

Comité de Evaluación de Estructura de Educación Continuada

Resolución #1 Asamblea 2008 Colegio de CPA

A. Introducción

Al finalizar el Año 2008 se formó un comité de trabajo para con el propósito de Preparar un Plan de Re-estructuración de la División de Educación Continuada del Colegio de CPA para así hacer cumplir la Resolución #1 del Asamblea General del Colegio de del 30 de agosto de 2008.

POR CUANTO:

El Plan Estratégico del Colegio de Contadores Públicos Autorizados aprobado por la Junta de Gobierno para el período comprendido entre el 2008 y el 2013 ha reconocido estos retos y oportunidades para mejorar la oferta de educación continuada a nuestros CPA.

POR TANTO:

RESUÉLVASE por el Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico, reunido en Asamblea General el sábado, 30 de agosto de 2008: Solicitarle a la Junta de Gobierno lo siguiente:

- Analizar las diferentes opciones para determinar la viabilidad de desarrollar una nueva estructura de educación continuada profesional.
- Encomendar a un comité especial el estudio de la viabilidad de esta posible nueva estructura de educación profesional.
- Identificar posibles instituciones tanto públicas como privadas con las cuales podamos hacer alianzas para aumentar la oferta y ampliar la gama de cursos de educación continuada que puedan ayudar a mejorar nuestro nivel de capacidad y competitividad.

RESOLUCION # 1 2008

POR CUANTO:

- El Plan Estratégico del Colegio de Contadores Públicos Autorizados aprobado por la Junta de Gobierno para el período comprendido entre el 2008 y el 2013 ha reconocido estos retos y oportunidades para mejorar la oferta de educación continuada a nuestros CPA.

POR TANTO:

- RESUÉLVASE por el Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico, reunido en Asamblea General el sábado, 30 de agosto de 2008: Solicitarle a la Junta de Gobierno lo siguiente:
- **Analizar las diferentes opciones para determinar la viabilidad de desarrollar una nueva estructura de educación continuada profesional.**
- **Encomendar a un comité especial el estudio de la viabilidad de esta posible nueva estructura de educación profesional.**
- **Identificar posibles instituciones tanto públicas como privadas con las cuales podamos hacer alianzas para aumentar la oferta y ampliar la gama de cursos de educación continuada que puedan ayudar a mejorar nuestro nivel de capacidad y competitividad.**

PLAN DE TRABAJO
COMITÉ EVALUACION ESTRUCTURA EDUCACION CONTINUADA

PLAN DE TRABAJO DEL COMITE

El **comité** preparo su misión y preparó un plan de trabajo para cumplir con la resolución y las dimensiones estratégicas correspondientes

Misión del Comité:

Preparar un Plan de Re-estructuración de la División de Educación Continuada del Colegio de CPA.

Dimensiones Estratégicas (Según Plan Estratégico del Colegio 2008-2013)

#2 Prestigio, Credibilidad y Desarrollo de la Profesión

Objetivos Estratégicos

- Rediseñar una estructura de educación profesional para lograr un aumento en el nivel de capacidad y competitividad de los CPA y otros profesionales en del sector financiero.

Iniciativa	Fechas Límites
• 2.1.1. Analizar diferentes opciones para determinar la viabilidad de desarrollar una nueva estructura de educación profesional	6/30/2009
• 2.1.2. Presentar un estudio de viabilidad y preparar un “business case” de las diferentes alternativas	6/30/2009
• 2.1.3. Identificar posibles candidatos para hacer alianza con sistemas educativos públicos y privados.	10/30/2009
• 2.1.4. Desarrollar el plan de trabajo para implantar las recomendaciones aprobadas por la Junta de Gobierno	12/30/2009

#4 Eficiencia Administrativa y Estructural CCPA

Objetivos Estratégicos

- Recomendar procedimientos innovadores que transformen al Colegio en una institución mas ágil, accesible y de mayor flexibilidad al brindar los servicios primordiales a su matrícula

PLAN DE TRABAJO DEL COMITE

Plan de Trabajo

- Evaluar la estructura actual
 - Cantidad de Seminarios
 - Calidad de Seminarios
 - Participación Colegiados / participación otros
 - Instructores
 - Estructura de Costos y precios (Rentabilidad independiente y agregada)
 - Punto de Equilibrio
- Identificar áreas de oportunidad que permitan que el Colegio sea mas competitivo
- Evaluar la implantación del nuevo sistema Sodalís y su impacto en el área de Educación Continuada
- Diseñar estrategia basada en lo dispuesto en el Plan Estratégico
- Desarrollar un estudio de viabilidad y hacer recomendaciones de las diferentes alternativas a la Junta de Gobierno
- Desarrollar alianzas con otros Sistemas Educativos
- Desarrollar Plan de Trabajo para la Implantación de la Nueva Estructura

**ANALISIS ESTRATEGICO
EDUCACION CONTINUADA COLEGIO DE CPA
Preparado por:
Comité Evaluación Estructura Educación Continuada**

Análisis de la Situación Actual

ANÁLISIS EXTERNO

Mercado

- Actualmente hay 4,529 CPA activos en el Colegio.
- En el 2007-2008, el Colegio creció un 1% sobre 2006-2007.
- El desglose por industria se muestra a continuación.
- Los CPA de la empresa privada representan un 38% de la membresía y tuvieron una reducción de -8.4% en el 2007-2008 en comparación al 2006.

Clasificación	2006-2007	2007-2008	%Mercado	%Crecimiento
Contabilidad Pública	1494	1524	34%	2.0%
Empresa Privada	1895	1736	38%	-8.4%
no indicado	184	372	8%	102.2%
cuota reg	3573	3632	80%	1.7%
Acad, Gob, Inac	268	266	6%	-0.7%
Fuera de PR	468	467	10%	-0.2%
Retirado	91	88	2%	-3.3%
Exentos	83	76	2%	-8.4%
TOTAL	4483	4529	100%	1.0%

- El desglose por número de licencia se muestra a continuación. Podemos inferir sobre la edad promedio de la población de CPA basado en su número de licencia.

	2006-2007	2007-2008	% Total	% Crecimiento
Licencias				
0-999	212	190	4%	-10%
1000-1999	705	700	15%	-1%
2000-2999	760	764	17%	1%
3000-3999	804	809	18%	1%
4000-4999	885	874	19%	-1%
5000-5999	959	927	20%	-3%
6000+	106	208	5%	96%
Reciprocidad	52	57	1%	10%
Total	4483	4529	100%	1%

- El 70% de los CPA residen en lo que se define como el área metropolitana: Carolina, Trujillo Alto, Guaynabo, Bayamón, San Juan, Cataño, Toa Baja y Toa Alta.

