



**CONGRESO
IBEROAMERICANO**
DE CIENCIA, TECNOLOGÍA,
INNOVACIÓN Y EDUCACIÓN

BUENOS AIRES, ARGENTINA
12, 13 Y 14 DE NOVIEMBRE 2014

**CONGRESSO
IBERO-AMERICANO**
DE CIÊNCIA, TECNOLOGIA,
INOVAÇÃO E EDUCAÇÃO

BUENOS AIRES, ARGENTINA
12, 13 Y 14 DE NOVIEMBRE 2014

**Entrenamiento en tecnología de información y
comunicación en profesionales de contaduría pública
del municipio Valera, estado Trujillo. Venezuela.**

BRICEÑO, M; OROZCO, E.

Entrenamiento en tecnología de información y comunicación en profesionales de contaduría pública del municipio Valera, estado Trujillo. Venezuela.

Briceño, María E.

Universidad de los Andes. Email: mariabri@ula.ve

Orozco, Emeling.

Universidad de los Andes. Email: emiyajiraorozco@hotmail.com

Resumen

El objetivo general de este estudio fue Analizar el Entrenamiento en Tecnologías de Información y Comunicación en los profesionales de contaduría pública que laboran en las oficinas contables en el Municipio Valera, Estado Trujillo, considerando las dimensiones relacionadas con los Medios e indicadores que se requieren para inventariar necesidades de entrenamiento, la Programación del entrenamiento y los Conocimientos que se tienen sobre las TIC por parte de los contadores públicos. A partir de una investigación de tipo descriptiva y con un diseño de campo, se aplicaron técnicas de recolección de información en una muestra probabilística por conglomerados de treinta y cuatro (34) contadores públicos que laboran en las oficinas contables. Los resultados demostraron que en algunas oficinas contables, si utilizan medios e indicadores que los conducen a establecer las necesidades de entrenamiento del contador público, tales como la prueba de conocimiento y la modificación de los procedimientos de trabajo. Asimismo, se detectó que los supervisores y gerentes mayormente son quienes reconocen las necesidades del entrenamiento, se realiza una planificación para programarlo en función de quienes deben recibir el entrenamiento, tomando en cuenta las habilidades de cada profesional del área. En muchas ocasiones lo hace el supervisor inmediato y los asesores, pues las oficinas consideran pertinente dictar el entrenamiento a todo el grupo para poder mejorar el servicio contable. El entrenamiento en TIC se realiza en el lugar de trabajo y en algunas ocasiones los envían a clases o cursos impartidos fuera del mismo; generalmente para propiciar un aprendizaje donde el profesional pueda adquirir las habilidades y destrezas necesarias en el manejo de las TIC. En relación al conocimiento en las TIC, todos tienen un manejo básico en el área en computación, pues trabajan con software contables que les sirven como su herramienta de trabajo. Tienen un conocimiento básico de internet como herramienta pública, aunque son pocos los profesionales que conocen lo que es la intranet. Es decir, que los contadores de las oficinas contables, aún requieren prepararse en cuanto al manejo de las TIC, pues conocen lo básico en su trabajo, pero las mismas se han convertido en una herramienta que día a día ayuda a consolidar el conocimiento de estos profesionales.

Palabras Claves: Entrenamiento, Tecnología de Información y comunicación, Contaduría Pública.

Introducción:

La contaduría es una profesión que le imprime responsabilidad, puesto que el desempeño de sus funciones debe versar en aspectos como la integridad, el compromiso y la confianza. El origen de la contaduría pública no se puede determinar con una fecha exacta, se sitúa en el antiguo Egipto donde se fiscalizaba el empleo de los materiales utilizados en la confección de los tejidos y cuando las antiguas civilizaciones del Cercano Oriente comenzaron a establecer gobiernos y negocios organizados. Así que sus antecedentes son casi tan antiguos como la propia historia de la humanidad. La profesión del contador público surge debido a que antiguamente

los grandes señores se hacían acompañar de hombres de confianza cuando trataban de operaciones comerciales de importancia, préstamos, financiamientos, entre otros. En tal sentido, esta área profesional sigue su evolución como consecuencia del desarrollo de la actividad económica aunque de forma discreta y en diferentes formas de ejecutarse, conjuntamente con la necesidad de comprobar la honestidad de los que administraban dinero y bienes de otros. (Bastidas, 2005).

En Venezuela, en 1973 se logra la publicación de la Ley de Ejercicio del Contador Público, dando a la contaduría la importancia que merece mediante leyes, normas y decretos, que evolucionan y se transforman de acuerdo al desarrollo y dinamismo con que se desenvuelve con la actividad económica y políticas públicas del país.

Con la presencia de inminentes cambios tecnológicos, desde la creación del ábaco, el cual ha sido considerado la primera computadora creada, hasta la construcción de las calculadoras y computadoras modernas, las personas se han visto en la necesidad de adaptarse y aprender a utilizar cada uno de estos artefactos adecuándolos y perfeccionándolos a su uso laboral y profesional. La evolución tecnológica ha traído consigo la creación de programas con ambientes gráficos, amigables y fáciles de manejar, los cuales permiten ahorrar tiempo, espacio y trabajo para almacenar todo tipo de información.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante señalar que estos cambios traen consigo la implementación de nuevas tecnologías de Información y Comunicación (TIC), que vienen a proporcionar facilidad y dinamismo en el tratamiento de la información, además de brindar confianza, seguridad y estabilidad de los datos almacenados. Es necesario resaltar, que uno de los principales fenómenos que hoy en día caracterizan al mundo actual es el uso generalizado de las TIC ya que una gran cantidad de actividades en ámbito empresarial y profesional se requieren de profesionales con los conocimientos, las habilidades y las competencias en el manejo de las mismas.

Según Arjonilla y Medina (2010) las nuevas tecnologías de la información han demostrado ser muy útiles para la mejora de la eficiencia de la práctica contable y financiera en el nivel operativo. Es decir, que el profesional contable se asegura de una herramienta como son las TIC para salir adelante en el mercado laboral y profesional, por lo que requiere de entrenamiento para poder competir en dichos mercados ante nuevos avances tecnológicos.

La integración de las TIC en el área contable – financiera con el resto de los sistemas de información en la organización, facilita el procesamiento electrónico de datos dentro de la organización. La creciente necesidad de los entes sociales de explotar la información de la que disponen como recurso competitivo hace que los sistemas de información que dan soporte a la contabilidad y a la gestión financiera se utilicen de forma cada vez más frecuente como fuentes de datos que alimentan a sistemas de soporte a la planificación, gestión, toma de decisiones y control en los niveles tácticos y estratégicos de las organizaciones. Aunado a esto, es relevante que el contador comprenda la necesidad que tiene de actualizarse con la finalidad de lograr ampliar sus conocimientos y habilidades, lo cual cambia de ser un reto día tras día a un desafío constante, el estar preparados para tomar decisiones efectivas en los mercados hipercompetitivos. Esto se logra caminando al lado de la educación, sistema que va actualmente de la mano de las nuevas tecnologías.

