

**Universidad Nacional  
Experimental de los Llanos  
Occidentales  
EZEQUIEL ZAMORA**

**Vicerrectorado de  
Infraestructura y Procesos  
Industriales Programa Ciencias  
Sociales Carrera: Contaduría**



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTABLE Y FINANCIERO PARA  
EL PERSONAL DE COFECCIONES BUPEDI, F.P. MUNICIPIO SAN  
CARLOS**

San Carlos, Marzo del 2017

**Universidad Nacional  
Experimental de los Llanos  
Occidentales  
EZEQUIEL ZAMORA**

**Vicerrectorado de  
Infraestructura y Procesos  
Industriales Programa Ciencias  
Sociales Carrera: Contaduría**



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTABLE Y FINANCIERO PARA  
EL PERSONAL DE COFECCIONES BUPEDI, F.P. MUNICIPIO SAN  
CARLOS**

**Trabajo de aplicación presentado como requisito indispensable para  
obtener el Título de Licenciado en Contaduría Pública**

**Autores:**

Ángel Castellanos C.I.24.246.114

Betania Henao C.I.24.243.025

Diana Ruiz C.I.24.243.280

Tutora: Carmen Pinto

San Carlos, Marzo del 2017

## **DEDICATORIA**

A Dios, fuente de todo conocimiento y sabiduría.

A nuestros amigos y familiares por su  
apoyo permanente.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la UNELLEZ, su cuerpo directivo y de profesores, quienes con su sapiencia nos orientaron todo el tiempo en esta etapa.

Especialmente a nuestros PROFESORES por su permanente guía y su especial apoyo, gracias a la dedicación en la revisión y corrección del material, fue posible sacar adelante este proyecto.

## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
AGRADECIMIENTOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....	
1.1. Planteamiento del Problema.....	5
1.2. Objetivos de la Investigación.....	5
1.2.1. Objetivo General.....	5
1.2.2. Objetivo Específicos.....	6
1.3. Justificación de la Investigación.....	6
1.4. Alcances de la Investigación.....	8
1.5. Limitaciones de la Investigación.....	8
	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	9
2.2. Bases Teóricas.....	
2.3.- Bases Legales.....	
2.4. Las Variables. Operacionalización de las Variables.....	24
	27
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	
3.1. Nivel de Investigación.....	27
3.2. Tipo de Investigación.....	27
3.3. Población.....	30
3.4. Muestra.....	30
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	31
3.6.- Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información....	
3.7- Validez.....	
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	
CAPITULO V. LA PROPUESTA.....	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	
ANEXOS.....	

## ÍNDICE CUADROS

<b>Cuadros:</b>	<b>p.p</b>
01. Objetivos de la Contabilidad.....	
02. Postulados básicos.....	
03. Operacionalización de las Variables.....	
04. Ítem 01.....	
05. Ítem 02.....	
06. Ítem 03.....	
07. Ítem 04.....	
08. Ítem 05.....	
09. Ítem 06.....	
10. Ítem 07.....	
11. Ítem 08.....	
12. Ítem 09.....	
13. Ítem 10.....	

## INDICE DE GRAFICAS

<b>Gráficos:</b>	<b>p.p</b>
01. Ítem 1.....	
02. Ítem 2.....	
03. Ítem 3.....	
04. Ítem 4.....	
05. Ítem 5.....	
06. Ítem 6.....	
07. Ítem 7.....	
08. Ítem 8.....	
09. Ítem 9.....	
10. Ítem 10.....	