Región	2007-2008	% Total
Área Metro	2835	70%
Centro	490	12%
Sur	190	5%
Este	156	4%
Oeste	195	5%
Área Norte	196	5%
TOTAL	4062	100%

- Diferentes niveles de peritaje crean la necesidad de ofrecer cursos a diferentes niveles (básico, intermedio y avanzado).
- No sé sabe a ciencia cierta el mercado que representan los CPA. Hay que hacer un estimado.
 - ¿Cuánto de este mercado captura el Colegio? ¿Qué por ciento de educación continuada toman en el Colegio o los capítulos del Colegio?
 - ¿Cuántos CPA toman menos del 20% de su educación continuada en el Colegio y por qué?

- El Colegio tiene múltiples competidores.
 - Asociaciones profesionales
 - Universidades
 - Proveedores privados
 - Gobierno
- CPA encuestados evaluaron al Colegio a la par con sus competidores (ni mejor ni peor).
- **¿Cuál es nuestra ventaja competitiva sostenible?**
 - Acreditación automática de créditos por cursos tomados con el Colegio o sus entidades afiliadas.
 - “Goodwill” del Colegio de CPA como entidad
 - Cursos ofrecidos por CPA en su mayoría (standing profesional)
 -

ANÁLISIS EXTERNO

Economía

- Se proyecta crecimiento económico mínimo o negativo por los próximos dos años fiscales.
- Cierres y quiebras de compañías crean un mercado cambiante en términos de las necesidades de los CPA.
- Compañías están más aguantadas en el área de educación continuada y adiestramientos.
- La recesión ha causado un exodo de profesionales a los EEUU

Agencias Reguladoras

- No se prevé cambios en el Reglamento de Educación Continuada por la Junta de Contabilidad.
- National Association of State Board of Accountancy (NASBA) promueve unos estándares profesionales para proveedores de cursos de educación continuada usando diferentes medios:
 - Auto-estudio
 - En vivo
 - Por Internet
- Habrá fondos estatales y federales para adiestrar a empleados desplazados e iniciativas empresariales y comunitarias.
- Colegiación Compulsoria

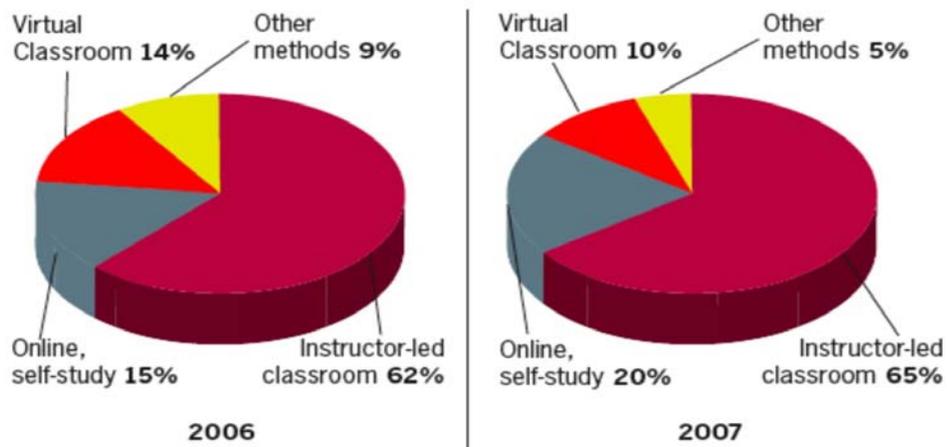
- Cambios a NIIF (Normas Internacionales)

Tecnología

- Nueva generación de CPA que se sienten extremadamente cómodos con tecnologías de computadora.
- Aunque se ha visto un crecimiento en el uso de e-learning, los adiestramientos en vivo siguen siendo el formato de enseñanza más utilizado.

Training delivery methods

Percentage of total student hours delivered by each method



Fuente: Training Magazine, November/December 2007

- Desarrollo de cursos de educación a distancia requieren una inversión significativamente de tiempo y recursos.
- AICPA y IMA (Institute of Management Accountants) ofrecen cursos educación a distancia por suscripción.
 - CPExpress \$180 socios/ \$435 no-socios anual
 - CPE Advantage/Exchange \$289 socios/no-socios \$409
- Los cursos electrónicos en Puerto Rico se ofrecen mayormente a través de las universidades.
- Tendencia en la educación a distancia es a "blended learning" - un híbrido entre la educación en vivo y la educación a distancia.

Fuente: Training Magazine, November/December 2007.

3. ANÁLISIS INTERNO

Recursos Humanos

Fortalezas

- Directora lleva muchos años en la división y conoce bien las operaciones de la misma.
- Directora ha desarrollado una red de contactos que pueden ofrecer seminarios y foros.
- Muchos CPA ofrecen sus servicios de facilitadores de forma gratuita.
- Se han desarrollado alianzas con proveedores externos para aumentar el ofrecimiento de cursos sin tener que invertir en infraestructura o recursos humanos.
- Reconocimiento de la calidad de los seminarios a través de las evaluaciones de los participantes

Oportunidades

- Recursos de la división son limitados para la cantidad de cursos que se ofrecen en el Colegio.
- Estructura centralizada. La toma de decisiones se concentra en una sola persona.
- No hay peritaje en diseño instruccional ni desarrollo de cursos usando los principios de educación adulta.
- Mayoría del personal se dedica a tareas de administración y logística. (reuniones comités CCPA)
- No hay revisión del material de los cursos por otro CPA que sea independiente de la persona que desarrolló el curso.
- Actualización de los cursos reside en el facilitador.

Sistemas

Fortalezas

- Se ha implantado sistema de Sodalis para mejorar la eficiencia de la administración de los seminarios.
 - Calendario
 - Registros

- Cobros
- Base de datos
- CPE Tracking

Oportunidades

- Sistema no está 100% operacional.
- Estadísticas de asistencia y ejecución no están accesibles.
- Base de datos de facilitadores están en proceso de desarrollo.
- Base de Datos de contactos que aprueban educación en la empresa privada en PR
- Desarrollar CPE Tracking Criollo

Facilidades

Fortalezas

- Dos salones de adiestramiento con las siguientes capacidades por salón (classroom style):
 - Salón Sanabria - 40 personas
 - Salón Villarini - 80 personas
- Salones tienen equipo de proyección integrado.
- Tienen WIFI disponible.

Oportunidades

- Salones en el Colegio de CPA tienen una capacidad limitada.
- Salones del Colegio están estructurados para enseñanza tradicional (classroom style).

Procesos y procedimientos

Fortalezas

- Logística de los talleres está bien estructurada.
- Se están automatizando procedimientos para agilizar procesos.
 - ID con "bar code" para registrar asistencia.
 - Pagos por Internet.
- Tiene procesos de evaluación de instructores y talleres.

