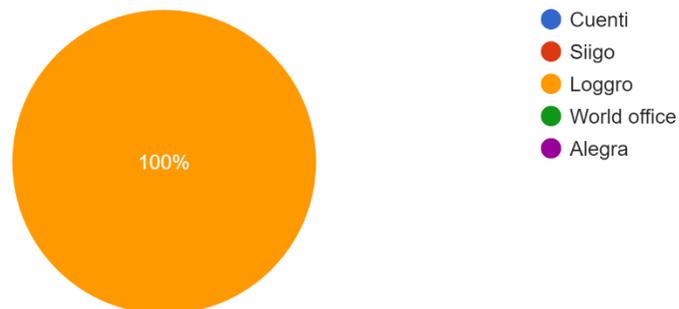
Tabla 7. Encuesta, pregunta 4

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Si	10	83,3%
No	1	8,3%
No estoy seguro	1	8,3%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

4. Elija la respuesta a su criterio sobre qué es lo más urgente en capacitación

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 100% de los empleados encuestados manifiesta lo más urgente en capacitación es el programa Loggro.

Interpretación. – El análisis de estos datos es bastante directo y revelador, todos los empleados encuestados, sin excepción, piensan que lo más urgente en términos de capacitación es el programa "Loggro". Este resultado unánime indica una clara necesidad percibida en relación con este programa específico. Es un indicador clave para la gestión de la empresa de que es necesario priorizar y proporcionar recursos para dicha capacitación.

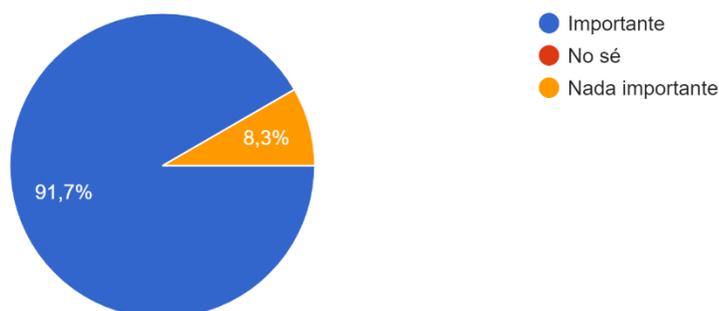
5. ¿Cómo calificaría la necesidad de capacitación financiera frente a otras necesidades en la empresa?

Tabla 8. Encuesta, pregunta 5

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Importante	11	91,7%
No sé	0	0%
Nada importante	1	8,3%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

5. ¿Cómo calificaría la necesidad de capacitación financiera frente a otras necesidades en la empresa?
12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 91,7 manifiesta que es más importante la necesidad de capacitación financiera frente a otras necesidades en la empresa, el 8,3% responde que es nada importante la necesidad de capacitación financiera frente a otras necesidades en la empresa.

Interpretación. – El estudio de estos datos muestra que la gran mayoría de los encuestados (91,7%) considera que la capacitación financiera es más importante en comparación con otras necesidades en la empresa. Esto refleja una fuerte percepción entre los empleados de que la formación en finanzas es crucial y debería ser una prioridad para la organización. Esta inversión podría conducir a un personal más capacitado y preparado, lo que a su vez podría tener un impacto positivo en el rendimiento general de la empresa.

6. *¿Estaría dispuesto a recibir capacitaciones en línea en horario nocturno?*

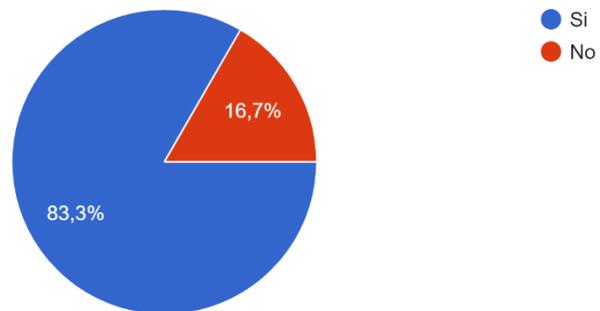
Tabla 9. Encuesta, pregunta 6

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Si	10	83,3%
No	2	16,7%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

6. ¿Estaría dispuesto a recibir capacitaciones en línea en horario nocturno?