**Universidad Nacional  
Experimental de los Llanos  
Occidentales  
EZEQUIEL ZAMORA**

**Vicerrectorado de  
Infraestructura y Procesos  
Industriales Programa Ciencias  
Sociales Carrera: Contaduría**



**PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTABLE Y FINANCIERO PARA  
EL PERSONAL DE COFECCIONES BUPEDI, F.P. MUNICIPIO SAN  
CARLOS**

**Autores:**

Ángel Castellanos C.I.24.246.114

Betania Henao C.I.24.243.025

Diana Ruiz C.I.24.243.280

Tutora: Carmen Pinto

Año: 2017

**Resumen**

El tema de la presente tesis trata de un “Programa de Capacitación Contable y Financiero para el Personal de Cofecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos” para ello se llevo a cabo los siguientes objetivos el diagnostico de la situación actual de capacitación contable y financiero del personal, la determinación de los lineamientos fundamentales de una propuesta y el diseño del programa; Para lograr los objetivos se consideró un tipo de investigación cuantitativa, con diseño de campo - documental, que ayudo a los investigadores, a través de las técnicas e instrumentos de investigación la encuesta y el cuestionario. La misma arroja como conclusión que La capacitación empresarial juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción etc.

**Palabra Clave:** Programa, capacitación, contabilidad y finanzas.



## INTRODUCCIÓN

En la literatura económica, los estudios sobre las capacitaciones de los trabajadores se vincularon en un inicio a su impacto sobre el crecimiento de la productividad y las remuneraciones; más recientemente se puso el acento sobre la repercusión general de la educación y formación sobre el crecimiento económico. Es así como se ratifica que los estudios sobre capacitación y/o formación son incentivos para el creciente desempeño. Objetando que en algunas sociedades europeas se toma como requisito para los recursos humanos, ya que capacitación se puede mejorar la situación de altas tasas de desempleo.

Una preocupación similar se plantea en la actualidad en los países latinoamericanos, incluyendo Venezuela, donde se destaca que los proyectos de capacitación, favorecen la posterior inserción laboral en empleos de buena calidad, y conjuntamente mejora el servicio adoptado dentro de la organización; A su vez impulsará a que la demanda de formación de mano de obra por parte de las empresas se manifieste en forma más clara, contribuyendo a que esta información sea incorporada en el mercado de formación para su mejor funcionamiento.

Lo que quiere decir que la capacitación de los recursos humanos se compone de su excelente educación. Ya que la educación se refiere a los estudios realizados en el sistema de enseñanza formal y se asocia al aprendizaje de conocimientos generales. De este modo se hace necesario implementar programas de capacitación básica para el área contable y financiera dirigida al personal de Confecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos a fin de que sea de gran utilidad a sus directivos conseguir el mejor desempeño laboral de sus empleados.

En virtud de lo anterior el trabajo queda estructurado de la siguiente manera: El capítulo I comprende el planteamiento del problema, los objetivos generales y específicos, la justificación, así como los alcances y limitaciones.

En el capítulo II se encuentran los antecedentes de la Investigación, las bases teóricas, la definición operacional de las variables y la definición de términos. Continúa el Capítulo III, que establece el Tipo y Diseño de la Investigación; Población; Muestra; Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos y Confiabilidad del Instrumento. En concordancia se elabora el Capítulo IV, donde se Presenta y Analiza los Resultados. Finalmente en el Capítulo V se desglosan las Conclusiones y Recomendaciones.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **1.1.- Planteamiento del Problema**

La contabilidad pública y privada a presenciado en las últimas dos décadas un auge notable, manifestado tanto el interés académico y la riqueza literaria que ha generado, como por la detallada labor normativa que han desarrollado las empresas. Ello ha sido debido, en gran medida, al impulso ejercido por la profesión contable y por el mundo académico. Resultado todo ello es el hecho de que en la actualidad la contabilidad es objeto de un grado de atención e interés similar al resto de las otras disciplinas de la gestión administrativa, como son la contabilidad empresarial y la contabilidad de gestión y auditoría. Así hoy por hoy se trata de impulsar la dimensión de la contabilidad a todos los sectores y profesiones que se manejen dentro de cualquier empresa, lo que contribuye sin duda a un impulso en la evolución de la investigación en esta materia.