En tal sentido, es preciso resaltar que el entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, orientado a elevar conocimientos, habilidades y destrezas en el ejercicio de las funciones. De acuerdo con Chiavenato, I. (2008) el entrenamiento es considerado un proceso mediante el cual la persona se prepara para desempeñar de manera excelente las tareas específicas del cargo que debe ocupar.

El contador público de hoy es demandado por su actualización profesional para la construcción de la información, necesaria para la gestión interna y externa de la

empresa. Su relación con los avances tecnológicos, generan la necesidad de proveer al futuro profesional de un entrenamiento dirigido al manejo de las TIC, entre los que se destacan los tipos de software, conocimientos del hardware y redes sociales y de comunicación.

Con el objeto de indagar acerca de los conocimientos en tecnologías de información y comunicación en su ejercicio profesional y la importancia de su actualización para abordar cambios tecnológicos de manera recurrente, las investigadoras realizaron un primer contacto con profesionales de la contaduría pública. Según datos aportados por estos profesionales, el perfil del egresado de la carrera contable se orienta al tratamiento analítico y práctico de la información financiera, dejando de lado el conocimiento tecnológico, lo cual actualmente se considera un elemento prioritario en la práctica profesional, ya que el dinamismo de los avances tecnológicos son claves en la prestación de un servicio contable eficiente y de calidad. No obstante, el contador público al iniciarse en su desempeño laboral se encuentra con la necesidad de actualizarse en aplicaciones tecnológicas que le permitan ejercer con las competencias requeridas en el mercado laboral y en las distintas áreas de su especialización.

En el estado Trujillo, los profesionales de la contaduría pública son egresados de universidades privadas y públicas, dentro de esta última se encuentra el Núcleo Universitario “Rafael Rangel” de la Universidad de Los Andes; dado que las investigadoras forman parte de esta casa de estudio, se aprecia que de acuerdo al pensum de estudio sólo se dictan tres materias relacionadas con las TIC como son Computación I dictada como un curso básico, en la cual se demuestra lo que es el computador, las partes del mismo, crear archivos de Word, conocimiento del panel, entre otros.

Asimismo se ofrece Computación II, en la cual se enseña a realizar gráficos, hipervínculos, manejar el programa Excel, presentaciones de Power Point. No obstante, la asignatura más importante del pensum se centra en Contabilidad Computarizada, puesto que es allí donde el estudiante conoce y practica los llamados software contables como el Saint y el Galac. A través de estos programas los futuros licenciados en contaduría pública pueden crear comprobantes, asientos contables, activos fijos, entre otros; lo cual de una u otra manera les ayuda a involucrarse con las TIC como herramienta que facilita su trabajo tanto en organizaciones del sector público y privado en el país. Sin embargo, se presume que el profesional de contaduría pública, especialmente los egresados del Núcleo Universitario “Rafael Rangel” de la Universidad de Los Andes, requieren actualizarse constantemente en los avances en TIC a fin de aplicar ese conocimiento actualizado en su desempeño laboral. De continuar la situación descrita el contador público no contará con los conocimientos, habilidades y destrezas que exige el mercado laboral, dado que en la actualidad el procesamiento de datos en los entes sociales, se convierte en información oportuna y precisa cuando son analizados y procesados a través del uso del computador y de software contables que también son usados tales como Profit Plus, Software E-Profit, Sistema Contable Valery, Sap, que permiten al contador prestar un servicio con la mayor eficiencia en el menor tiempo posible.

De ahí la inquietud de analizar el entrenamiento en las TIC en los profesionales de contaduría pública que laboran en las oficinas contables en el Municipio Valera, Estado Trujillo, a fin de diagnosticar la situación real de los contadores públicos en cuanto a cómo, dónde y a través de qué medios se insertan en procesos educativos que le permitan generar un servicio contable de calidad.

A razón de lo descrito y tras una fase de indagación, los contadores públicos que trabajan en las firmas contables del municipio Valera consideran que la apertura de las nuevas tecnologías a un mercado tan cambiante como el de ahora, requiere mantener

un currículo universitario actualizado y acorde a las exigencias tecnológicas que exige la carrera de contaduría pública, a fin de ofrecer y mantener las competencias necesarias en su ejercicio profesional.

Es necesario resaltar que el contador público en su formación profesional se orienta al conocimiento empresarial en las áreas de: contabilidad, administrativa, mercado, finanzas, auditoría, costos, entre otras. Además es exigencia para cumplir las políticas públicas del país, el contacto tecnológico de las empresas con el Sistema Tributario, de Industria y Comercio y de Deberes Formales y contacto con todo organismo gubernamental, mediante lo que se denomina el gobierno digital. Esto requiere de conocimientos y habilidades tecnológicas por parte del contador público, quien es el garante de mantener el contacto en línea entre el la empresa y las exigencias institucionales que se exigen por parte del estado, lo que demanda un profesional con conocimientos y habilidades para el manejo de tecnologías de información, dirigidos a brindar apoyo en todas las áreas de la organización.

Llegado a este punto se resalta el propósito de la investigación el cual tuvo dirigido a Analizar el entrenamiento de las TIC en los profesionales de contaduría pública que laboran en las oficinas contables en el Municipio Valera, Estado Trujillo. Para esto se plantearon los siguientes objetivos específicos: Identificar los medios e indicadores que permiten inventariar las necesidades de entrenamiento en las TIC, Conocer la programación del entrenamiento en las TIC y finalmente Identificar el conocimiento en las TIC en dichos profesionales.

Bases Teóricas:

Entrenamiento como proceso educativo en el ambiente organizacional.

Se entiende que en la realidad de las organizaciones, los procesos de aprendizaje, llámense formación, capacitación, adiestramiento, o entrenamiento, remiten a un conjunto de experiencias de aprendizaje planificadas por los entes sociales con el fin de inducir un cambio en las habilidades, conocimientos, actitudes o comportamiento de los empleados en su trabajo. El entrenamiento puede ser descrito como el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador a incrementar sus conocimientos, habilidades y destrezas para aumentar la eficiencia en la ejecución de las tareas y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución.