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 83,3% SI, estarían dispuesto a recibir capacitaciones en línea en horario nocturno, mientras que el 16,7% respondieron que NO, estarían dispuesto a recibir capacitaciones en línea en horario nocturno.

Interpretación. - El estudio de estos datos indica que la mayoría de los empleados, concretamente el 83,3%, están dispuestos a participar en capacitaciones en línea durante el horario nocturno, refleja la flexibilidad de los empleados y su compromiso con el aprendizaje y el desarrollo profesional, a pesar de las posibles dificultades que implica compaginarlo con la vida personal o familiar.

7. ¿Considera que es una oportunidad para su desarrollo profesional?

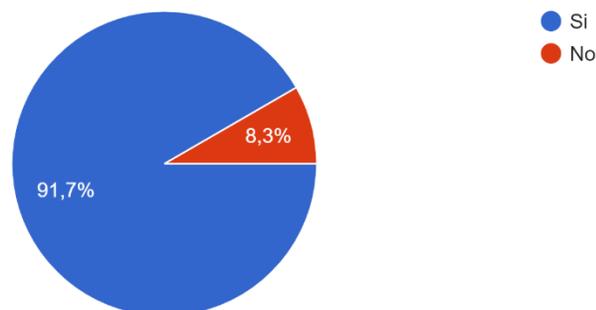
Tabla 10. Encuesta, pregunta 7

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Si	11	91,7%
No	1	8,3%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

7. ¿Considera que es una oportunidad para su desarrollo profesional?

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 91,7% SI, considera que es una oportunidad para su desarrollo profesional, mientras que el 8,3% respondieron que NO, Considera que es una oportunidad para su desarrollo profesional.

Interpretación. – Este estudio muestra que la mayoría de los trabajadores, es decir el 91,7%, percibe las capacitaciones como una oportunidad valiosa para su desarrollo profesional.

8. ¿Considera que la empresa puede crecer con estos programas de capacitación?

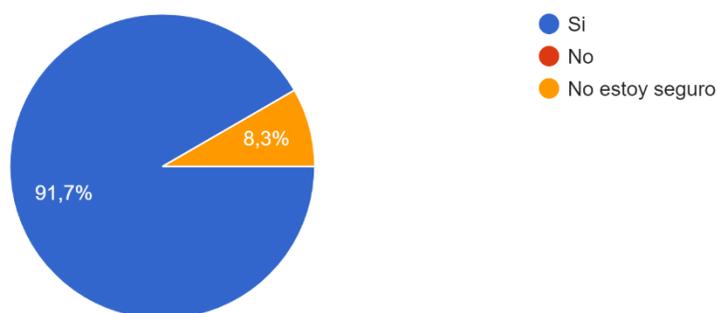
Tabla 11. Encuesta, pregunta 8

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Si	11	91,7%
No	1	8,3%
No estoy seguro	0	0%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

8. ¿Considera que la empresa puede crecer con estos programas de capacitación?

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 91,7% SI, considera que la empresa puede crecer con estos programas de capacitación, mientras que el 8,3% respondieron que NO, considera que la empresa puede crecer con estos programas de capacitación.

Interpretación. - El análisis de estos datos muestra que la gran mayoría de los encuestados, el 91,7%, cree que la implementación de programas de capacitación puede contribuir al crecimiento de la empresa.