Es por ello que se cita a Mockler (2008), el cual señala al respecto:

En Latinoamérica es significativo el número de empresas que fracasan porque los profesionales que dirigen los procedimientos administrativos y contables no son capaces de desarrollar habilidades para reconocer, y además casi nunca hacen correcciones a los ajustes indicados mientras analizan los datos, lo que impide asegurarse que se está avanzando satisfactoriamente, por lo que el trabajo será infructífero y costoso. (p. 63).

De tal manera la capacitación laboral como cualquier otra actividad humana depende en gran medida de la supervisión y liderazgo para que las empresas alcancen un nivel de satisfacción adecuado a sus programas, de

allí que el control efectivo de los procedimientos administrativos, dependan de la adquisición en la institución de nuevas tecnologías, capacitación y entrenamiento para que exista eficacia y eficiencia en el control administrativo.

Se plantea entonces que la primera tarea y responsabilidad de un director general de una empresa debe ser alcanzar los mejores resultados económicos posibles con los recursos que ocupe o que disponga, cualquier actividad de los procesos administrativos se desarrolla en una sana actuación económica y en los beneficios que logre con el transcurso del tiempo.

Por tanto, todo ejecutivo tarda mucho en la consideración de los problemas relativos a su actuación financiera, y a corto plazo, se preocupa por los costos y los precios, por la programación, el control de calidad y el servicio de los consumidores. Una de las principales dificultades de las instituciones, radica fundamentalmente en la confusión que existe entre lo que es la efectividad y la eficiencia, por lo que se necesita identificar cuáles son las áreas que presentan problemas en las organizaciones para buscarle soluciones factible que permita el mejoramiento esperado.

Como resultado de la actividad del elemento personal sobre los bienes económicos, aparecen los hechos contables que son las operaciones de índole económica que afectan a la actividad de la empresa. Éste puede ser de orden interno, cuando se producen en el seno de la Organización o de orden externo al producirse entre éstas y terceras personas.

Por consiguiente, Filippi (2008) Consideramos a la capacitación:

...como uno de los medios prioritarios en la política de Administración de Personal que permite mejorar la eficiencia del trabajo de la organización. Convierte el esfuerzo humano en tareas de alta calidad y trascendencia. Además, proporciona a los empleados la oportunidad de adquirir actitudes,

conocimientos y habilidades que aumentan su competencia y comprensión de la misión y funciones de la organización. (p.24)

Está claro que esto permite que el personal se desempeñe con eficacia en su trabajo y reúna las condiciones requeridas para futuros cargos y ascensos. También les ofrece la oportunidad de superarse y sobrepasar las exigencias del cargo que ocupa. La primera tarea y responsabilidad de un director general de una empresa debe ser alcanzar los mejores resultados económicos posibles con los recursos que ocupe o que disponga, cualquier actividad de los procesos administrativos se desarrolla en una sana actuación económica y en los beneficios que logre con el transcurso del tiempo, por tanto, todo ejecutivo tarda mucho en la consideración de los problemas relativos a su actuación financiera, y a corto plazo, se preocupa por los costos y los precios, por la programación, el control de calidad y el servicio de los consumidores.

Para la autora antes citada una de las principales dificultades de las instituciones, radica fundamentalmente en la confusión que existe entre lo que es la efectividad y la eficiencia, por lo que se necesita identificar cuáles son las áreas que presentan problemas en las organizaciones para buscarle soluciones factible que permita el mejoramiento esperado. Lo que da como resultado que el elemento personal sobre los bienes económicos, aparecen como hechos administrativos, que son las operaciones de índole económica que afectan a la actividad de la empresa. Éste puede ser de orden interno, cuando se producen en el seno de la organización o de orden externo al producirse entre éstas y terceras personas.

Por consiguiente, un control efectivo sobre los costos depende de que los directores de empresas concentren sus esfuerzos con el menor número de servicios, clientes, mercados, canales de distribución, usos finales. Qué produzcan o generen la mayor cantidad de ingresos, mediante el control efectivo sobre los costos, también de una concentración similar de trabajos y

esfuerzos en esas pocas actividades donde un mejoramiento en los costos tendrá un impacto positivo para la Institución.