Para efecto de este trabajo se asume el término de entrenamiento y constituye un aprendizaje guiado o dirigido, mediante el cual se logra la adquisición de nuevas conductas o cambios de conducta ya observadas, por una nueva conducta deseada. Bohlander, Sherman y Snell (2001) señalan que el entrenamiento significa educación especializada. Abarca todas las actividades que van desde la adquisición de habilidad motora hasta la obtención de conocimientos técnicos, el desarrollo de aptitudes administrativas y actitudes referentes a problemas sociales.

En un sentido más amplio, el concepto de entrenamiento se utiliza en la actualidad para toda enseñanza organizada que está dirigida al aumento de la capacidad de rendimiento físico, psíquico, intelectual o técnico-motor del ser humano. Sin embargo, Chiavenato, I. (2008) plantea que el entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. Asimismo, el autor considera que el entrenamiento constituye el acto intencional de proporcionar los medios para hacer posible las experiencias de aprendizaje en sentido positivo y beneficioso, completarlas y reforzarlas con una actividad planeada para que los individuos en todos los niveles, de la empresa, puedan desarrollar más

rápidamente sus conocimientos y aquellas aptitudes y habilidades que los beneficiarán tanto a ellos como a la misma empresa.

Cabe destacar que el entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la empresa, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades; siendo imprescindible en todo profesional adquirir nuevos conocimientos para poder consolidar su formación. El entrenamiento es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades.

En este caso, el contador público requiere estar actualizado, en función de los cambios que se vienen dando en los avances tecnológicos, contables y financieros; de esa manera podrá obtener un desarrollo que lo consoliden en el mercado laboral, en tanto que lo puede preparar educativamente para enfrentar cualquier eventualidad.

Puede decirse entonces, que el entrenamiento es el proceso educativo que busca adaptar al hombre a determinado cargo; sus objetivos se sitúan a corto plazo, son limitados e inmediatos, buscando dar al individuo los elementos esenciales para el ejercicio de un cargo y preparándolo de manera adecuada. Se imparte en las empresas o en firmas especializadas en entrenamiento. En las empresas, por lo general, se delega al nivel del jefe inmediato de la persona que está trabajando. Cumple un programa preestablecido y tiene en cuenta una acción sistemática que busca la rápida adaptación del hombre al trabajo. Puede aplicarse en todos los niveles o sectores de la empresa.

Medios e Indicadores como base para inventariar necesidades de entrenamiento:

Chiavenato, I. (2002) asegura que para el fin de inventariar las necesidades de entrenamiento, se puede optar entre diversas técnicas de recolección de datos y de evaluación. Lo importante es que el instrumento utilizado proporcione información significativa tanto a los empleados como a la dirección.

Asimismo, el autor asegura que desde el punto de vista administrativo, se entiende por medio el conjunto de procedimientos para llevar a cabo una labor, así como el arte y la pericia para usar esos procedimientos. Manifiesta también que, los medios para la detección de necesidades de entrenamiento pueden ir desde una simple pregunta formulada por escrito u oralmente (por ejemplo; ¿en qué tareas presentan deficiencias sus subordinados originados por la falta de conocimientos, habilidades y actitudes, y qué problemas operativos manifiestan?), hasta un complejo diseño de investigación.

Por tanto, Chiavenato, I. (2002) indica que hay varios medios para determinar la estrategia de entrenamiento; entre los que se señalan: La Evaluación de desempeño, La Observación, Los Cuestionarios, Solicitud de supervisores y gerentes, Entrevistas con supervisores y gerentes, Reuniones entre departamentos, Prueba de conocimiento a los empleados, Modificación de procedimientos, tareas y funciones de trabajo.

En relación a los indicadores, el autor Chiavenato, I. (ob. cit) señala que los mismos sirven para identificar eventos que provocarán futuras necesidades de entrenamiento. Según el autor citado, estos indicadores se dividen en: Indicadores a priori e indicadores a posteriori. Los primeros son eventos que si ocurrieran, proporcionarían necesidades futuras de entrenamiento fácilmente previsibles, entre los que se destacan: Expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados, Reducción del número de empleado, Cambio de métodos y procesos de trabajo, Sustituciones o ascenso de personal, Faltas, licencias y vacaciones del personal, Expansión de los

servicios, Modernización de maquinarias y equipos, Producción y comercialización de nuevos productos o servicios. Los segundos, son los problemas provocados por las necesidades de entrenamiento no atendidas, por lo general, están relacionados con la producción o con el personal y sirven como diagnóstico de entrenamiento. Entre los indicadores a posteriori se encuentran: Problemas de producción, Calidad inadecuada de la producción, Baja productividad, Averías frecuentes en equipos e instalaciones, Comunicaciones defectuosas, Muy prolongado tiempo de aprendizaje e integración en el cargo, Gastos excesivos en el mantenimiento de máquinas y equipos, Exceso de errores y desperdicios, Elevado número de accidentes, Poca versatilidad de los empleados, Mal aprovechamiento del espacio disponible.

Programación del entrenamiento como fase continúa en el entrenamiento:

La Programación del entrenamiento, de acuerdo con Fletcher (2000) es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales del entrenamiento y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. El programa debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores. Señala Chiavenato, I. (2002) que el programa de entrenamiento es aquel que debe ser diseñado luego de detectar cuáles son las necesidades que poseen los empleados, para así asignar a la persona indicada para llevar a cabo dichos programas, tomando en cuenta a quien debe entrenarse cómo y con quien, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados en dicho entrenamiento.

Planeación:

El éxito en la implantación de programas de formación y desarrollo depende de la elección de los medios adecuados, para los trabajadores adecuados y desarrollado bajo las condiciones adecuadas. El análisis de necesidades ayuda a determinar cuáles son los parámetros claves al reflexionar sobre ello; de acuerdo con Dolan, Jackson, Schuler y Valle (2003) existen cuatro aspectos a tomar en cuenta para poder llevar a cabo un programa de entrenamiento; los mismos deben responder las siguientes pregunta: ¿Quién recibirá el entrenamiento?, ¿Quién impartirá el entrenamiento?, ¿Qué medios se utilizarán?, ¿Cuál debe ser el grado de aprendizaje, ¿Dónde se llevará a cabo el entrenamiento?

Métodos:

De acuerdo con Dolan, Jackson, Schuler y Valle (ob.cit), existen a disposición de las organizaciones multitud de programas, métodos y medios de formación (los autores señalan la formación como un proceso educativo a corto plazo para el cargo que se desempeña, para efecto de la investigación se asume como entrenamiento). Una forma de clasificar el método común a utilizar en el entrenamiento, es en función del lugar, obteniéndose métodos en el lugar de trabajo o fuera del lugar de trabajo. La decisión estará limitada por el tipo de aprendizaje que deba darse (básico, técnico, interpersonal o conceptual), así como por consideraciones sobre su coste y el tiempo que requiera.

