

	PLAN INSTITUCIONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	CÓDIGO	PN002019-001
		VERSIÓN	00
		FECHA	30/05/2019
		Página 1 de 5	

PLAN INSTITUCIONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO DEL COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE COLOMBIA (CONPUCOL)

Introducción

El presente Plan Institucional de Desarrollo Profesional Continuo del Colegio de Contadores Públicos de Colombia (CONPUCOL) se alinea con los objetivos establecidos en el Estatuto de la organización. Este plan busca garantizar la formación integral de los contadores públicos, promover eventos de actualización profesional y establecer alianzas estratégicas que fortalezcan la profesión. A través de una estructura bien definida y principios claros, se asegura que los miembros de CONPUCOL estén continuamente capacitados y preparados para enfrentar los desafíos de la contaduría pública en el entorno nacional e internacional.

El Colegio de Contadores Públicos de Colombia (CONPUCOL) reconoce la importancia de la formación y actualización continua de sus miembros para mantener la competitividad y relevancia de la profesión contable en el entorno nacional e internacional. Este plan establece las directrices y acciones necesarias para garantizar un desarrollo profesional continuo que responda a las necesidades actuales y futuras de los contadores públicos en Colombia..

Marco Normativo

Definición de Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para el desarrollo personal integral.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo u oficio; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

Educación No Formal (Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, organizada en un proyecto educativo institucional, y estructurada en currículos flexibles sin sujeción a niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 – Decreto 2888/2007).

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

	PLAN INSTITUCIONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	CÓDIGO	PN002019-001
		VERSIÓN	00
		FECHA	30/05/2019
		Página 2 de 5	

Principios de la Capacitación de CONPUCOL:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la formación integral del Contador Público en sus diferentes necesidades de aprendizaje y mejoramiento continuo.
- **Integralidad:** Contribuye al desarrollo del potencial de los Contadores Públicos en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el colectivo.
- **Objetividad:** Responde a un diagnóstico de necesidades de capacitación de los profesionales contables previamente realizado.
- **Calidad:** Presenta un plan de mejoramiento en sus actividades de capacitación en todos sus componentes con la participación de sus clientes.
- **Economía:** Busca el manejo óptimo de los recursos para ofrecer programas de capacitación de calidad a costos justos.
- **Énfasis en la Práctica:** Se impartirá privilegiando el uso de metodologías prácticas, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

Objetivos del Plan

1. Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los contadores públicos.
2. Promover la actualización constante en normativas y prácticas contables.
3. Fomentar el desarrollo de habilidades blandas y de liderazgo.
4. Impulsar la investigación y la innovación en el campo contable.
5. Facilitar el acceso a recursos educativos y de formación continua.

Estructura del Plan

1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

- **Encuestas y Entrevistas:** Realizar encuestas y entrevistas a los colegiados para identificar las áreas de mayor interés y necesidad de formación.
- **Análisis de Tendencias:** Evaluar las tendencias actuales en la contaduría pública y los cambios normativos que impactan la profesión.
- **Revisión de Desempeño:** Analizar los resultados de desempeño profesional de los colegiados para identificar brechas de conocimiento y habilidades.

2. Diseño del Programa de Capacitación

- **Ejes Temáticos:**
 - **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Estrategias para la estructuración del conocimiento, promoción de la innovación y analítica de datos.
 - **Transformación Digital:** Uso de tecnologías emergentes, análisis de datos y seguridad digital.
 - **Probidad y Ética Profesional:** Principios éticos, normativa contable y responsabilidad social.
 - **Habilidades Blandas:** Comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	CÓDIGO	PN002019-001
		VERSIÓN	00
		FECHA	30/05/2019
		Página 3 de 5	

3. Modalidades de Formación

- **Educación Virtual:** Cursos en línea, webinars y seminarios virtuales para facilitar el acceso de los colegiados a la formación continua sin restricciones geográficas.
- **Educación Presencial:** Talleres, conferencias y cursos presenciales en las diferentes seccionales del Colegio.
- **Educación Mixta:** Combinar modalidades presenciales y virtuales para optimizar la experiencia de aprendizaje.

4. Plan Curricular

El Colegio de Contadores Públicos de Colombia (CONPUCOL) ha desarrollado un plan curricular orientado a la formación continua de sus miembros mediante cursos cortos, talleres, actualizaciones, seminarios, diplomados, encuentros profesionales y congresos investigativos. Este plan está diseñado para responder a las necesidades de actualización y perfeccionamiento profesional de los contadores públicos, aprovechando los recursos técnicos, humanos y financieros disponibles.

Programas de Formación

- **Diplomados:** Programas de 120 a 160 horas enfocadas en áreas específicas como Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF), auditoría, finanzas, tributación, entre otros.
- **Seminarios y Talleres:** Eventos de 8 a 40 horas sobre temas puntuales como actualización normativa, ética profesional, uso de nuevas tecnologías en contabilidad, etc.
- **Encuentros Profesionales:** Jornadas de intercambio de experiencias y conocimientos entre profesionales de la contaduría.
- **Congresos Investigativos:** Espacios para la presentación y discusión de investigaciones y estudios realizados por contadores públicos.

