D

urante mucho tiempo los padres enseñaron a sus hijos el oficio de la familia. Esta enseñanza personalizada, caracterizada por un fuerte lazo entre el maestro (el padre) y el estudiante (el hijo) pronto se extendió a otros discípulos. Poco a poco apareció la docencia remunerada. La reunión de los que practicaban un mismo oficio dio lugar a los gremios, que pronto se convirtieron en corporaciones, las cuales admitían a quienes demostraban haber aprendido el respectivo oficio. Vinieron luego los establecimientos especializados en la formación, entre los que se encuentran las universidades.

Siempre han existido niveles de preparación. Hoy en día, en el SNIES, con el núcleo básico en contaduría pública, encontramos Formación Técnica Profesional, Especialización Técnica Profesional, Tecnológica, Especialización Tecnológica, Universitaria, Especialización Universitaria, Maestría.

El aprendizaje en el trabajo, llamado por algunos como entrenamiento, tiene un papel de especial importancia en la formación contable técnica y tecnológica. Lamentablemente las exigencias de experiencia en la formación profesional son mínimas. Basta compararlas con lo que aconsejan los Estándares Internacionales de Educación para Profesionales de la Contabilidad emitidos por el IAESB (concretamente con la *International Education Standard 5 ― Initial Professional Development – Practical Experience*).

En muchos países existen gravámenes para fomentar la educación técnica y tecnológica. En el Reino Unido tenemos el *Apprenticeship Levy,* que, según Chris Jewers, como se ve en su artículo [*ICAEW calls for more flexible Apprenticeship Levy*](https://www.accountancyage.com/2019/08/23/icaew-calls-for-more-flexible-apprenticeship-levy/?utm_source=accountancy-age&utm_medium=email&utm_campaign=aa-daily-dose&utm_content=2019-08-23-icaew-apprenticeship-levy-audit-news&mkt_tok=eyJpIjoiWldFMU5qZ3paV0V6T1dNMSIsInQiOiJmeDRIUnNOQXhFWXo2SW9NNE8zSXVHeVg2bVIzZndGK3F0b2k2bDE2WlVOcjVzdHBYQitZUzZGTzNOR3ROZDZ4OXcwWHZZTjZtZ3FiN3JOR2NobFFnanF5UlF6V0V4UHBzUUVuMVJaZzlwdG8yRG90cTBWZmNcL1YzdlNKQ0ZYV3YifQ%3D%3D), necesita ser modificado para beneficiar mejor a las pequeñas empresas. En nuestro país tenemos el SENA, al que el Gobierno y los empleadores hacen aportes, para fomentar la educación formal en los niveles de técnica y tecnología. Como se sabe, es posible convertir los aportes en contratos de aprendizaje.

Varias veces hemos resaltado que los contadores colombianos no tienen claro el ámbito de la teneduría, que es de libre ejercicio, ni las competencias de los técnicos o los tecnólogos en contabilidad. Muchos profesionales, en verdad, son técnicos a pesar de tener título profesional.

Añádase a lo anterior la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antiguamente llamada educación continuada o continua, que aporta una apreciable cantidad de cursos, seminarios y diplomados, de muy diversa calidad. Véase el Sistema de Información de la Educación Para El Trabajo y el Desarrollo Humano – SIET.

Existe también una muy grande oferta de actualización profesional por parte de los gremios y las firmas de contadores.

Por último, recordemos a los autodidactas, entre los que hay muchas sorpresas.

*Hernando Bermúdez Gómez*