En cuanto a los métodos en el lugar de trabajo estos se desarrollan mediante dos medios, a saber, entrenamiento en el puesto y fuera del puesto. Entre los primeros se destacan los siguientes: Formación por enseñanza directa, Ayudantía el cargo, Rotación de puestos de trabajo, Preparación y Tutoría. En cuanto a los segundos se encuentran: Cintas de video, Formación por computador, Formación interactiva por videos

Entre los métodos fuera del lugar de trabajo se encuentran: Las clases y los cursos reglados, Las Conferencia y debates, Estudio de casos, La Simulación, Los juegos de empresa y el ejercicio de la bandeja, Representación de papeles.

Conocimiento en Tecnologías de Información y Comunicación:

El Conocimiento en las Tecnologías de información y comunicación, requiere ser evaluado, con el fin de implementar métodos de entrenamiento que conduzcan al talento humano, en este caso al contador público hacia la adquisición y actualización de las TIC. Actualmente, las exigencias que reclama el laborioso mundo profesional, motivado entre otros aspectos por la optimización de esfuerzos, espacios y fuerza laboral, ha hecho que las funciones de los profesionales cada vez se estandaricen más llegando a convertirlos incluso en una especie de “utilities” en el mercado laboral. Por tanto, el contador público no resulta ajeno a estos dinamismos, por lo que resulta vital para él, actualizarse e innovarse a fin de sacar provecho de las amplias oportunidades de campos laborales públicos y/o privados que puede explotar, siendo un consultor, un asesor de negocios e incluso participando en la docencia; esta es la nueva imagen que del contador público moderno se ha venido creando derivado de la multifuncionalidad que posee.

La tecnología ha venido abriendo paso a una sociedad más preparada, con mayores recursos para el conocimiento y un nivel elevado de desempeño laboral. Elemento esencial de este progreso son las llamadas Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) que no son más que un conjunto de elementos conformados por hardware, software, telecomunicaciones y otras tecnologías que se combinan para adquirir, organizar, guardar, transmitir y manipular información; facilitando tareas de ejecución entre sus usuarios.

Tecnología de Información y Comunicación:

Teniendo en cuenta a Cabero (2005: pág. 45) en el informe sobre Desarrollo Humano en Venezuela sostiene que “Las TIC se conciben como el universo de dos conjuntos, representados por las tradicionales Tecnologías de la Comunicación (TC), constituidas principalmente por la radio, la televisión y la telefonía convencional - y por las Tecnologías de la información (TI) caracterizadas por la digitalización de las tecnologías de registros de contenidos (informática, de las comunicaciones, telemática y de las interfaces)”. Aunado a esto, Internet y otras TIC se han convertido en nuevas herramientas poderosas en el aula de clase a medida que las naciones buscan preparar a los estudiantes para su futuro en la era de la información, en muchos países se están desarrollando políticas públicas para garantizar que las aulas de clase tengan al menos un computador con Internet y software apropiado. Por lo tanto se agrupan en tres grandes sistemas de comunicación: video, informática y telecomunicaciones, los cuales se representan en la figura 1:

Estas tecnologías no sólo están implantándose en el ámbito empresarial, sino que en los países desarrollados la mayoría de los individuos puede acceder a ellas, por lo que han sido adoptadas por la sociedad y ésta las ha incorporado a su evolución. El proceso de transformación continua que experimenta la sociedad tiene consecuencias en todos los ámbitos hasta el punto de convertirse en muchos casos en imprescindibles. Es decir, la importancia del conocimiento y aplicación de las TIC es fundamental para el desarrollo del contador público; ello se debe a que cada vez se utiliza más este recurso para informarse, estudiar, relacionarse, entretenerse y trabajar; al mismo tiempo permite acceder a servicios que se prestan por vía telemática. Por este motivo, asegurar el acceso a los medios tecnológicos, como también conocer, manejar y aplicar herramientas TIC resulta prioritario para el desarrollo de la profesión del contador.

Sin embargo, es preciso entender que dependiendo del área donde se necesite entrenamiento en las TIC se pueden programar cursos que sirvan para fortalecer al

contador público, a través de las herramientas brindadas por la tecnología y las nuevas modalidades de comunicación. En este caso se exponen tres áreas temáticas en las que se han hecho avances significativos sobre la contaduría pública y el proceso de entrenamiento del contador, ellas son:

a) Procesamiento electrónico de datos: Montañó (1998), reseña que es la Técnica que consiste en la recolección de los datos primarios de entrada, que son evaluados y ordenados, para obtener información útil, que luego serán analizados por el usuario final, para que pueda tomar las decisiones o realizar las acciones que estime conveniente. Cabero (2005), manifiesta que la utilización del hardware y el software para automatizar el proceso de recolección, análisis y salida de datos para luego convertirlos en información seguirá siendo fundamental en cualquier organización. En este sentido la utilización de Sistemas de Administración de Bases de Datos Relacionales deberá ser la única alternativa real con la que cuente una organización para manipular sus datos e integrar en dos dimensiones los sistemas orientados al control y a la toma de decisiones.

Figura 1. Sistemas de Comunicación.



Fuente: Las investigadoras (2014)

Vinagran (2000) asegura que las TIC le brindan al contador destrezas en el uso de paquetes y programas informáticos, lo que conlleva a mejorar el procesamiento de la información. De esta manera, las TIC han facilitado el proceso de ordenar, clasificar, recopilar y registrar datos que permitan un análisis de las operaciones realizadas por el ente económico. En el entorno económico actual, las empresas se ven obligadas a afrontar diariamente el reto de sobrevivir y aumentar su competitividad en el mercado. El rápido desarrollo de las comunicaciones y del tratamiento de la información ha sido determinante para que ésta sea considerada como un recurso más a gestionar por las empresas, por sí misma y por la influencia que tiene sobre los recursos humanos y productivos, ya que facilita la reducción de costes, la mejora de la calidad de los productos, la selección de proveedores, la productividad de los recursos humanos, permite un mayor y mejor control del negocio y conduce a la obtención de beneficios

más elevados. Por consiguiente, en la vida del contador público es de vital importancia introducir los conocimientos necesarios sobre programas contables y las tecnologías por el simple hecho que estos son un gran soporte para el buen desempeño como profesionales. Permitiendo entre varios aspectos programar operaciones con mayor eficiencia, mantener un mejor control de los recursos económicos, manejar el papeleo que casi siempre suele formarse, entre otros.

b) **Automatización de oficina:** Montaña (1998) manifiesta que el objetivo de la automatización de oficinas es incrementar la productividad y la eficiencia a través de múltiples tecnologías (datos, voz, imagen), que dan apoyo a una amplia gama de aplicaciones (procesamiento de información, comunicaciones), orientadas a mejorar el desempeño de las actividades realizadas dentro de una compañía. Desde el punto de vista estratégico, estas tecnologías y aplicaciones proveen la base para la integración de cualquier oficina, de manera que se debe prestar especial atención a los aspectos de análisis, estructura, asignación de recursos y tecnología disponible, para obtener el máximo beneficio y, al mismo tiempo, evitar crear temores o falsas expectativas en el lugar de trabajo. La automatización abarca una gama de aplicaciones relacionadas con el proceso y transmisión de información, el cual varía desde la captura y presentación, hasta la distribución de la misma. Señala además que se comenzará la automatización por los tradicionales softwares de oficina y se llegará a aplicaciones más complejas como lo es la transmisión electrónica de documentos y la videoconferencia.