9. *¿Se implementan estrategias de prevención de errores financieros en su departamento?*

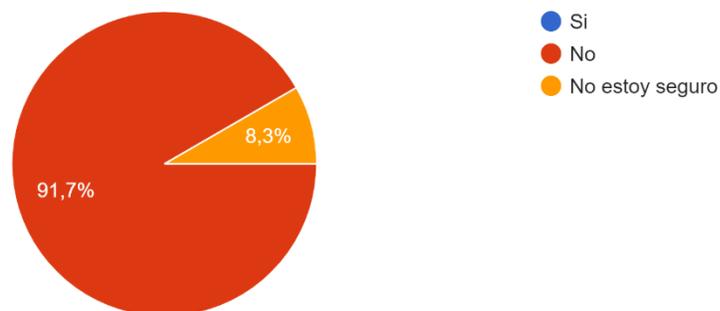
Tabla 12. Encuesta, pregunta 9

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Importante	10	83,3%
No sé	2	16,7%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

9. ¿Se implementan estrategias de prevención de errores financieros en su departamento?

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 91,7% manifiesta que NO se implementan estrategias de prevención de errores financieros en su departamento, mientras que el 8,3% o está seguro.

Interpretación. - El estudio de estos datos indica que la mayoría de los empleados, concretamente el 83,3%, están dispuestos a participar en capacitaciones en línea durante el horario nocturno, refleja la flexibilidad de los empleados y su compromiso con el aprendizaje y el desarrollo profesional, a pesar de las posibles dificultades que implica compaginarlo con la vida personal o familiar

10. ¿Los errores financieros afectan su trabajo diario?

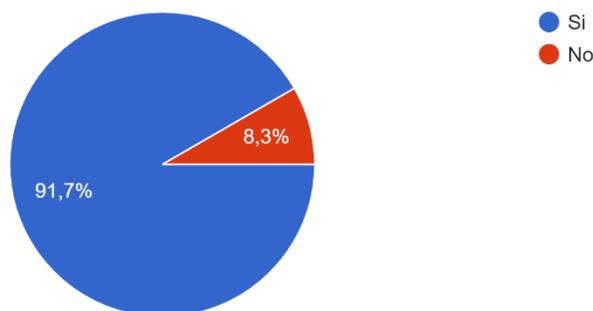
Tabla 13. Encuesta, pregunta 10

Alternativas	Frecuencia Absoluta	Porcentajes
Si	10	91,7%
No	2	8,3%
Total	12	100%

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

10. ¿Los errores financieros afectan su trabajo diario?

12 respuestas



Análisis. - De los resultados obtenidos de los 12 encuestados el 91,7% respondieron que, SI les afecta los errores financieros en su trabajo diario, mientras que el 8,3% respondieron que NO, les afecta los errores financieros en su trabajo diario.

Interpretación. - El estudio de estos datos demuestra que una gran mayoría de los empleados, es decir el 91,7%, siente que los errores financieros afectan su trabajo diario, esto implica en la necesidad de invertir en un programa de capacitación y el desarrollo del personal para minimizar estos errores y mejorar la eficiencia y satisfacción en el trabajo.