Oportunidades

- División no muestra crecimiento en asistencia de CPA. Del 2007 al 2008 hubo una baja de -4% en matrícula y -7% en asistencia. - Recopilar data ciclos de tres años
- Comunidad CPA apática. Se oyen quejas a nivel informal, pero CPA no responde a encuestas para pedir insumo.
- Analizar efectividad de los emailing y establecer una base de datos de emails
- División no cuenta con un plan estratégico ni métricas de ejecución que midan el desempeño de la División en relación a objetivos establecidos.
- División debe identificar los procesos claves y determinar cuales faltan para desarrollar los procedimientos estandarizados tales como.
 - Determinación de ofrecimiento de cursos basado en necesidades de Colegiados (cursos nuevos vs. cursos que se repiten anualmente)
 - Política de participación (cuál es la participación mínima y máxima para un taller)
 - Diferenciación pedagógica entre taller, seminario y foro y metodología de enseñanza.
 - Capacitación de instructores.
 - Selección de instructores.

Estadísticas Anuales

	2005-2006	2006-2007	% Crecimiento 2007 vs 2006	2007-2008	% Crecimiento 2008 vs 2007	% Crecimiento 2008 vs 2006
Cursos regulares anunciados	255	243	-4.7%	259	6.6%	1.6%
Cursos regulares ofrecidos	234	202	-13.7%	217	7.4%	-7.3%
Horas cr´dito anunciadas	1514	1376	-9.1%	1389	0.9%	-8.3%
Horas cr´dito ofrecidas	1294	1187	-8.3%	1227	3.4%	-5.2%
CPA	45	46	2.2%	44	-4.3%	-2.2%
Matr'cula Promedio Total	46	59	28.3%	57	-3.4%	23.9%
% CPA	97.8%	78.0%	-20.3%	77.2%	-1.0%	-21.1%
CPA	40	43	7.5%	40	-7.0%	0.0%
Asistencia Promedio Total	41	54	31.7%	53	-1.9%	29.3%
% CPA	98%	80%	-18.4%	75%	-5.2%	-22.6%

Cursos ofrecidos

Categoría	2005-2006		2006-2007		2007-2008	
Contabilidad y auditoría	61	26%	58	29%	61	28%
Impuestos	86	37	87	43	68	31
Ética	2	1	4	2	10	5
Mixtos	6	3	5	2	15	7
General	79	33	48	24	63	29
Total	234	100%	202	100%	217	100%

En el 2007-2008, 50% de los cursos fueron en las áreas de impuestos, contabilidad y auditoría.

ANÁLISIS INTERNO

Condición financiera

Fortalezas

- La División de Educación Continuada aportó 21.5% del total de ingresos del Colegio en el 2008 y 22.9% en el 2007

Oportunidades

- Refleja una pérdida de \$140K en los estados financieros del 2008 basado en costo total. Preguntas sin contestar:
 - ¿Cuál es el costo directo de esta división?
 - ¿Cuál es el margen de contribución? Ingreso - costos variables.
 - ¿Cuál es el sobrante después de cubrir todos los costos sin la distribución de costos indirectos de administración?
 - ¿Cuál es la segregación de ingreso por tipo de curso (foro, seminario taller) y el ingreso promedio por participante para cada uno.

- Las metas financieras de la división no están claramente establecidas aparte del presupuesto de la división.

Condición financiera

	2007-2008	% Ingreso
INGRESOS:		
Seminarios de educación continuada	\$ 910,367	
Seminarios empresa privada	1,554	
Patrocinio de seminarios	53,150	
Total de Ingresos	965,071	100.0%
GASTOS:		
Salarios	203,731	21.1%
Impuestos de Nómina y otros Benef.	34,509	3.6%
Impresos comprados	37	0.0%
Materiales de seminarios - libros	28,116	2.9%
Comestibles de seminario	330,642	34.3%
Alquiler de facilidades	565	0.1%
Alquiler de equipo y relacionados	17,785	1.8%
Instructores contratados	59,550	6.2%
Suplidores contratados	10,814	1.1%
Otros servicios profesionales	2,095	0.2%
Gastos de viajes (Instructores)	5,408	0.6%
Fotografías	5,829	0.6%
Total gastos educación continuada	699,081	72.4%
Margen directo	265,990	27.6%
Otros gastos directos	287,449	29.8%
Total gastos	986,530	102.2%
Ingreso neto	\$ (21,459)	-2.2%

- Basado en costos totales, la División refleja una pérdida.
- Los servicios donados de instructores de \$73,800 aparecen en los estados de actividades como ingresos y gastos.

ANALISIS DE PARES
Preparado por: Pedro González Cerud
Comité Evaluación Estructura Educación Continuada

ANALISIS DE PARES

- Programas de EC revisados:
- Florida
- Georgia
- New York
- AICPA
- Catalogo de cursos vivos y a distancia estan on line
 - Brochure de cursos
- Existe un CPE Tracking Reporting System
- CPE Course Development Applications. Técnico y no técnico
- El State Society tiene los copyrights
- Hay un blind review por parte de comité técnicos de las propuestas de cursos
- Guía de la propuesta
 - Información
 - Titulo del curso
 - Tiempo
 - Tipo de crédito
 - Nombres y credenciales de los autores
 - Nombre del autor leader
 - Persona contacto
 - Dirección de contacto / teléfonos/fax/emails
 - Nombre de los instructores y evaluaciones de cursos anteriores
 - Tabla de Contenido
 - Secciones mas importantes y sub tópicos
 - Abstracto con el objetivo del curso
 - Resumen
 - Tópicos principales
 - Audiencia
 - Estándares, leyes, cubierta, etc.
 - Por que un CPA necesita este curso
 - Este material es anónimo ya que es revisado por un comité técnico

- **Compensación al instructor**
 - Royalty se paga a razón de \$15 por participante del curso
 - Honorario de aproximadamente \$ 100 por hora
- **Existe un calendario para desarrollo de cursos nuevos**
 - Evaluación por comité técnico
 - Firma de contrato. 30 días después de selección
 - Discusión inicial con un experto en diseño instruccional del colegio
 - Material del curso due 120 días después de firmado el contrato
 - Manual del participante
 - Guía de discusión del instructor
 - Presentación de power point
 - Revisión de materiales por parte del comité. En los primeros 45 días después de que se recibe el material
 - Cambios finales del autor. Dentro de los primeros 30 días después de que se reciben las sugerencias del comité
- **El state society ofrece in house courses a las empresas y también renta las facilidades a empresas para que estas tengan actividades educativas**
- **El catalogo de cursos en línea permite hacer search por:**
 - Tópico del curso
 - Tipo de crédito (técnico/general/etc.)
 - Desarrollador del curso
 - Instructor
 - Nivel de conocimiento
 - Fecha(s)
- **Muchos llevan a cabo cursos conocidos como Trend Alerts**
 - Auditoria y contabilidad
 - Business Tech
 - Business and Industry
 - Governmental/Not-for-Profit
 - Tax/Personal financial Planning
 - Valuation, Forensic accounting and Litigation services
 -
- **El state society se asocia con proveedores de cursos en línea**
 - Socios: Accounting CPE Network, CCH, Gleim Self-Study, Surgent Self Study, VernHoven Self Study
 - Tiene live video y audio o solo live audio