Al mismo tiempo, Vinagran (2000) manifiesta que la automatización de la oficina puede hacerse a través del uso de Software Contables, entendiéndose que se le denomina de esa manera a la herramienta usada para el adecuado manejo de programas de contabilidad, la misma ayuda a sistematizar los problemas y/o tareas de contabilidad. El uso de los software de contabilidad en la actualidad es muy requerido por empresas de diversas áreas en la actualidad, ya que de esa manera llevan un control activo de todos sus movimientos.

Este tipo de herramienta tecnológica permite registrar la cantidad de productos que tiene en Stock, así como registrar el adecuado manejo de los ingresos y egresos que registra la empresa. Un beneficio claro es que al usar un software, el Contador Público manejaría una gran cantidad de información de una manera clara y concisa en el cual se ve un informe detallado de recursos diarios, manejo de esa información en tiempo real, lo que facilitaría la entrega de información a las empresas que representa en el mercado laboral.

c) **Uso de la Intranet e Internet:** Vinagran (2000) reseña que probablemente el uso de la red representa el más grande potencial que tienen las corporaciones para desarrollar estrategias de negocios dentro de la globalización, al igual representa la oportunidad que tienen las empresas pequeñas de proyectarse en las fronteras geográficas. El reto para las empresas será preparar la infraestructura adecuada con constante conexión a Internet. Por otra parte, Intranet es una excelente herramienta para promover la visión, misión y los valores corporativos y así lograr la sinergia necesaria en este mundo de alta competitividad e indiscutible camino hacia la globalización total.

Metodología:

El estudio se realizó a partir una investigación de tipo descriptiva con un diseño de campo, contó con una población de 64 contadores públicos que trabajan en 16 firmas contables del municipio Valera. Se determinó un muestreo probabilístico por conglomerados dando como resultado un total 34 contadores públicos que laboran en 8 oficinas contables ubicadas, cuatro (4) en la parroquia Juan Ignacio Montilla y cuatro (4) en la parroquia Mercedes Díaz. Para recopilar la información se empleó la técnica

de la encuesta y se diseñó como instrumento un cuestionario atendiendo a las dimensiones relacionadas con los objetivos específicos, conformado por 22 ítems de selección múltiple, el cual fue validado a juicio de tres (3) expertos. A fin de realizar el tratamiento de la información, se utilizó la estadística descriptiva, que muestra en tablas la frecuencia de respuesta de cada opción.

Análisis de Resultados:

Los resultados se presentaron en atención a las dimensiones, subdimensiones e indicadores relacionados con los objetivos de la investigación:

Dimensión: Medios e Indicadores: esta dimensión se estudió mediante la utilización de dos (02) subdimensiones: medios e indicadores, estas subdimensiones fueron

Evaluación del desempeño	Fa	%
a.- Descubrir el nivel de satisfacción del cumplimiento de tareas.	10	29
b.- Atender que sectores de la organización requieren entrenamiento.	6	18
c.- No utiliza la evaluación del desempeño.	13	38
d.- Otra: ¿Cuál?	5	15
Total	34	100

analiza das por separado. En cuanto a la primera

subdimensión, se resalta los indicadores de: evaluación del desempeño, observación, cuestionarios, solicitud de supervisores y gerentes, examen de empleados y modificación de trabajo, representados en la Tabla 1.

Tabla 1. Subdimensión: Medios para inventariar necesidades de entrenamiento

Cuestionarios	Fa	%
a.- Si	9	26
b.- No	25	74
Total	34	100
Observación	Fa	%
a.- Verificar evidencia de trabajo ineficiente	5	15
b.- Daños de equipos	6	18
c.- Problemas disciplinarios	0	0
d.- Ausentismo	8	23
e.- No se utiliza la observación	15	44
Total	34	100
Supervisores y Gerentes	Fa	%
a.- Los supervisores.	4	11
b.- Gerentes.	6	18
c.- Ninguna de las anteriores	24	71
Total	34	100
	Fa	%
Prueba de conocimientos a los empleados		
a.- Si	15	44
b.- No	19	56
Total	34	100
Modificación de Procedimientos de trabajo	Fa	%

a.- Si	16	47
b.- No	18	53
Total	34	100

Fuente: Briceño y Orozco (2014)

De acuerdo a la primera dimensión referida a **medios e indicadores** de entrenamiento, se encontró respecto a la subdimensión Medios, que en las oficinas contables un 38% de los informantes, señaló que no se utiliza la evaluación del desempeño como medio para inventariar necesidades de entrenamiento. Se destaca que un 44% indican igual respecto a la observación, un 74%, 71%, 56% y 53% que son los porcentajes mayores indican igual respecto a los otros medios resaltados en el cuadro 1. Este resultado hace presumir que en las oficinas contables referidas, no aplican medios adecuados para reconocer las necesidades que tienen los profesionales de la contaduría pública en TIC, solo se evidencia que un 44% y un 47% reveló, que utilizan ocasionalmente pruebas de conocimiento y la modificación de procedimientos de trabajo, como medio para reconocer necesidades en esta área.