Dada las condiciones que anteceden las organizaciones de manera permanente éstas deben enmarcar sus actividades administrativas y contables para asegurarse de que se están ejecutando los pasos del proceso de control, satisfactoriamente, hacia sus metas y que están usando sus recursos de manera eficiente. Siendo este el caso del Estado Cojedes específicamente en el Municipio San Carlos, la empresa Confecciones Bupedi F.P. es una tienda dedicada a la confección y comercialización de mercancía seca (ropa y calzado), es una empresa relativamente nueva ubicada en el sector centro, muy pequeña pero de gran prestigio.

Cabe destacar que la misma está inmersa en la problemática planteada, pues se ha observado que en esa organización de manera deficiente se realiza el control de los procedimientos administrativos por no establecer normas y métodos que permitan medir el rendimiento, además no cuenta con una guía, manual o programa que regule el manejo contable y facilite medir los resultados de las operaciones de la organización, lo cual dificulta monitorear la eficacia de las actividades de planificación, organización y dirección. Los procedimientos administrativos y contables que se realizan en la empresa Confecciones Bupedi F.P. se ven afectados por los factores que no se realizan de manera eficaz y eficiente, tal vez por falta de capacitación del recurso humano.

En resumidas cuentas, la necesidad de plantear los lineamientos de una propuesta de capacitación, tendrá como propósito brindar al recurso humano los elementos necesarios para el desarrollo de sus funciones, considerando los diversos cambios que está experimentando la empresa, creando la necesidad de adoptar nuevos enfoques y estilos de ejecución permitiendo responder con rapidez y eficiencia a las exigencias del entorno comercial.

Según lo antes señalado y con el objeto de buscar una solución se propone elaborar un programa de capacitación contable y financiero básico

dirigido al personal, a fin de poder llevar a cabo un trabajo eficiente en la tienda. En función de la problemática surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuál será el tipo de capacitación contable y financiero más adecuado para el personal que labora en Confecciones Bupedi F.P.?

¿Contribuirá la capacitación a mejorar la labor contable y financiera del personal que labora Confecciones Bupedi F.P.?

¿Qué beneficios puede traer a la tienda la capacitación del personal en el área contable y financiera?

## **1.2.- Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1.- Objetivo General**

Proponer un programa de capacitación contable y financiero para el personal de Confecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos Estado Cojedes.

### **1.2.2.- Objetivos Específicos**

1. Diagnosticar la situación actual en el área contable y financiero de Confecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos Estado Cojedes.

2. Determinar los lineamientos que intervienen en el diseño de un programa de capacitación contable y financiero del personal de Confecciones Bupedi, F.P. Ubicado en el Municipio San Carlos Estado Cojedes.

3. Diseñar un programa de capacitación contable y financiera para el personal de Confecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos Estado Cojedes.

### **1.3.- Justificación**

Una de las bases esenciales para el desarrollo de una organización lo constituye la documentación de sus operaciones, por lo que es entonces necesario contar con una guía sobre la actuación individual o por funciones para tener un control adecuado y lógico dentro de la diversidad de actividades que en la empresa se llevan a cabo; y más aún cuando tales deberes están circunscritas en unas áreas tan importantes como lo son contabilidad y administración.

Debido a lo antes expuesto se considera necesario que uno de los proyectos esenciales que debe emprender una empresa, es la preparación de un manual que permita al personal conocer o aclarar los procedimientos a seguir al encontrarse frente a cierta situación específica dentro de su ambiente de trabajo. En consecuencia a esto, el presente trabajo está orientado a realizar los lineamientos del diseño de esta propuesta, sobre capacitación contable y financiero básico para el personal de Confecciones Bupedi, F.P. Ubicado En El Municipio San Carlos Estado Cojedes, que les permita mantener actualizado y a la vanguardia de los avances en el área contable admitiendo el beneficio a la empresa.