Recomendaciones relacionadas con “Rediseñar una estructura de educación profesional para lograr un aumento en el nivel de capacidad y competitividad de los CPA en diferentes sectores”

**Preparado por el Comité de Educación Continuada CCPA 2008-2099
Presidente: Raúl Rodríguez**

Análisis Estratégico
División de Educación Continuada
Informe de Progreso - 30 de abril de 2009

I. Introducción

El Reglamento del Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico dispone que el Comité de Educación Continuada será responsable de mantener actualizada la filosofía que servirá como base para establecer la política que regirá toda actividad educativa auspiciada por el Colegio. Sus funciones serán las siguientes:

- Evaluar el Reglamento para la Educación Continuada Compulsoria de los Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico y someter las recomendaciones que estime pertinentes a la Junta de Gobierno para su consideración.
- Desarrollar un programa de planificación que defina el crecimiento y desarrollo del programa de Educación Continuada del Colegio. Someter a la Junta de Gobierno del Colegio las recomendaciones pertinentes para hacer viable el alcanzar los objetivos que se tracen.
- Rendir un informe semestral a la Junta de Gobierno sobre los resultados de la administración del Programa de Educación Continuada con las recomendaciones que se estimen necesarias.
- Colaborar con el Comité de Planificación Estratégica en el diseño de un plan para el desarrollo del Programa de Educación Continuada del Colegio y someter a la Junta de Gobierno del Colegio las recomendaciones pertinentes para hacer viable el alcanzar los objetivos que se tracen.
- Colaborar con la División de Educación Continuada en el diseño de encuestas sobre necesidades e intereses de los colegiados.
- Hacer recomendaciones a la División de Educación Continuada sobre temas a desarrollarse en las actividades educativas.
- Colaborar con la División de Educación Continuada en el reclutamiento de instructores.

- Llevar a cabo cualquier otra función inherente al Programa de Educación Continuada que le sea explícitamente delegada por la Junta de Gobierno.

El Reglamento dispone además que el Comité contará con nueve (9) miembros regulares y dos miembros con voz pero sin derecho a voto: un o una representante de la Junta de Gobierno y la (o él) directora (o director) de la División de Educación Continuada.

La composición del Comité en el año 2008-09 es: 9 miembros regulares, 22 miembros Ad-Hoc, la representante de la Junta de Gobierno y la directora de la División de Educación Continuada. Este año el grupo incluye 12 CPA de la empresa privada, 1 de una firma nacional, 8 de practicantes independientes y 10 de firmas locales grandes y medianas, uno así como del área de asesoría.

El Plan de Trabajo 2008-09 elaborado por el CPA Rafael Del Valle asigna al Comité las siguientes encomiendas:

1. Desarrollar un catálogo (currículo) comprensivo de cursos a tono con las exigencias de la profesión.
2. Rediseñar una estructura de educación profesional para lograr un aumento en el nivel de capacidad y competitividad de los CPA en diferentes sectores.
3. Contribuir al desarrollo socioeconómico de Puerto Rico formulando posiciones (posturas) en temas seleccionados de alto impacto económico.
4. Ayudar a implementar procedimientos innovadores que transformen al Colegio en una institución más ágil, accesible y de mayor flexibilidad al brindar los servicios de Educación a su matrícula.
5. Colaborar en analizar la estructura física y utilización de espacio para optimizar el ROI del Real Estate.

Con el propósito de atender las encomiendas recibidas en el tiempo disponible incorporando a todos los miembros del Comité, en su primera reunión el grupo se dividió en equipos que asumieron la responsabilidad de los distintos “objetivos” del plan de trabajo. Cada grupo tiene su líder, trabaja con su

encomienda y en la reunión del Comité dirige la discusión de los asuntos relacionados con la encomienda correspondiente. Los demás miembros del Comité reciben la información y participan de la discusión, llegándose a una conclusión por mayoría.

Es importante que el lector de este informe tenga presente que el Comité realiza sus trabajos tomando en consideración el siguiente marco de referencia:

1. El proveedor de un curso es responsable de identificar y utilizar las estrategias que faciliten el proceso enseñanza-aprendizaje, y de utilizar los recursos humanos, tecnológicos y de referencia que contribuyan al logro de los objetivos. Esto incluye además las facilidades físicas.
2. El Colegio de CPA cuenta con una membresía que representa una gama amplia de grupos etéreos, con estilos de aprendizaje variados. Los cursos en grupo (llamados por algunos “cursos presénciales”) son preferidos por la mayoría de los colegiados ya que constituyen una oportunidad para compartir y hacer consultas. (Muchos indican que prefieren sacar el tiempo para asistir al curso, e “ir a la segura” que arriesgarse a la libertad para procrastinar que les permiten otras opciones).
3. Las generaciones jóvenes y los estilos de vida, así como los desarrollos tecnológicos conducen a la incorporación de nuevas formas, metodologías y opciones para desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje.
4. El mercado principal de la División de Educación Continuada está compuesto por una población adulta, profesional, en su mayoría con experiencia de trabajo y un perfil de una profesión que refleja éxito y reconocimiento en la comunidad empresarial. Esta realidad es determinante en el desarrollo de los cursos y/o programas de estudio.
5. La educación de adultos se conduce de manera diferente a la de jóvenes universitarios, y en nuestro caso a la de no-profesionales.
6. El Colegio está obligado a cumplir con todas las disposiciones establecidas por la Junta de Contabilidad en su Reglamento para la Educación Continuada Compulsoria de los Contadores Públicos

Autorizados de Puerto Rico y en cualquier carta circular o comunicación que la Junta emita.

7. Las actividades de educación continuada se organizan tomando en cuenta, además de todo lo anterior (puntos 1 al 7) los factores económicos, tanto en lo que afectan al colegiado como a la institución; igualmente inciden la disponibilidad de instructores, y el control y limitación del presupuesto operacional.
8. El respaldo y apoyo de algunas firmas de CPA, empresas, agencias y grupos de CPA en industrias especiales son "piedra angular" en el desarrollo del programa. Especialmente cuando se trata de profesionales que no tienen otro interés que el de contribuir al mejoramiento de la capacidad y desempeño de sus colegas y compañeros que no necesariamente son CPA.

II. Informe de Progreso

Los equipos han trabajado en asuntos relacionados con varias de las encomiendas recibidas, dándole primera prioridad a "Rediseñar una estructura de educación profesional para lograr un aumento en el nivel de capacidad y competitividad de los CPA en diferentes sectores". La parte III de este informe se refiere a este proyecto. Los trabajos relacionados con las encomiendas número uno y cuatro no han concluido. En las encomiendas tres y cinco no se ha presentado.