Tabla 2. Indicadores a Priori y Posteriori

Indicadores a Priori	Fa	%
a.- Expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados.	3	8
b.- Reducción del número de empleado.	0	0
c.- Cambio de métodos y procesos de trabajo.	6	18
d.- Sustituciones o ascenso de personal.	5	15
e.- Faltas, licencias y vacaciones del personal.	0	0
f.- Expansión de los servicios.	0	0
g.- Modernización de maquinarias y equipos.	8	24
h.- Producción y comercialización de nuevos productos o servicios.	0	0
i.- Todos los anteriores.	0	0
j.- No se consideran los indicadores a priori.	12	35
Total	34	100

Indicadores a Posteriori	Fa	%
a.- Establecer el tiempo de aprendizaje e integración en el cargo.	0	0
b.- Relaciones deficientes entre el personal.	0	0
c.- Poco o ningún interés por el trabajo.	0	0
d.- Falta de cooperación.	0	0
e.- Demasiadas ausencias y sustituciones.	0	0
f.- Dificultades en la obtención de buenos elementos.	0	0
g.- Tendencia a atribuir faltas a los demás.	9	26
h.- Errores en la ejecución de órdenes, entre otros.	0	0
i.- Todos los anteriores.	8	24
j.- No se consideran los indicadores a posteriori.	17	50
Total	34	100

Fuente: Briceño y Orozco (2014)

En relación a la subdimensión: Indicadores de necesidades de entrenamiento, se estudiaron los relacionados a los: indicadores a priori e indicadores a posteriori. Los resultados se aprecian en la Tabla 2, donde se revela para los indicadores a priori, que en las oficinas contables del municipio Valera el 35% expresa que no se toman en cuenta para identificar necesidades de entrenamiento en las TIC; el 24% considera se consideran necesidades de entrenamiento cuando existe la modernización de maquinarias y equipos; un 18% cuando se da el cambio de métodos y procesos de trabajo; el 15% cuando existen sustituciones o ascenso de persona; y el 8% en caso de expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados, ante estas situaciones se convierten en posibles indicadores para iniciar un programa de entrenamiento. Para los indicadores a posteriores, un 50% señaló que no se utilizan para detectar necesidades.

Dimensión: Programación del Entrenamiento: esta dimensión se estudió mediante la utilización de dos (02) subdimensiones: planeación y métodos y fueron analizadas por separado.

Para la subdimensión: Planeación del entrenamiento, los indicadores son: ¿Quién recibirá el entrenamiento?, ¿Quién impartirá el entrenamiento?, ¿Qué medios se utilizarán?, ¿Cuál debe ser el grado de aprendizaje? y ¿Dónde se llevará a cabo el entrenamiento?, los resultados se revelan en la Tabla 3.

Los resultados revelan que en las oficinas contables del municipio Valera, el 44% de los encuestados asegura que no se determina quien recibirá el entrenamiento; mientras que el 35% comenta que son los jefes los que la reciben, y por otro lado el 21% todos los contadores públicos a la vez, esto devela falla en la planeación del entrenamiento en las TIC

Como se observa en la tabla 3, en cuanto a quien imparte el entrenamiento, el 47% de los encuestados asegura que en la oficina contable no se define quien impartirá el entrenamiento; mientras el 24% expresa que el entrenamiento es impartido por asesores externos; un 18% señala los compañeros de trabajo; y el 11% los supervisores inmediatos. En relación a los medios utilizados, el 47% de los encuestados asegura que no se programan medios de entrenamiento en las TIC; no obstante el 35% manifiesta que un medio utilizado son las clases y el 18% señala que es la instrucción en el puesto de trabajo.

En relación al indicador grado de aprendizaje que se espera lograr con el entrenamiento en TIC, un 35% considera que se espera mejorar las habilidades en las TIC; mientras que un 29% expresa que en la oficina contable no se relaciona el contenido del entrenamiento con lo que se enseña; un 21% manifiesta que se desarrollan las habilidades; y un 15% señala el conocimiento fundamental en las TIC.

Finalmente en cuanto a donde se llevara a cabo el entrenamiento, el 38% de los encuestados asegura que la programación del entrenamiento en las TIC no se planifica para que se lleve a cabo en el lugar de trabajo o fuera de él, es decir, señalan la opción ninguna de las anteriores; un 21% refiere que en el lugar de trabajo y fuera del puesto de trabajo; el 15% en el lugar de trabajo y en el puesto de trabajo; otro 15% señala que todas las anteriores; y el 11% fuera del trabajo.

Se puede notar en las oficinas contables existen divergencias en cuanto a cómo se lleva a cabo planeación del entrenamiento, dado que en la mayoría de los casos los informantes señalan que no se establecen lineamientos claros en cuanto a quien recibirá el entrenamiento, no se programan medios de entrenamiento y no se planifica donde se llevara a cabo.

Siguiendo el orden del estudio, para la subdimensión métodos de entrenamiento en la tabla 4 se muestran por indicadores los resultados obtenidos. En cuanto a los métodos dentro del lugar de trabajo, el 38% de los encuestados expresa que el entrenamiento se lleva es mediante la rotación del puesto; el 26% indica las tutorías

como elemento de entrenamiento; el 21% asegura ninguna; y el 15% formación por enseñanza directa. De acuerdo con Dolan, Schuler y Valle (1999) actualmente, las exigencias que reclama el dinámico mundo profesional, motivado entre otros aspectos por la optimización de esfuerzos, espacios y fuerza laboral, ha hecho que las funciones de los profesionales cada vez se estandaricen más llegando a convertirlos incluso en una especie de “utilities” en el mercado laboral.

Puede deducirse que en las oficinas contables si toman en cuenta algunos métodos dentro del lugar de trabajo y los consideran como entrenamiento, sobre todo para atender necesidades en el área de las TIC, dado que al realizar la sumatoria de las respuestas positivas, se resalta la aplicación de estos métodos, aunque no sea en función de una previa planeación del entrenamiento.

En relación a los métodos fuera del lugar de trabajo, el 50% de los encuestados indica que para la programación del entrenamiento en las TIC, no se utiliza los métodos fuera del lugar de trabajo; el 29% dice que las conferencias y el 21% las clases y cursos.

Tabla 3. Programación del Entrenamiento

Quien recibe el entrenamiento en TIC	Fa	%
a.- Todos los contadores públicos a la vez.	7	21
b.- Grupos específicos.	0	0
c.- Jefes.	12	35
d.- Empleados.	0	0
e.- No se determina quien recibirá el entrenamiento.	15	44
f.- Otro. Indique	0	0
Total	34	100

Quien imparte el entrenamiento en TIC	Fa	%
a.- Supervisores inmediatos.	4	11
b.- Personal de recursos humanos.	0	0
c.- Asesores externos.	8	24
d.- Compañeros de trabajo.	6	18
e.- Cuerpo docente de universidad.	0	0
f.- No se define quien impartirá el entrenamiento	16	47
g.- Otro. Indique	0	0
Total	34	100

Que medios se utiliza para el entrenamiento en TIC	Fa	%
a.- Clases.	12	35
b.- Combinación de conferencias con debates.	0	0
c.- Instrucción programada.	6	18
d.- No se programan medios de entrenamiento en las TIC.	16	47
e.- Otros. Indique cuales	0	0
Total	34	100

Grado de Aprendizaje en TIC	Fa	%
a.- Conocimiento fundamental en las TIC.	5	15
b.- Desarrollo de habilidades en las TIC.	7	21
c.- Mejora de habilidades que ya se han desarrollado en las TIC.	12	35
d.- No se relaciona el contenido del entrenamiento con lo que se enseña	10	29
Total	34	100

Donde se lleva a cabo el entrenamiento en TIC	Fa	%
a.- En el lugar de trabajo y/o en el puesto de trabajo.	5	15
b.- En el lugar de trabajo y/o fuera del puesto de trabajo.	7	21
c.- Fuera del trabajo.	4	11

d.- Todas las anteriores.	5	15
e.- Ninguna de las anteriores.	13	38
f.- Otro	0	0
Total	34	100

Fuente: Briceño y Orozco (2014)

Estos resultados anteriores, evidencian las respuestas obtenidas en la dimensión planeación del entrenamiento, y resalta la ausencia de la misma e cuanto a la necesidad de planificar e implementar métodos de entrenamiento acorde con las necesidades detectadas.