Contenidos Específicos de los Programas

1. Diplomados

- **Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF):**
 - **Duración:** 100 horas
 - **Temas:** Marco conceptual, presentación de estados financieros, activos y pasivos financieros, ingresos de actividades ordinarias, arrendamientos, costos y gastos, impuesto a las ganancias, entre otros.
- **Diplomado en Revisoría Fiscal y Normas de Aseguramiento:**
 - **Duración:** 100 horas
 - **Temas:** Marco conceptual de la Revisoría Fiscal, ética profesional, normas de gestión de la calidad, normas de aseguramiento de la Información, evaluación del control interno, auditoría de cumplimiento y de gestión de riesgos.
- **Diplomado en Gestión de Impuestos:**
 - **Duración:** 100 horas

	PLAN INSTITUCIONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	CÓDIGO	PN002019-001
		VERSIÓN	00
		FECHA	30/05/2019
		Página 4 de 5	

- **Temas:** Impuestos nacionales, impuestos territoriales, procedimiento tributario, régimen sancionatorio y otras disposiciones transversales, responsabilidades profesionales, entre otros.

2. Seminarios y Talleres

- **Seminarios de Actualización Tributaria:**
 - **Duración:** 16 horas
 - **Temas:** Reformas tributarias, compilado de normas tributarias y ciclos tributarios.
- **Taller Informes y Dictamen de Revisor Fiscal:**
 - **Duración:** 8 horas
 - **Temas:** Grupo de Normas de Auditoría Internacional y otras normas locales.
- **Taller en Impuestos Individuales:**
 - **Duración:** 8 horas
 - **Temas:** Renta Jurídica, Renta Natural, Exógena Nacional, Exógena Distrital, Retenciones, IVA, Compensaciones y Devoluciones.
- **Talleres sobre Informes de Auditoría:**
 - **Duración:** 8 horas
 - **Temas:** Dictamen, papeles de trabajo, control interno, Norma ISAE 3000, normas de gestión de calidad NIIC1 NIGC1, ética profesional, entre otros.
- **Talleres Contables:**
 - **Duración:** 8 horas
 - **Temas:** Análisis Financiero, Estados Financieros, Informes de Sostenibilidad, Costos y Presupuesto, Herramientas Excel, entre otros.
- **Talleres en Habilidades Blandas:**
 - **Duración:** 4 horas
 - **Temas:** Liderazgo, comprensión de lectura, comunicación asertiva, entre otros.

3. Encuentros Profesionales y Congresos Investigativos

- **Encuentro Anual de Contadores Públicos:**
 - **Duración:** 2 días
 - **Temas:** Tendencias y desafíos de la contaduría pública, conferencias magistrales, casos de estudio, experiencias profesionales.
- **Congreso de Investigación Contable:**
 - **Duración:** 2 días
 - **Temas:** Presentación de investigaciones, mesas redondas, discusión de artículos y estudios.

Implementación del Plan

- **Calendario de Actividades:** Definir un calendario anual de actividades de formación y capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO	CÓDIGO	PN002019-001
		VERSIÓN	00
		FECHA	30/05/2019
		Página 5 de 5	

- **Alianzas Estratégicas:** Establecer convenios con universidades, institutos de formación y otras entidades relevantes para ampliar la oferta de capacitación.
- **Recursos Didácticos:** Desarrollar y distribuir materiales didácticos y guías de estudio.
- **Facilitadores:** Seleccionar facilitadores con experiencia y conocimientos actualizados en los temas a tratar.

Seguimiento y Evaluación

- **Indicadores de Desempeño:** Establecer indicadores para medir la efectividad de las actividades de capacitación.
- **Evaluación Continua:** Realizar evaluaciones periódicas del impacto de las capacitaciones en el desempeño profesional de los colegiados.
- **Retroalimentación:** Recoger y analizar la retroalimentación de los participantes para ajustar y mejorar continuamente el programa de capacitación.

Recursos y Presupuesto

1. Recursos Técnicos y Humanos

- **Facilitadores y Expertos:** Contar con un equipo de facilitadores y expertos en diversas áreas de la contabilidad, tributación y gestión empresarial.
- **Plataformas Tecnológicas:** Utilizar plataformas de aprendizaje en línea para ofrecer cursos y seminarios virtuales.

2. Recursos Financieros

- **Presupuesto Anual:** Asignar un presupuesto anual específico para la implementación del plan de capacitación.
- **Financiamiento Externo:** Buscar financiamiento y patrocinio de entidades públicas y privadas para complementar los recursos del Colegio.

Conclusión

El Plan Institucional de Desarrollo Profesional Continuo de CONPUCOL está diseñado para asegurar que los contadores públicos en Colombia estén equipados con las habilidades y conocimientos necesarios para enfrentar los retos de la profesión. La implementación efectiva de este plan contribuirá al fortalecimiento de la profesión contable y al desarrollo de una comunidad profesional comprometida con la excelencia y la ética.

Este documento ahora integra el marco jurídico y los principios de CONPUCOL según lo establecido en sus estatutos, alineando la capacitación y el desarrollo profesional continuo con los objetivos y valores de la institución.