Recomendaciones relacionadas con “Rediseñar una estructura de educación profesional para lograr un aumento en el nivel de capacidad y competitividad de los CPA en diferentes sectores”

A. Introducción

Se tomó como base la siguiente definición de términos:

- *rediseñar*: hacer cambios a la estructura de la unidad de educación profesional en términos de cursos, metodologías, frecuencia de ofrecimientos, alcance y costos, entre otros factores.
- *educación profesional*: actividades dirigidas al proceso enseñanza-aprendizaje cuyo objetivo es mantener o incrementar el nivel de conocimientos de un profesional, en este caso del CPA. (adaptación según consideraciones del Reglamento para la Educación Continuada Compulsoria de los Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico).
- *capacidad*: aptitud, talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo (en este caso el ejercicio de la profesión de Contador Público Autorizado).
- *competitividad*: igual a algo análogo en la perfección o en las propiedades. (adaptación según consideraciones del Reglamento para la Educación Continuada Compulsoria de los Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico).
- *sectores*: áreas del ambiente profesional y/o empresarial.

El objetivo o encomienda se segmentó en tres:

1. aumento en el nivel de capacidad y competencia
2. CPA en los diferentes sectores
3. rediseñar una estructura

B. Trabajos realizados, hallazgos y recomendaciones

1. Área: Aumento en nivel de capacidad y competitividad
 - a. Trabajos realizados y hallazgos

1. Se discutió el ambiente económico actual y las exigencias que consideramos enfrenta el CPA en los tres sectores principales: contabilidad pública, empresa privada y gobierno.
2. Reconocemos que el CPA en contabilidad pública debe conocer sobre todas las disciplinas relacionadas con la administración y manejo de negocios.
3. No existe en el Colegio un perfil de competencias para las distintas industrias. Se han hecho intentos de obtener información por medio de los mismos CPA convocado a grupos focales, pero no se ha conseguido su participación.

b. Conclusión

Se necesita una base de datos que facilite el diseño curricular.

c. Sugerencias

1. Desarrollar el perfil de CPA del Futuro en Roles y funciones de la Contabilidad Pública e Industria Privada, de Liderazgo Estratégico
 - i. Identificar qué cualidades, conocimientos, destrezas y “expertise” necesita el CPA para tener la capacidad y competitividad que requieren sus clientes y/o las empresas para las que labora.
2. *Desarrollar Currículos por profesión (industria) tipo catalogo o áreas* Contabilidad Pública e Industria Privada, y rol de Liderazgo Estratégico
3. Promocionar y hacer más accesible información sobre diferentes certificaciones profesionales que pueden ser de interés tanto para los CPA en la práctica de la contabilidad pública como aquellos en la empresa privada y entidades públicas
4. Establecer un programa de orientación o mentoría a los CPA que comienzan en la práctica de la contabilidad pública industria privada y para Lideres Estratégicos

5. Identificar alternativas de alianzas con American Bankers Association / American Management Association / NAIC ect., para ampliar el alcance de educación que se puede ofrecer

2. Área: Hacer la oferta de Desarrollo de los CPA's en los diferentes sectores de la profesión

a. Trabajos realizados y hallazgos

- 1). Se revisó el documento "Perfil de la Matrícula" a septiembre de 2008 con el fin conocer la distribución de la matrícula del CCPA por sector. Según este documento a la fecha se contaba con 4,562 miembros de los cuales el 42% están en la empresa privada y 36% en contabilidad pública.
- 2). Se revisó información sobre los programas ofrecidos durante los últimos dos años y se encontró lo siguiente:
 - La mayoría de los cursos están dirigidos al CPA en la contabilidad pública y la práctica contributiva. Algunos de estos cursos son útiles también y atienden necesidades de los CPA en la empresa privada, gobierno y la academia. Ejemplos de esto son: impuestos a corporaciones, legislación laboral, temas relacionados con la administración de recursos humanos, economía, análisis de estados financieros; cursos de finanzas, gerencia, ley comercial y los "updates" en diferentes materias medulares en el campo de la administración de empresas. Se trata de cursos generales que cada CPA aplica al área y situación en que se desempeña.
 - Se ofrecieron cursos regulares y foros sobre temas especializados de interés principalmente para la industria. Estos cursos son mucho menos que los mencionados en el párrafo anterior.

b. Conclusión

Entendemos que al sector de contabilidad pública (firmas locales y practicantes independientes) el Colegio le ha ofrecido siempre un currículo de educación continuada completo (auditoría, contribuciones, etc.) pero que el CPA en la empresa privada se ha quedado un poco rezagado. La mayoría de los cursos que ofrece el Colegio actualmente van dirigidos al CPA que ejerce la contabilidad pública. Explicaciones para esto son la diversidad o la amplitud de la gama de industrias que comprende el sector de la empresa privada y la dificultad en conseguir información sobre algunas de éstas. Cabe notar que los comités constituidos por CPA identificados con su industria asesoran y colaboran con la División de Educación Continuada en el desarrollo y organización de cursos especializados. Ejemplos: industria de los servicios de salud, seguros e instituciones financieras. Entendemos que usualmente el CPA en empresa privada toma sus seminarios fuera del Colegio (cursos en Estados Unidos y cursos en asociaciones profesionales). Sería bueno averiguar que otros factores le motivan a hacer esto.

c. Sugerencias

1. Identificar la frecuencia con que se ofrecen los seminarios dirigidos a la empresa privada; los especializados (por industria) y los generales mencionados en la parte III- B-2. Determinar cuáles son los temas de interés para las diferentes áreas de éste sector por ejemplo: banca, seguros, salud, construcción y manufactura. Posiblemente esta información se pueda conseguir a través de los diferentes comités tales como: CPA en la Empresa Privada, Contabilidad y Auditoría en el Sector Público, Enlace con la Industria de Seguros, Industria de la Salud e Instituciones Financieras. Se podría hacer un sondeo por e-mail para que los CPA notifiquen los cursos de interés y además nos incluyan su perfil.
 - a) Una vez se identifiquen los temas de interés, se deberán buscar los recursos y las alianzas (tanto en PR como fuera) para ofrecer los cursos.