FODA

Figura 4. FODA ADERTEC

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

Diagrama de Ishikawa

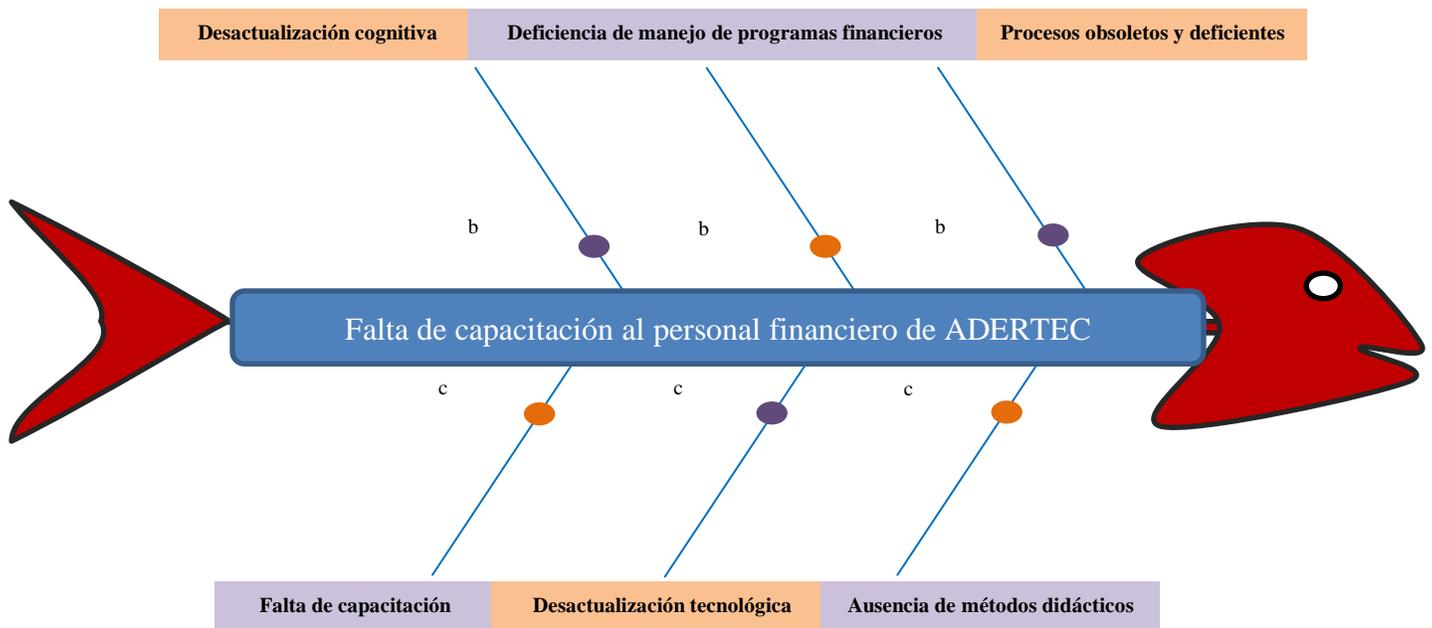


Figura 5. Diagrama de Ishikawa

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

Síntesis

El estudio realizado a ADERTEC S.A.S. evidencia una falta de capacitación en lo referente a las finanzas que se llevan a cabo en la empresa, es muy importante considerar que la buena administración de los recursos hacen posible el crecimiento de la empresa, la inversión en capacitación se puede medir en términos financieros con un retorno ya que el conocimiento adquirido hace posible prever gastos innecesarios, búsqueda de proveedores con menores costos para la empresa, significa alianzas estratégicas y muchas oportunidades si se considera los programas de capacitación financiera.

Capítulo III

PROPUESTA

Antecedentes de la propuesta

Al utilizar sistemas financieros contables desactualizados, se demoran los procesos haciendo ineficiente la productividad de las empresas, el departamento financiero debe medir y analizar impactos económicos futuros y esto al no ejecutarse eficientemente conduce a deficiencias financieras que ponen en riesgo la vida de la empresa.

Así es como al implementar nuevos sistemas financieros, es necesario capacitar y evaluar al personal financiero con el propósito que puedan desenvolverse con las nuevas herramientas tecnológicas que permiten llevar diversos tipos de recursos en un mismo sistema como declaraciones de impuestos configurado en el sistema del SRI o también del IESS para llevar a cabo la nómina de empleados y todo lo que engloba.

Objetivos de la propuesta

Mejorar las capacidades de los empleados, proporciona a los empleados de ADERTEC S.A.S. las habilidades que necesitan para comprender, gestionar y optimizar los procesos financieros a través de una formación integral.

Automatizar los procesos financieros a través de la implementación de un sistema financiero automatizado que permite agilizar y mejorar la precisión de la gestión de registros contables, presupuestos e informes financieros.

Mejorar el cumplimiento normativo, asegura que los empleados comprendan las leyes y regulaciones financieras vigentes, garantizando el cumplimiento normativo en todas las actividades financieras.

Optimizar el uso de herramientas tecnológicas por medio de capacitaciones a los empleados para que utilicen eficazmente las herramientas tecnológicas ayuda a facilitar las decisiones financieras.

Alcance

1. Capacitación a empleados

Capacitación presencial y/o virtual para todos los niveles de empleados, desde personal administrativo hasta alta dirección.