Por lo anteriormente expuesto se puede evidenciar que está propuesta también beneficia en forma indirecta a los clientes, ya que se les ofrece una atención de calidad y vertiginosa. Todo esto representa ganancias para la empresa, y por ende, a todos los que hacen vida en ella, porque la capacitación contable y financiera, convierte a la empresa en un espejo ante la sociedad que busca sus servicios, y además, a los organismos tributarios nacionales y estatales a los cuales se les debe entregar cuentas.

Se espera enormemente que los resultados obtenidos en esta investigación sean de gran utilidad y que permitan que el personal que labora en Confecciones Bupedi, F.P. Ubicado en el Municipio San Carlos Estado Cojedes, sea preparado en el área contable y financiera, conociendo



sus debilidades y transformándolas en fortalezas, lo que obviamente repercutirá de manera positiva en los alcances de objetivos de manera efectiva.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

Una vez definido el planteamiento del problema y precisados sus objetivos generales y específicos que determinan los fines de la investigación. En este capítulo se comenta y profundiza todo el marco o bases teóricas relacionadas con el problema de investigación planteado, a través de la consulta de literatura pertinente para el problema de investigación y la extracción de la información de interés para la comprensión del tema y el desarrollo del mismo.

#### **2.1.- Antecedentes de la Investigación**

Para sustentar este trabajo de investigación, se hizo necesario la revisión de varios trabajos de investigación que fueron realizados en años anteriores, se tomaron como antecedentes algunos estudios previos, tesis de grado que abordaban de una u otra manera el tema a investigar a nivel internacional y nacional, tomando opiniones relacionadas con el nivel de conocimientos de los procesos contables, para que en la práctica se pueda evaluar y analizar toda la información que será presentada a través de los Estados Financieros.

Garza Tamez, Horacio., J. L. Abreu y E. Garza (2011), presentaron la investigación titulada: Impacto de la capacitación en una empresa del ramo eléctrico. Donde se determina la importancia de la relación entre capacitación y productividad en una empresa dentro del marco de la toma de decisiones, definiendo las mejores prácticas de detección de necesidades de capacitación y explicando el rol que juegan las actitudes de los trabajadores en la relación capacitación- productividad. Se identificaron las causas que promueven la inversión en capacitación, verificando que los programas de

capacitación cumplan con las necesidades de la organización. En adición, se analizaron hasta qué grado influye la capacitación en la toma de decisiones de los empleados determinando la relación existe entre capacitación y motivación. Todo bajo la modalidad de campo con un diseño documental que sirvió para conocer los índices de trabajadores a nivel internacional que son capacitados dentro de su organización. Arrojando como resultado positivos la identificaron los beneficios de dar capacitación a los empleados, la disposición del trabajador ante la capacitación y la relación con la satisfacción del trabajador a nivel mundial.

La relación que esta investigación tiene con la actual, es la de considerar a los empleados como el recurso más valioso del programa e invertir en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades. Esto se conoce como desarrollo de personal e incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.

Seguidamente Aguilar X. (2013), en su investigación titulada: “Diseño de un programa de educación y cultura financiera para los estudiantes de modalidad presencial de la titulación en administración en banca y finanzas”. La presente investigación se sustenta en función del diagnóstico que se aplicó mediante la “Encuesta para determinar el nivel de educación y cultura financiera”, (ENFIN), misma que está estructurada en cuatro secciones: 1. conocimiento y entendimiento, 2. planificación financiera, 3. control financiero, 4. productos y servicios; cuyos resultados determinaron que los niveles de educación y cultura financiera de los profesionales en formación de la titulación de Banca y Finanzas de la UTPL se ubicaron entre bajo y medio. Bajo este escenario se generó un plan como el diseño de un programa enfocado a estudiantes universitarios, que pretende concientizar y educar a los estudiantes, y por ende a todas las personas en lo que se refiere al manejo, planeación y control de sus finanzas personales en pro de precautelar su bienestar financiero.