- b) Solicitar a los diferentes comités tales como cooperativas, seguros, empresa privada y construcción) que colaboren en la organización de un mínimo de seminarios al año (3-5) dirigidos especialmente al grupo de CPA en dichas áreas de especialidad.
 - c) Proveer a los comités estadísticas de los seminarios en cuanto a temas, frecuencia con que se ofrecen los cursos, participación y costos de manera que cada comité evalúe los cursos ofrecidos durante el año anterior y haga sus recomendaciones en cuanto a qué cursos se deben repetir, qué temas nuevos se deben ofrecer y demás consideraciones. Estas sugerencias sobre temas deben presentarse a la División de Educación Continuada durante los meses de marzo a mayo de cada año (aunque serán bien recibidas en cualquier momento).
2. Identificar el costo de matrícula promedio de los cursos (fuera del Colegio de CPA) a los que asisten los CPA en las diferentes áreas del sector de empresa privada para identificar cuan competitivo es el precio del CCPA. Ofrecer precios mucho más bajos para grupos de manera que se aumente el volumen.
3. Área: Rediseñar una (la) estructura de la educación profesional
- a. Trabajo realizado y hallazgos
 - 1). Se discutieron los asuntos fundamentales relacionados con el servicio que presta el CCPA en el área de Educación Continuada:
 - (a) gama de cursos que se ofrecen, actualidad de los temas y calidad
 - (b) calificación de los instructores y metodologías
 - (c) horario, costos y asistencia
 - (d) mercadeo y procesos administrativos, participación en otros mercados profesionales (“share”)

- (e) reconocimiento del programa por parte de otras entidades y profesiones
- 2). El programa es reconocido como excelente por otras organizaciones así como por los colegiados, según encuestas realizadas por el CCPA y discutidos en el Comité.

b. Conclusión

El Colegio cuenta con un buen programa que como toda actividad estructura siempre ha de tener áreas débiles y oportunidad de mejorar. En las secciones IV-A y IV-B se menciona algunas. En la sección que sigue se incluyen otras de mayor alcance.

c. Sugerencias

- 1). Evaluar posibilidad de establecer alianzas con otros “state societies”, asociaciones profesionales e instituciones universitarias para compartir cursos y recursos (“satellite broadcasts”, “webcasts”, “on-line self-study courses”, etc) Beneficios: se amplía el ofrecimiento de cursos y temas; se comparten los costos del seminario; genera mayores ingresos al aumentar el número de participantes.
- (a). Comunicarse con los CPA que dictan clases en las universidades para que nos ayuden a comenzar las posibles alianzas con las universidades.
 - (b). El Colegio como institución deberá hacer el acercamiento a algunos “state societies”, asociaciones profesionales, instituciones universitarias, etc. Para establecer y mantener estas alianzas. Establecer “benchmarks” con otros “state societies” que se consideran líderes en servicio e innovación.
- 2). Evaluar alternativas que permitan al Colegio de CPA ofrecer seminarios en vivo a través de Internet (“webcast”). Estas alternativas pudieran facilitar el proceso educativo del CPA y sus empleados y posiblemente permitan ofrecer estos cursos a

un costo menor para el CPA. Se debe establecer un programa piloto para evaluar esta opción en términos de efectividad, aceptación por parte del CPA, costo y frecuencia. De ser favorable el resultado de la evaluación, habría que estudiar el reglamento actual de educación continuada para enmendarlo según requiera este nuevo método de enseñanza.

- 3). Agilizar el proceso de registro y acreditación de seminarios (vía alternativa “on- line”) tanto para los cursos que ofrece el Colegio como aquellos que se pudieran ofrecer en unión/alianza con otras entidades.
- 4). Mejorar la página de internet del Colegio. Para esto es necesario:
 - (a) Poner al día la página
 - (b) Dar la alternativa de inscribirse a través de la misma página y que de ahí mismo paguen los seminarios.
 - (c) Que podamos ver nuestros créditos en la misma página del Colegio.
 - (d) Evaluar la posibilidad de que cada CPA pueda mantener y actualizar sus récords de educación continuada a través de Internet de manera que al momento de renovar su licencia solamente tenga que imprimir su récord. Para ello deberá de haber dos registros separados: seminarios ofrecidos por el Colegio (estos serian los únicos que llevarían el sello seco del Colegio al momento de la renovación) y seminarios ofrecidos por otras instituciones y asociaciones. Sería recomendable utilizar el mismo formato que se utiliza actualmente para informar los seminarios a la Junta de Contabilidad.

- 5). Evaluar la estructura y proceso de mercadeo que se utiliza para promocionar/anunciar los cursos que ofrece el Colegio de manera que logremos aumentar en la medida que sea posible el número de participantes. Lógicamente, la prioridad debe ser atender al colegiado. Existe la visión de que el Colegio no “vende” sus servicios de educación continuada, se visualiza al Colegio con una “clientela” cautiva por lo tanto no se esfuerza por “vender” sus seminarios.
 - (a). Establecer un presupuesto (“publicitario”) para promocionar cursos de interés general dirigidos a otros profesionales y evaluar si la promoción fue efectiva y se recuperó la inversión publicitaria.
 - (b). Hacer gestiones de mercadeo directo a empresas grandes y entidades de gobierno que pudieran beneficiarse de participar en seminarios ofrecidos por el Colegio, ya sea participando en seminarios previamente coordinados por el Colegio o en seminarios cuyo tema específico es solicitado directamente por la empresa o entidad gubernamental.
 - (c). Identificar de qué manera el CPA prefiere recibir la información sobre los seminarios: “mailing” regulares, correo electrónico o “fax” y promocionar los seminarios utilizando estos mecanismos.
- 6). Establecer una “Nueva Estructura de Seminarios” de la siguiente manera:
 - (a). Seminarios para “Practicantes: estos estarían dirigidos a facilitar cumplir con las 120 horas crédito (40 Técnicos). Esta categoría se podría sub-dividir en las siguientes sub-categorías Audit, Taxes y “Yellow Book”. Con estas sub-categoría se podría hacer unos seminarios con el propósito de cumplir con los requisitos para auditorías generales, de “Yellow Book”, y de Contribuciones (Registro de Especialista) El Colegio podría dar “Bloques” de seminarios por temas especializados por

y/o temas para preparar al CPA para otras certificaciones (basado en la información que obtengamos).

- (b). Seminarios para "No-Practicante" para que estos cumplan con las 90 horas créditos (30 técnicos en su especialidad).
 - (c). Seminarios "Industrias Especializadas". En esta categoría es que nos pueden ayudar los diferentes comités.
 - (d). Seminarios para "Certificaciones". En esto se podría desarrollar unos seminarios para que el CPA se pueda preparar para las certificaciones CFE, CIA, y "Financial Planner" entre otros.
- 7). Crear a un costo nominal para el CPA un programa de seguimiento ("follow-up") Educational Path" mediante el cual el Colegio:
- (a). notifique al CPA con un año de anticipación el vencimiento de su licencia
 - (b). le sugiera los seminarios que la persona debe de tomar para cumplir con sus requisitos.
 - (c). le de seguimiento de las horas crédito que ha completado o tiene acumuladas.
 - (d). le notifique cuantos seminarios ha acumulado hasta el momento y para cuando debe de completarlos.
 - (e). que periódicamente le envíe un "e-mail" recordándole que le faltan créditos para cumplir con el requisito de renovación. Será necesario personal que conozca el proceso de renovación de Manera que sirva como "experto" haciendo recomendaciones y sugerencias al CPA sobre posibles seminarios a los que deberá asistir.
- 8). Evaluar la posibilidad de que el Colegio pueda recibir fondos de parte de programas de educación del Gobierno Federal. El requisito es que los seminarios sean dirigidos a aumentar su capacidad profesional y técnica así como de los empleados.