2. Implementación del sistema financiero

Integrar un sistema financiero que se adapte automáticamente a las necesidades específicas de ADERTEC S.A.S.

3. Desarrollar materiales de capacitación

crea libros de texto, videos de capacitación y materiales de capacitación para mejorar el aprendizaje y facilitar el aprendizaje permanente.

4. Consultoría continua

Proporcione orientación posterior a la implementación para abordar inquietudes y garantizar una transición exitosa.

Presupuesto

Tabla 14. Matriz de ejecución del presupuesto de compras

Presupuesto Mensual		
Rubro	Detalle	Valor
<i>Capacitación</i>	Para desarrollar e impartir sesiones de capacitación.	\$1.500,00 Usd
<i>Implementación del sistema financiero</i>	Para compra y configuración de software.	\$4.500,00 Usd
<i>Desarrollar materiales educativos</i>	Al generar manuales, textos, folletos, videos explicativos y otros recursos educativos.	\$1.000,00 Usd
<i>Asesoramiento continuo</i>	Soporte después de publicar.	\$1.200,00 Usd
Total		\$8.200,00 Usd

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

Recursos

1. *Expertos financieros*

Expertos en sistemas y apoyo de capacitación.

2. *Tecnología*

Compre herramientas especializadas de software y tecnología.

3. *Materiales educativos*

Diseñadores gráficos, editores y especialistas en educación.

Impacto

- I. Mejorar la eficiencia operativa.
- II. Reducir errores en la gestión financiera.
- III. Capacidad para tomar decisiones más informadas.
- IV. Garantizar el cumplimiento normativo.

Beneficios

Mayor productividad y eficiencia.

Los empleados están capacitados y motivados.

Reducir los costos a largo plazo.

Potenciar la imagen y reputación de la empresa.

El objetivo de este servicio es transformar el sistema financiero de ADERTEC S.A.S. proporcionando a los empleados las herramientas y el conocimiento que necesitan para resolver los desafíos financieros actuales, al tiempo que mejoran la gestión financiera y el cumplimiento normativo.

Ejecución

El programa obtenido como preferencia de la encuesta es el sistema Logrro el cual permite consolidar la información contable y tributaria enlazado al sistema del Servicio de Rentas Internas así también el sistema de nómina de empleados que tiene enlace al IESS,

así también permite llevar un registro de inventarios y de ventas, lo que hace de esta herramienta el programa más completo existente en el 2024.

The screenshot displays the 'Items' configuration page in the Loggro system. The top navigation bar includes the 'Comparapps' logo, a dropdown for 'ESTABLECIMIENTO Comparapps', and buttons for 'Ver empresa ejemplo' and 'Compra aquí'. The user profile 'Pablo Gutiérrez' and the 'Loggro' logo are also present. The main menu contains 'POS', 'Ventas', 'Compras', 'Bancos', 'Inventario', 'Reportes', 'Contactos', 'Configuración', 'Opciones Avanzadas', and 'Contabilidad'. The 'Items' section has a search bar, a '+ Nuevo Ítem' button, and 'Guardar', 'Eliminar', 'Lista de Ítems', and 'Más Opciones' buttons. The 'Información Básica' form includes fields for 'Código*' (001), 'Descripción*' (Producto Prueba), 'Descripción Detallada' (Producto Prueba), 'Tipo de Ítem*' (Inventariable), 'Precio de Venta (Sin Impuestos)' (0,00), 'Unidad de Medida*' (UNID), 'Código EAN (Código de Barras)', and 'Imagen' (with an 'Adjuntar Imagen' button). A 'Historial' button is located at the bottom left.

Figura 6. Instalación del sistema Loggro

Una vez que el programa es instalado en los servidores de ADERTEC S.A.S. el personal debe ser capacitado para ponerlo en marcha en sus distintos usos.

La formación se realizará de forma virtual a través de la plataforma Loggro. Las clases serán impartidas por profesores certificados de Loggro que tienen amplia experiencia en la enseñanza del sistema financiero contable.