Esta investigación me aporta herramientas de trabajo científico y confiable que me facilitaron en cierto modo, la obtención del fin planteado en tanto coinciden en las normas fundamentales que sustentan las operaciones básicas contables y financiera de cualquier empresa.

Se procede a citar algunos estudios como sigue: Farías (2013), presentó un trabajo de investigación referido a un proceso contable por áreas de responsabilidad Administrativa, con el fin de efectuar un diseño para la empresa de Servicios Mecánicos del Municipio Bachaquero, este proyecto permite establecer cada uno de los procesos contables que se puedan llevar en las actividades operativas del departamento estudiado. En cuanto a la metodología utilizada la clasificó como descriptiva porque se describen y se caracterizan los conocimientos básicos de los procesos contables, así como las áreas de responsabilidad para la toma de decisiones. Este trabajo investigativo, dio como resultado que la base de lineamientos en los procesos contables para que las áreas de responsabilidad realicen de forma adecuados los principios generales de contabilidad de manera adecuada.

Dentro de esta perspectiva, se relaciona con la investigación en estudio ya que ambas buscan resaltar la importancia que tiene que lo empleados conozcan las operaciones básicas de contabilidad al igual que los dignificados de cada término.

Seguidamente Rivadeneira A. (2013), en su trabajo de grado titulado: Implementación de un Proceso Contable para la empresa Distribuidora de Llantas AUTOLLANTAS en Maracay Estado Aragua; tuvo como objetivo llevar un mejor control y registro de las actividades económicas ya que no cuenta con sus respectivos Libros Contables y Balances para que en cualquier momento dependiendo de la situación de la empresa, los propietarios puedan tomar decisiones. El tipo de investigación fue de campo, en cuanto al nivel de investigación fue descriptivo y explicativo, así como las técnicas de investigación que se utilizaron la documentación bibliográfica, la

observación y el cuestionario que sirvió de base para el análisis de los resultados.

Los datos recopilados fueron procesados en varios cuadros y gráficos de barra. El propósito principal fue rediseñar el Proceso Contable, elaborando un Plan de cuentas aplicado a sus actividades y el respectivo manual de procedimientos contables para asegurar las funciones de los encargados en el Departamento, además se realiza la descripción de funciones para que se desempeñen de una manera profesional. Con esta implementación y reorganización de la empresa, los propietarios podrán tener perspectivas para desarrollar nuevos proyectos, invertir en su talento humano con capacitaciones y que el rendimiento profesional surja a un nivel de conocimiento satisfactorio, demostrando un buen servicio al entorno social, y principalmente en lo personal tendrá una mejor calidad de vida.

El trabajo anteriormente citado guarda cierta relación con la investigación, debido a que en éste ha adquirido nuevos sistemas y procesos que han sido una ayuda importante para la aportación de datos en la toma de decisiones, esto ha permitido realizar cambios en el entorno, ya sea por cambios tecnológicos, físicos, sociales y financieros.

Por último Moronta (2012), en su tesis titulada: Propuesta de un manual de capacitación a la coordinación de recursos humanos de la Empresa Mayor Aextrema C.A para los nuevos empleados a ingresar a la Organización; el presente informe describe las actividades realizadas por la pasante en la empresa Mayor AExtrema C.A.; las cuales consistieron en participar activamente en la observación, levantamiento de información y análisis de los procesos administrativos internos dentro de la organización con el fin de conocer a cabalidad todo lo inherente al proceso administrativo de la empresa, desde que ingresa el recurso humano a la empresa, hasta las funciones que desempeña cada uno, pasando también por el aprendizaje de los procedimientos a seguir desde que se levanta una orden de compra hasta su despacho, y así poder establecer una serie de propuestas de mejora que

se traduzcan en el eficiente crecimiento de la productividad de Mayor AExtrema C.A.