Estos fondos permitirían abaratar muchos de los cursos que se ofrecen actualmente. Ejemplo: Staff Trainings.

- 9). Mantener estadísticas al día sobre el promedio de participantes por seminarios, promedio de horas crédito ofrecidas por industria: frecuencia de los seminarios; costo promedio por crédito; promedio de participantes, tanto CPA como no CPA por seminario y por industria; estadísticas sobre los tipos de seminarios ofrecidos (talleres, charlas, foros, etc.).
- 10). Ofrecer a un costo nominal la posibilidad de que el CPA obtenga 1 ó 2 créditos de educación continuada por estudiar los artículos publicados en la revista EL CPA y contestar un breve examen. Los comités y asesores técnicos del Colegio pueden ser los encargados de redactar los artículos para la revista. Esto debería analizarse a tenor con las normas de la Junta de Contabilidad.

IV. Trabajos en progreso

A. Currículo

Se solicitó a los presidentes de comités recomendaciones sobre cursos y temas que se deben ofrecer, particularmente para los CPA en la empresa privada.

B. Educación a distancia

Se evalúa la tecnología para una opción relacionada con educación a distancia.

Plan Estratégico Educación Continuada
Presentado por:
Comité de Evaluación Estructura Educación Continuada
A la Junta de Gobierno CCPA

Plan Estratégico Educación Continuada

Las Estrategias

- **Estrategia 1.** Definir claramente la misión, visión y objetivos de la División de Educación Continuada.
- **Estrategias 2.** Aumentar el Nivel de Capacidad y Competitividad del CPA para enfrentar los Retos Futuros de la Profesión
- **Estrategias 3.** Ampliar el alcance del programa de EC de los CPA fortaleciendo la oferta a la industria privada e incluir profesionales de la comunidad que servimos
- **Estrategias 4.** Revisar y Armonizar la Estructura Organizacional y Educacional del Departamento
- **Estrategias 5.** Establecer un programa de Calidad y Excelencia utilizando los Estándares de Educación continuada de la profesión e implementar un programa para eficientizar el departamento.
- **Estrategia 6.** Fortalecer la Autosuficiencia del Departamento

Estrategia 1. Definir claramente la misión, visión y objetivos de la División de Educación Continuada.

- i. Revisar la Visión y Misión a tono con las realidades futuras del Colegio, su entorno y lo establecido en el Plan Estratégico del colegio.
- ii. Determinar nuestra ventaja competitiva sostenible.
- iii. Identificar los factores críticos de éxito. Se sugiere los siguientes:
 - Diversidad de ofrecimientos
 - Calidad de enseñanza
 - Costo
 - Servicio al Cliente

Misión

- *Promover la excelencia y la competitividad a través de la capacitación profesional de los colegiados, así como de la comunidad en que se desempeña.*

Visión

- *Ser reconocido como el proveedor de preferencia de los colegiados y otros sectores financieros para obtener su educación continuada.*

Estrategias 2. Aumentar el Nivel de Capacidad y Competitividad del CPA para enfrentar los Retos Futuros de la Profesión (I)

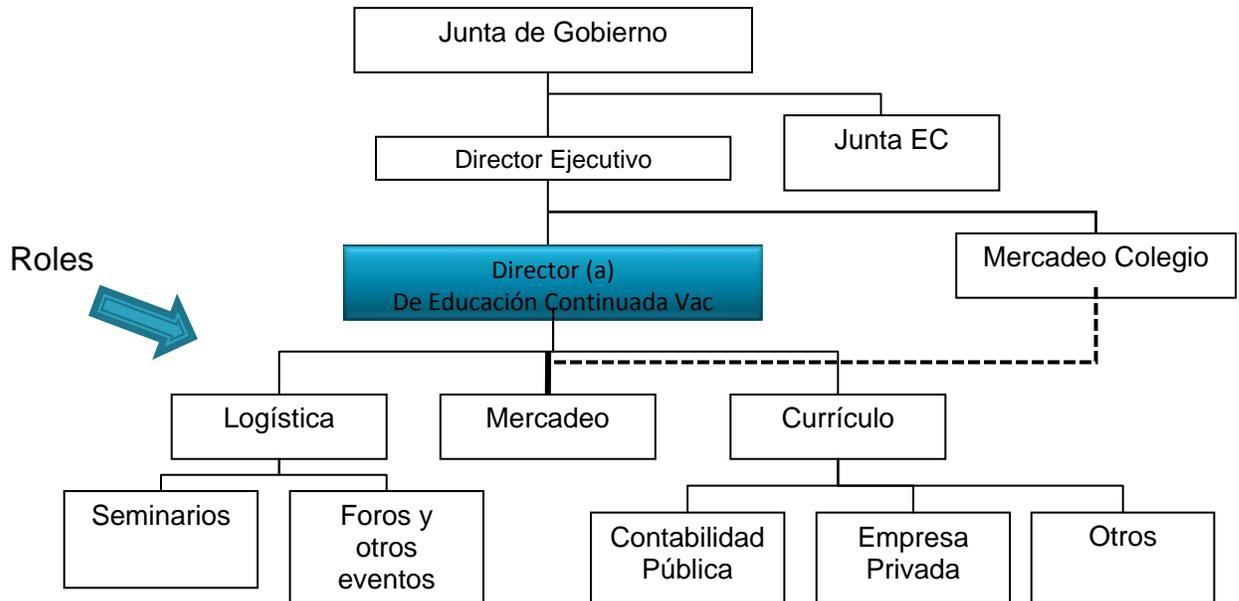
- i. Desarrollar el perfil del CPA del Futuro
 - a. Identificar qué cualidades, conocimientos, destrezas y “expertise” necesita el CPA para tener la capacidad y competitividad que requieren sus clientes y/o las empresas para las que labora. (Contabilidad Pública, Industria Privada, Liderazgo Estratégico)
 - b. Realizar entrevistas individuales con Presidentes y Gerentes Generales de la industria periódicamente para validar y revisar perfiles
- ii. Desarrollar Currículos estándar y Certificaciones Básicas y Avanzadas por profesión tipo catalogo (por industria Contabilidad Pública e Industria Privada, y Gerencial - Liderazgo Estratégico)
 - a. Determinar el número de currículos a desarrollar y establecer el tiempo en que se pueden obtener
 - b. Desarrollar currículos para Seguros, Salud, Construcción, Instituciones financieras, Cooperativas, Manufactura
 - c. Desarrollar currículos en áreas de liderazgo gerencial, optimizaciones, administración entre otros (CFO, CEO).
- iii. Servir de facilitador para certificaciones profesionales que pueden ser de interés tanto para los CPA en la práctica de la contabilidad pública como aquellos en la empresa privada y entidades públicas.