Tabla 15. Temática de la capacitación para ADERTEC

Capacitación al sistema Loggro	
Módulo 1	Introducción al sistema LOGGRO
Módulo 2	Parametrización contable
Módulo 3	Contabilización automática
Módulo 4	Comprobantes contables manuales
Módulo 5	Reportes contables

Elaborado por: (Alisson Albán 2024).

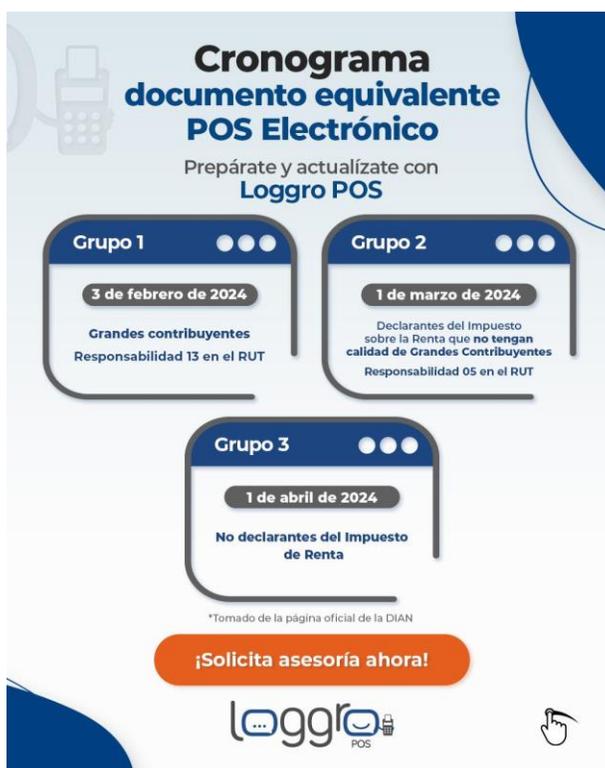


Figura 7. Módulos de capacitación

Período

El curso de formación tendrá una duración de 20 horas, divididas en 5 lecciones de 4 horas cada una.

Calendario

Las clases se impartirán los martes y jueves a partir de las 8:00 horas. a las 12:00, a partir del 2 de agosto de 2024

Participantes

Curso de capacitación para empleados de ADERTEC S.A.S. Responsable en materia de contabilidad.

Gastos

El costo de la capacitación es de 800 USD/persona.

Métodos de pago

El pago se puede realizar mediante transferencia bancaria o tarjeta de crédito.

Inscripción:

Para el registro, completar el formulario adjunto y enviarlo a capacitaciones@loggro.com.

Evaluación

Al finalizar el curso de formación, los estudiantes serán evaluados mediante una prueba. Los participantes que aprueben con éxito el examen recibirán un certificado de participación.

Observaciones

Cada participante deberá contar con una computadora con acceso a Internet. Loggro debe proporcionar a cada participante de ADERTEC una cuenta de usuario.

Atentamente,

El equipo de Loggro

2024

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones

Se concluye que la identificación de necesidades de capacitación, tras implementar un sistema de evaluación, hace posible identificar claramente las necesidades de capacitación del personal de finanzas de ADERTEC S.A.S., incluyendo brechas en el conocimiento técnico, las habilidades interpersonales y la necesidad de adaptarse a los cambios regulatorios y tecnológicos.

Por otro lado, la mejora de la eficiencia operativa, mostró una mejora significativa en la eficiencia operativa del personal de finanzas, las revisiones periódicas permiten la identificación temprana de áreas de mejora, lo que proporciona una mayor precisión en el cumplimiento de los objetivos financieros y reduce los errores.

En conclusión, la alineación con objetivos estratégicos, con la implementación de la evaluación y capacitación, se ha alineado exitosamente con los objetivos estratégicos de ADERTEC S.A.S., permite lograr una sinergia entre el desarrollo de habilidades del personal de finanzas y los objetivos organizacionales garantiza que el desarrollo individual conduzca a un mejor desempeño general de la empresa.