Esta investigación se llevó a cabo en cinco etapas: en la primera se recabó información acerca de la empresa en general; en la segunda se procedió a usar el sistema administrativo Profit Plus Administrativo, y conocer todos los procesos internos, desde que se elabora el pedido de mercancía hasta que se despacha; en la tercera, se aplicó una encuesta a los trabajadores, en la cuarta se procedió a realizar el análisis de resultados de las encuestas y en la quinta etapa se elaboró el programa de inducción de personal pertinente para la empresa Mayor AExtrema, C.A, el cual se mostrará en el desarrollo de este informe.

Ambas investigaciones presentan similitud en el hecho de estudiar los cargos a desempeñar y las perspectivas de cada miembro con respecto a la empresa. Además de estar diseñada para desarrollar en los empleados una particular actitud, con respecto al trabajo que estarán realizando y el papel que desempeñarán en la organización.

Para finalizar se presenta la tesis de Torres J. (2012), titulada

## **2.2.- Bases Teóricas**

### **2.2.1.- Capacitación**

Según Clemente Valdés (2006), define a la Capacitación como el “proceso de preparación y perfeccionamiento técnico para mantener o mejorar un desempeño eficaz y eficiente en el cargo actual.” (Consultado el 28 de junio en [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com))

Como lo certifica, Guadalupe Martínez (2006):

“la efectividad de la capacitación dependerá de su enfoque integral. La visión consiste en desarrollar a la persona como ser humano, para sus necesidades presentes y futuras, ya que la formación de mejores personas dará el resultado de mejores

colaboradores para cualquier labor, ya sea personal, comercial, social y corporativa, entre otras”. (Consultado el 28 de junio en [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)).

El objetivo general de la capacitación es lograr la adaptación de personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, en una organización. Entre los objetivos principales de la Capacitación se encuentran los siguientes: Incrementar la productividad.

- Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleo.
- Facilitar la supervisión del personal.
- Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para el eficiente desempeño del trabajador.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Lograr que se perfeccionen los ejecutivos y empleados en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros.
- Mantener a los ejecutivos y empleados permanentemente actualizados frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generen proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.
- Lograr cambios en el comportamiento del empleado con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, logrando condiciones de trabajo más satisfactorias.

La capacitación se suele dividir en tres grandes grupos:

**1.- Capacitación para el trabajo:** Va dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva actividad, ya sea por ser de reciente ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma empresa. Se divide a su vez en:

a.- Capacitación de pre ingreso. Se hace con fines de selección y busca brindar al nuevo personal los conocimientos, habilidades o destrezas que necesita para el desempeño de su puesto.

b.- Capacitación de inducción. Es una serie de actividades que ayudan a integrar al candidato a su puesto, a su grupo, a su jefe y a la empresa, en general.

**2.- Capacitación promocional:** Busca otorgar al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel jerárquico.

**3.- Capacitación en el trabajo.** Es una serie de acciones encaminadas a desarrollar actividades y mejorar actitudes en los trabajadores. Se busca lograr la realización individual, al mismo tiempo que los objetivos de la empresa. Busca el crecimiento integral de la persona y la expansión total de sus aptitudes y habilidades, todo esto con una visión de largo plazo. El desarrollo incluye la capacitación, pero busca principalmente la formación integral del individuo, la expansión total de su persona.

Entre los sistemas empleados para la capacitación mencionaremos los siguientes:

**a.- La capacitación formal:** Aquella que persigue unos objetivos y metas concretas, está previamente definida e integrada como un todo. Este tipo de capacitación atiende básicamente las necesidades comunes de los adultos, tanto las derivadas de su cargo como las de crecimiento personal. Podrá llevarse a término a través de cursos, talleres, investigación, experimentación, entre otros.

**b.- La Capacitación informal:** Aquella que busca solventar las necesidades derivadas de situaciones puntuales, por lo general es diseñada en el momento de diagnosticarse la necesidad y requerirse su satisfacción para un grupo de personas. Esta capacitación puede deberse al crecimiento personal, pero con mayor frecuencia está orientada a satisfacer necesidades derivadas de necesidades relacionadas con la labor. Suele darse a través de seminarios, talleres, cursos, pasantías, entre otros.