- a. Establecer un currículo de certificaciones o cursos para certificaciones durante todo el año
- iv. Establecer un programa de orientación o mentoría a los CPA que comienzan en la práctica de la contabilidad pública, como de industria privada y para Liderazgo Estratégico
- v. Desarrollar un programa piloto de educación continuada “blended learning” un híbrido entre educación en vivo y la educación a distancia

Estrategias 3. Ampliar el alcance del programa de EC a los CPA de la industria privada y de la comunidad

- i. Realizar estudio para identificar lo que motiva a los CPA a tomar cursos fuera del Colegio. Implementar acciones para reducir esta tendencia.
- ii. Identificar alternativas de alianzas con American Bankers Association / American Management Association / NAIC, programas de educación continuada de universidades mundialmente reconocidas otros “state Societies” etc., para ampliar el alcance de educación que se puede ofrecer
- iii. Desarrollar alianzas con otras instituciones profesionales para que subcontraten los temas financieros de sus programas de desarrollo profesional al Colegio de CPA (Abogados, Ingenieros, Asoc Industriales, etc.)
- iv. Hacer gestiones de mercadeo directo a empresas grandes y entidades de gobierno que pudieran beneficiarse de participar en seminarios ofrecidos por el Colegio, ya sea participando en seminarios previamente coordinados por el Colegio, o en seminarios cuyo tema específico es solicitado directamente por la empresa o entidad gubernamental

Estrategias 4 Revisar y Armonizar la Estructura Organizacional y Educacional del Departamento Estructura propuesta



Estrategias 5 Establecer un programa de Calidad y Excelencia utilizando los Estándares de Educación continuada

- v. Implantar un programa de educación continuada que cumpla con los estándares establecidos por el National Association of State Boards of Accountancy (NASBA)
- vi. Optimizar al 100% el programa de Sodalis y desarrollar CPE Tracking Criollo
- vii. Realizar una evaluación de los procesos del Departamento, con el objetivo de optimizar el proceso e identificar oportunidades de mejoramiento
- viii. Documentar los procesos, estableciendo procedimientos y políticas de operación del departamento
- ix. Actualizar el banco de datos de los emails y establecer un proceso para mantenerlos al día
- x. Fortalecer el banco de datos del departamento, con participantes, profesores, etc.

Estrategia 6. Fortalecer la Autosuficiencia del Departamento

- i. Evaluar la posibilidad de que el Colegio pueda recibir fondos de parte de programas de educación del Gobierno Federal. El requisito es que los seminarios sean dirigidos a aumentar su capacidad profesional y técnica así como de los empleados.
- ii. Estructurar seminarios y eventos para ofrecer a la empresa privada, con el propósito de generar ingresos adicionales

INDICADORES DE MEDICION

Variedad de temas	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de ofrecimientos por áreas y sectores privados – incluye talleres, seminarios y foros
	<ul style="list-style-type: none"> • Ofrecimientos por áreas anunciados versus ofrecidos
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ofrecimientos nuevos (establecer una meta anual)
Calidad	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de participantes por tipo de ofrecimiento (métrica – 90% o más Excelente/Muy bueno)
	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de satisfacción anual (que se haga un muestreo, NO que se envíe un cuestionario por Internet)
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de instructores (métrica – 90% o más Excelente/Muy bueno)
Costo	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso por participante por tipo de ofrecimiento
	<ul style="list-style-type: none"> • Costos directos por participante por tipo de ofrecimiento (sin “allocations”)
	<ul style="list-style-type: none"> • Ingreso operacional de la División como % del total de ingresos generados (sin allocations)
Servicio al cliente	<ul style="list-style-type: none"> • Matrícula promedio por ofrecimiento
	<ul style="list-style-type: none"> • CPA promedio por ofrecimiento
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de CPA que toman más de un taller de educación continuada en el Colegio. (esta métrica trata de recoger el concepto de “repeat customer”).

Comité de Evaluación Estructura de Educación Continuada
Plan de Trabajo 2008-2009
Informe Trabajos Realizados
Al 18 de junio de 2009

Colegio de Contadores Públicos Autorizados de Puerto Rico

Comité de Evaluación Estructura de Educación Continuada

Plan de Trabajo 2008-2009

Informe Trabajos Realizados

Al 18 de junio de 2009

- I. **Nombre del Presidente:** CPA Agnes B. Suárez
- II. **Misión del Comité:** Preparar un Plan de Re-estructuración de la División de Educación Continuada del Colegio de CPA.
- III. **Plan de Trabajo/Tareas realizadas:**
- Se han llevado a cabo 11 reuniones del comité
 - Evaluación de la estructura actual de Educación Continuada
 - Identificación de áreas de oportunidad en Educación Continuada
 - Revisión de aspectos del sistema Sodalís para Educación Continuada
 - Se diseño encuesta para ser enviada a los colegiados de manera que se pueda validar sus necesidades y expectativas
 - Se envió encuesta a la Junta de Gobierno y miembros del comité para ser validada
 - Recibimos Presentación del Área de Educación Continuada al Comité
 - Se ha comenzado a recopilar recomendaciones en diferentes áreas de EC (Administrativas y Programáticas)
 - Se han identificado posibles Alianzas con Organizaciones Profesionales
 - Se llevo a cabo encuesta a los Colegiados
 - Se identificaron recomendaciones para la Pagina de Internet sección de Educación Continuada
 - Se llevo a cabo Análisis de Pares con varios Societies en los EU
 - Se realizo Análisis Estratégico de Educación Continuada y se analizo y discutió con la gerencia, QBS y el comité de Educación continuada
 - Se desarrollaron recomendaciones para el manejo y operación de los foros y seminarios ofrecidos por el Colegio
 - Se Diseñaron recomendaciones de plan y estrategias para el Departamento de Educación Continuada basado en lo dispuesto en el Plan Estratégico, análisis de pares realizado y el insumo recibido en la encuesta a Colegiados
 - Se hará presentación a la Junta de Gobierno para que a su vez la Junta determine el próximo paso y de acuerdo a esta directriz se trabajen enmiendas a los reglamentos existentes y/o la presentación de Resoluciones en la Asamblea 2009 (se llevaron a cabo dos presentaciones a la junta en junio y agosto y se presento el Plan Estratégico propuesto)

IV. Tareas que no se pudieron completar y que recomendamos que se incluyan como objetivos para el próximo año:

- 1- Evaluar la implantación del nuevo sistema Sodalís y su impacto en el área de Educación Continuada

Agradecemos a los siguientes miembros del Comité por su apoyo y participación en los trabajos de este comité:

CPA Rosana López
CPA Lianabel Oliver
CPA Pedro González Cerud
CPA Paúl Vilaró
CPA Lourdes Díaz
CPA Eduardo González Green
CPA Juan Alvarado Jr.
CPA Carmen Pérez