Recomendaciones

Es recomendable la creación de programas de formación, es fundamental adaptar los programas de formación a las necesidades específicas de los empleados y a los requisitos empresariales. Realizar análisis detallados de áreas clave identificadas a través de evaluaciones para desarrollar programas de capacitación personalizados que aborden directamente estas necesidades.

Así mismo el fomentar el aprendizaje continuo, adoptando un enfoque de aprendizaje continuo permite al personal de finanzas mantenerse actualizado en un entorno empresarial en constante cambio, fomenta la participación en cursos en línea, seminarios web y eventos de desarrollo profesional para garantizar la adaptación continua a las nuevas tecnologías y regulaciones.

Se recomienda además crear un sistema de reconocimiento, que, al implementar un sistema de reconocimiento, es posible reconocer los logros individuales y grupales luego del proceso de aprendizaje y esto puede incluir recompensas, reconocimiento formal y oportunidades de desarrollo profesional para motivar a los empleados a participar activamente en el aprendizaje y el desarrollo.

Bibliografía

- Agudelo, B. (15 de diciembre de 2018). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Ciencias Sociales-Economía y Negocios*, 15(1). doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Banco de Desarrollo Nacional Financiera. (2004). *www.nafin.com*. Obtenido de www.nafin.com:
https://www.nafin.com/portalnf/files/secciones/capacitacion_asitencia/pdf/Fundamentos%20de%20negocio/Recursos%20Humanos/recursos_humanos5_3.pdf
- Barrazueta, D. (2023). 5 Efectos de la falta de capacitación laboral. *Corporación Líderes*. Obtenido de <https://www.corporacionlideres.com/falta-de-capacitacion-laboral/>
- BDR Informática. (2021). ¿Cuáles son los tipos de servicios de telecomunicaciones? *bdrinformatica.com*. Obtenido de <https://bdrinformatica.com/cuales-son-los-tipos-de-servicios-de-telecomunicaciones/#:~:text=Los%20servicios%20de%20telecomunicaciones%20son,cableado%20o%20de%20forma%20inal%C3%A1mbrica.>
- Bermudez, A. (8 de enero de 2024). LAS CINCO MEJORES HERRAMIENTAS DE CONTABILIDAD PARAPYMESEN EL2024. *Cuenti*. Obtenido de <https://cuenti.com/software-contable/las-5-mejores-herramientas-de-contabilidad-para-pymes-en-el-2024/>
- Bizneo. (2023). Qué es la evaluación del desempeño | Guía Completa. *Bizneo*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/modelo-de-evaluacion-del-desempeno/>
- CognosOnline. (9 de noviembre de 2022). ¿Cuáles son los tipos de capacitaciones en una empresa? *CognosOnline*. Obtenido de <https://cognosonline.com/co/blog/tipos-de-capacitacion-clasificacion-importancia/>
- Concepto. (2023). *www.concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/sistema/>
- Constitución de la República del Ecuador. (2011). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Constituyente, Montecristi. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Cota, J. (22 de julio de 2016). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Instituto Tecnológico de Sonora*. Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm>
- Díaz, A. (diciembre de 2018). Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de una empresa de turismo de Xalapa, Veracruz. *UNIVERSIDAD VERACRUZANA*. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48397/LopezCorreaMargarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- EMIS. (2021). ADERTEC S.A.S. (ECUADOR). *EMIS*. Obtenido de https://www.emis.com/php/company-profile/EC/Adertec_SAS_es_13768559.html
- Escuela Europea de Excelencia. (7 de septiembre de 2017). 3 ejemplos de cómo demostrar el compromiso de la Alta Dirección con el Sistema de Calidad en ISO 9001:2015. *Escuela Europea de Excelencia*. Obtenido de