Por último se presentan los resultados de la dimensión conocimiento de las TIC, la cual se abordó en atención a la subdimension Tecnología de información y comunicación, con los indicadores procesamiento electrónico de datos, automatización de oficina y uso de internet e intranet. Estos resultados se presentan en la Tabla 5, donde se observa en cuanto al primer indicador, que el 65% de los encuestados asegura que el contador público, conoce sobre paquetes de programas informáticos que le ayudan al procesamiento de los datos; el 15% dice conocer paquetes y programas informáticos contables; el otro 15% solo el tratamiento de la información contable; y el 5% procesamiento de la información contable.

Vinagran (2000) manifiesta que la automatización de la oficina puede hacerse a través del uso de Software Contables, entendiéndose que se le denomina de esa manera a la herramienta usada para el adecuado manejo de programas de contabilidad, la misma ayuda a sistematizar los problemas y/o tareas de contabilidad. El uso de los software de contabilidad en la actualidad es muy requerido por empresas de diversas áreas en la actualidad, ya que de esa manera llevan un control activo de todos sus movimientos.

Tabla 4. Métodos utilizados en el entrenamiento

Métodos en el lugar de trabajo	Fa	%
a.- Formación por enseñanza directa. (Transmisión de habilidades en el lugar de trabajo).	5	15
b.- Contratos en prácticas. (Acuerdos con organizaciones locales).	0	0
c.- Ayudantía. (Exposición del sujeto a una gran gama de puestos de trabajo).	0	0
d.- Rotación de puestos de trabajo.	13	38
e.- Preparación. (Consejos diarios al trabajador).	0	0
f.- Tutoría (preparación de un empleado por otro de mayor experiencia).	9	26
g.- Ninguna.	7	21
h.- Otro	0	0
Total	34	100

Métodos fuera del lugar de trabajo	Fa	%
a.- Las clases y los cursos reglados.	7	21
b.- Conferencia y debates.	10	29
c.- Estudio de casos.	0	0
d.- Simulación.	0	0
e.- Los juegos de empresa y el ejercicio de la bandeja.	0	0
f.- Representación de papeles.	0	0
g.- Todas.	0	0
h.- Ninguna.	17	50
i.- Otro	0	0
Total	34	100

Fuente: Briceño y Orozco (2014)

En relación al segundo indicador sobre automatización de las oficinas contables, el 100% de los encuestados aseguran que como profesionales de la contaduría pública, es importante el conocimiento de software contable, dado que estos permiten el registro el registro de ingresos y egresos, facilita la entrega de la información a los clientes. Con ellos se ayuda a mejorar el procesamiento de datos y todo lo que ello implica, no obstante existen oficinas contables que no los utilizan, lo que genera el procesamiento de información de forma manual y por ende este tipo de profesionales no estaría a la par de los adelantos tecnológicos.

En cuanto al tercer indicador sobre el uso del intranet e internet, en la tabla 5 se muestra que el 65% de los encuestados asegura que en la oficina contable no se conoce sobre las aplicaciones del uso de la intranet, mientras que un 35% dice que sí. Es conocido que el Intranet es una excelente herramienta para promover la visión, misión y los valores corporativos y así lograr la sinergia necesaria en este mundo de alta competitividad e indiscutible camino hacia la globalización total. De las respuestas obtenidas se desprende que la mayoría de las oficinas contables laboran bajo un sistema de red pública (Internet), pues el desconocimiento de los contadores encuestados sobre la intranet deja ver la ausencia de una red interna en la oficina para la cual laboran.

En relación al uso de internet, el 59% de los encuestados expresa que como profesional de la contaduría pública que labora en la oficina si contable conocen sobre las aplicaciones del uso de internet, mientras que el 41% dice que no. Relacionando esta respuesta con el ítem anterior, se observa que un grupo de contadores parece conocer sobre el uso del intranet y del internet, no obstante en la oficinas contables que utilizan software contables, los mismos están sujetos a modificaciones y aplicación de actualización, lo que requiere el uso de internet.

Tabla 5. Conocimiento en las TIC.

Procesamiento electrónico de Datos	Fa	%
a.- Paquetes y programas informáticos contables.	5	15
b.- Procesamiento de la información contable.	2	5
c.- Tratamiento de la información contable.	5	15
d.- Todas las anteriores.	22	65
e.- Ninguna de las anteriores.	0	0
f.- Otro	0	0
Total	34	100

Automatización de la Oficina	Fa	%
a.- Permite registrar el manejo de los ingresos.	0	0
b.- Permite registrar los egresos.	0	0
c.- Manejar una gran cantidad de información de manera clara y concisa.	0	0
d.- Manejo de información en tiempo real.	0	0
e.- Facilita la entrega de información a las empresas.	0	0
f.- Todas las anteriores.	34	100
g.- Ninguna de las anteriores.	0	0
h.- No maneja software.	0	0
Total	34	100

Uso de Intranet	Fa	%
a.- Si	12	35
b.- No	22	65
Total	34	100

Uso de Internet	Fa	%
a.- Si	20	59
b.- No	14	41
Total	34	100

Fuente: Briceño y Orozco (2014)

Conclusiones.

Se resalta como conclusión del primer objetivo específico relacionado con identificar los medios e indicadores que permiten inventariar las necesidades de entrenamiento en las TIC en los profesionales de contaduría pública que laboran en las oficinas contables en el Municipio Valera, Estado Trujillo, la mayoría de los encuestados señaló que no utilizan medios para inventariar necesidades de entrenamiento en TIC, solo un 44% y un 47% revelo que utilizan ocasionalmente pruebas de conocimiento y la modificación de procedimientos de trabajo, como medio para reconocer necesidades en esta área en dichas oficinas contables. En cuanto a los indicadores para inventariar necesidades de entrenamiento en TIC, los resultados revelaron que no se utilizan indicadores a priori, no obstante el 24% de los informantes indican que se reconocen necesidades cuando existe la modernización de maquinarias y equipos; un 18% cuando se da el cambio de métodos y procesos de trabajo; el 15% cuando existen sustituciones o ascenso de persona; y el 8% en caso de expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados, ante estas situaciones se convierten en posibles indicadores para iniciar un programa de entrenamiento. Para los indicadores a posteriores, un 50% señaló que no se utilizan para detectar necesidades.