- <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2017/09/compromiso-de-la-alta-direccion-con-el-sistema-de-calidad/>
- Fernández, J. (16 de diciembre de 2021). 10 signos inconfundibles de que tu software de gestión está obsoleto. *Sage*. Obtenido de <https://www.sage.com/es-es/blog/signos-inconfundibles-de-que-tu-software-gestion-esta-obsoleto/>
- Gómez, D. (2023). Qué es la evaluación 360 de desempeño: concepto, ventajas y ejemplos. *Hubspot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/service/evaluacion-360>
- Guamán, N. (2018). DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL PERSONAL QUE LABORA EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO INTERCULTURAL DEL CANTÓN CAÑAR PROVINCIA DEL CAÑAR EN EL PERIODO 2018. *Repositorio UPS Cuenca*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/16320/1/UPS-CT007946.pdf>
- Guevara, P. (julio de 2016). “Factores determinantes en el Desempeño. *Repositorio UTA*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación. (2020). *Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación*. Asamblea Nacional del Ecuador, Quito. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2020-03/Documento_LEY-ORGANICA-EMPREDIMIENTO-INNOVACION.pdf
- Morán, J. (16 de noviembre de 2016). La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 2.a parte: tipos de formularios, diseño, errores en su uso, principios y planificación de la evaluación. *Educ Med*. Obtenido de <https://medicina.ucm.es/data/cont/media/www/pag-116755/AULA%20DE%20EDUCACION%20MEDICA%20%20La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20de%20las%20competencias%20en%20la%20pr%C3%A1ctica%20cl%C3%ADnica.%202%C2%AA%20parte.pdf>
- Núñez, F. (2017). Evaluación de las tecnologías crediticias de las cooperativas del segmento 3 de la ciudad de Quito y su incidencia en los principales indicadores financieros de riesgo: morosidad, liquidez y solvencia. *Repositorio UASB*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5612/1/T2264-MFGR-Nu%C3%B1ez-Evaluacion.pdf>
- Ortega, C. (2023). 11 métodos de evaluación de desempeño para alcanzar tus objetivos. *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/metodos-de-evaluacion-de-desempeno-mas-importantes/>
- Significados. (2013). *www.significados.com*. Obtenido de www.significados.com: <https://www.significados.com/evaluacion/>
- Timely. (4 de octubre de 2023). ¿Qué es la capacitación virtual dirigida por un instructor (VILT)? *Timely*. Obtenido de <https://time.ly/es/blog/%C2%BFQu%C3%A9-es-la-capacitaci%C3%B3n-virtual-dirigida-por-un-instructor%3F/>
- UNIR. (2022). El departamento financiero: funciones e importancia en la empresa. *Revista UNIR*. Obtenido de <https://www.unir.net/empresa/revista/departamento-financiero/>

UNIR LA UNIVERSIDAD EN INTERNET. (27 de septiembre de 2021). Qué es la planificación financiera? Obtenido de <https://www.unir.net/empresa/revista/planificacion-financiera/>

Anexos*Anexo 1. Encuestas*

ENCUESTA

Datos sociodemográficos

Edad

25 a 35 años

36 a 45 años

46 a 55 años

Género

Masculino

Femenino

1. ¿Dentro del área financiera, ha recibido capacitación financiera?

Si

No

2. ¿Considera importante la implementación de programas de capacitación financiera?

Si

No

3. ¿Considera que puede aplicar a la empresa los conocimientos adquiridos y que se puede disminuir costos y gastos?

Si

No

No estoy seguro

4. Elija la respuesta a su criterio sobre qué es lo más urgente en programas financieros.

Cuenti

Siigo

Loggro

World Office

Alegra

5. ¿Cómo calificaría la necesidad de capacitación financiera frente a otras necesidades en la empresa?

Importante

No sé

Nada importante

6. ¿Estaría dispuesto a recibir capacitaciones en línea en horario nocturno?

Si

No

7. ¿Considera que es una oportunidad para su desarrollo profesional?

Si

No

8. ¿Considera que la empresa puede crecer con estos programas de capacitación?

Si

No

No estoy seguro

9. ¿Se implementan estrategias de prevención de errores financieros en su departamento?

Si

No

No estoy seguro

10. ¿Los errores financieros afectan su trabajo diario?

Si

No

Anexo 2. Capacitación financiera