En cuanto al segundo objetivo dirigido a conocer la programación del entrenamiento en las TIC aplicado a los profesionales de contaduría pública que laboran en las oficinas contables en el Municipio Valera, Estado Trujillo. Se detectó que en algunas de las oficinas contables se realiza una planificación para programar el entrenamiento en función de quienes deben recibir el entrenamiento, tomando en cuenta las habilidades de cada profesional del área; se determina quién va a impartir el mismo, y generalmente lo hacen el supervisor inmediato y los asesores externos; el entrenamiento en TIC está dirigido a todo el grupo de contadores, pues las oficinas consideran pertinente dictar el entrenamiento a todo el grupo para poder mejorar el servicio que allí se presta.

De igual manera, se pudo descubrir que los gerentes toman en cuenta el lugar donde se impartirá el entrenamiento, y en muchos casos el mismo se realiza dentro del lugar de trabajo cuando sólo se requiere actualización; más otras oficinas en algunas ocasiones envían a clases o cursos a su personal fuera del lugar de trabajo, con la finalidad de prepararlos mejor para su desempeño profesional en la firma que representan. Es preciso referir que el entrenamiento generalmente se lleva a cabo para propiciar un aprendizaje adecuado con la finalidad que el profesional adquiera habilidades y destrezas para el manejo de las TIC. No obstante se puede observar que en algunas oficinas contables existen divergencias en cuanto a cómo se lleva a cabo planeación del entrenamiento, dado que en la mayoría de los casos los informantes señalan que no se establecen lineamientos claros en cuanto a quien recibirá el entrenamiento, no se programan medios de entrenamiento y no se planifica donde se llevara a cabo.

Pudiendo destacar que las TIC son una herramienta fundamental para el desempeño profesional del contador público, puesto que les facilita la introducción de datos numéricos a los software contables para darles con exactitud la información financiera a los clientes, en función de beneficiarlos y hacerles ver la pertinencia de invertir en

nuevos negocios o continuar incrementando el que ya se tiene, por lo que la planeación del entrenamiento es una fortaleza que debe impulsarse en este tipo de empresa.

En relación al tercer objetivo, identificar el conocimiento en las TIC en los profesionales de contaduría pública que laboran en las oficinas contables en el Municipio Valera, Estado Trujillo. Se concluye que los profesionales contables, tienen un manejo básico de su área en computación, pues trabajan con software contables que les sirven como su herramienta de trabajo; la mayoría de las oficinas se encuentran automatizadas tomando en cuenta que los contadores, deben vaciar la información en formatos de trabajo característicos de los software.

Sin embargo, a pesar de tener un conocimiento básico de internet como herramienta pública, existen profesionales que no conocen lo que es la intranet; ello se debe a que las oficinas contables no poseen una red interna para comunicarse entre sí y no hacer pública la información. Es decir, que los contadores de las oficinas contables, aún requieren prepararse en cuanto al manejo de las TIC, pues conocen lo básico en su trabajo, pero las mismas se han convertido en una herramienta que día a día ayuda a consolidar el conocimiento de los profesionales

Es necesario que los contadores públicos realicen cursos de actualización en función de las tecnologías de la información y la comunicación, pues no solo basta conocer los software contables, también es necesario revisar cuales son los nuevos avances en función de su profesión, ello le va a permitir incrementar su conocimiento y rendimiento en la firma para la cual labora.

Finalmente y en base al objetivo general que se planteó para analizar el entrenamiento de las TIC en los profesionales de contaduría pública que laboran en las oficinas contables en el Municipio Valera, Estado Trujillo. El mismo se logró completamente, pues se consiguieron los objetivos específicos propuestos y se reconoció las debilidades presentes en las oficinas contables en función del entrenamiento de su personal.

Igualmente, puede resaltarse que si en las oficinas contables toman en cuenta el entrenamiento de su personal van a entender que se hace estrictamente necesario que los profesionales contables dominen estas nuevas competencias tecnológicas del Internet, Software contables, fiscales, administrativos; así como la información financiera que requieren sus clientes las cuales harán más competentes a los profesionales de la Contaduría Pública logrando así incrementar sus servicios profesionales como el demostrar tener las habilidades idóneas que requiere la sociedad a que pertenece.

Referencias Bibliográficas

ARJONILLA, S y MEDINA J. (2010). *El papel estratégico del sistema contable con las tecnologías de la información*. Revista Partida Doble, N° 217, Pág. 11 – 23. Localización: PD 10.01.01. [En Línea: http://revistacontable.dev.nuatt.es/noticias_base/seccion/en%20profundidad/el-papel-estrat%C3%A9gico-del-sistema-contable-con-las-tecnolog%C3%ADas-de-la-informaci%C3%B3n] [Fecha de Consulta: 12/12/2013]

BASTIDAS, M. (2005). *La Actualización del Contador Público en Venezuela: Un Reto Permanente*. Venezuela: Ediciones Sypal. 1era.ed.

BOHLANDER, G., SHERMAN, A. SNELL, S. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: El Oso Panda. 2da.ed

CABERO, J. (2005). *Actitudes de los profesores hacia los ordenadores y la informática*. Málaga - España: Medios y recursos didácticos.

CHIAVENATO, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá -Colombia: Editorial Mc Graw Hill. 6ta. Ed.

CHIAVENATO, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Editorial Mc Graw Hill. 8va.ed.

DOLAN S., JACKSON S., SCHULER R., VALLE R. (2003). *La Gestión de los Recursos Humanos Preparando Profesionales Para El Siglo XXI*. España: Editorial Mc Graw Hill. 2a. ed.

FLETCHER, S. (2000). *Diseño de Capacitación Basada en Competencias Laborales*. México: Editorial Panorama.2da.ed.

LEY DE EJERCICIO DE LA CONTADURÍA PÚBLICA. 1973. Gaceta oficial N° 30.273. Caracas.

MONTAÑO, J. (1998). *Automatización de Oficinas*. Documento en Línea. [En línea: <http://www.ucla.edu.ve/dac>][Fecha de Consulta: 12/06/2013]

VINAGRAN, T. (2000). *El contador público en el nuevo milenio*. [En línea <http://www.cem.itesm.mx/dacs/publicaciones/proy/n8/exaula/tvinagran.html>][Fecha de consulta: 6/12/2013]