### **2.2.2. Capacitación básica contable para el trabajo**

En los actuales momentos es indispensable que los trabajadores de cualquier empresa, organización e institución reconozcan los principios básicos de la contabilidad, porque está comprobado, por parte de grandes reformas educativas y profesionales que la capacitación del personal en diversas áreas administrativas aumentan las expectativas económicas. Es por ello que a continuación se aporta los elementos teóricos necesarios para desarrollar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores profesionales.

Identificar de conceptos y elementos contables:

#### **a.- Conceptos de contabilidad:**

Por su parte, Moreno, (2009), expresa que la Contabilidad:

Es una técnica que produce sistemática y estructuralmente información cuantitativa expresada en unidades monetarias, sobre los eventos económicos identificables y cuantificables que realiza una entidad a través de un proceso de captación de las operaciones que cronológicamente mida, clasifique, registre y resuma con claridad. (p.).

De acuerdo con Lara, (2011), Contabilidad:

es la disciplina que enseña las normas y procedimientos para analizar, clasificar y registrar las operaciones efectuadas por entidades económicas integradas por un solo individuo, o constituidas bajo la forma de sociedades con actividades comerciales, industriales, bancarias o de carácter cultural, científico, deportivo, religioso, sindical, gubernamental, etc. y que sirve de base para elaborar información financiera que sea de utilidad al usuario general en la toma de sus decisiones económicas. (p.54)

## **b.- Objetivos de la Contabilidad:**

Con respecto a los objetivos Terán (2013), indica que La contabilidad tiene por objeto proporcionar los siguientes informes:

- Obtener en cualquier momento información ordenada y sistemática sobre el movimiento económico y financiero del negocio.
- Establecer en términos monetarios, la información histórica o predictiva, la cuantía de los bienes, deudas y el patrimonio que dispone la empresa.
- Registrar en forma clara y precisa, todas las operaciones de ingresos y egresos.
- Proporcionar, en cualquier momento, una imagen clara de la situación financiera del negocio.
- Prever con anticipación las probabilidades futuras del negocio.
- Determinar las utilidades o pérdidas obtenidas al finalizar el ciclo económico.
- Servir como comprobante fidedigno, ante terceras personas de todos aquellos actos de carácter jurídico en que la contabilidad puede tener fuerza probatoria conforme a Ley.
- Proporcionar oportunamente información en términos de unidades monetarias, referidas a la situación de las cuentas que hayan tenido movimiento hasta la fecha de emisión.
- Suministrar información requerida para las operaciones de planeación, evaluación y control, salvaguardar los activos de la institución y comunicarse con las partes interesadas y ajenas a la empresa.
- Participar en la toma de decisiones estratégicas, tácticas y operacionales, y ayudar a coordinar los efectos en toda la organización.

El propósito fundamental de la contabilidad es proporcionar información relacionada con una entidad económica, así la contabilidad se refiere a la medición, al registro y a la presentación de este tipo de información a varios tipos de usuarios. La contabilidad proporciona datos para convertirlos en indicadores de actuación, en cierto modo coadyuvan a evaluar la trayectoria de la organización, da un parámetro general del valor de la misma en el tiempo que se precisa dicha información, por que se llevan los registros (anotaciones) de las operaciones que se susciten a lo largo de un determinado tiempo de trabajo, ya sea diario, semanal o anual, de dinero, mercaderías y/o servicios por muy pequeñas o voluminosas que sean estas.

Para corroborar los anterior planteado, el grupo investigativo releva gráficamente los objetivos de la contabilidad, representándolo a continuación:

### **Cuadro 01. Objetivos de la Contabilidad**

<b>FASE DEL PROCESO CONTABLE</b>	<b>OBJETIVO PARTICULAR DE LA CONTABILIDAD</b>
1. SISTEMATIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Conocer la naturaleza de la entidad económica</li> <li>o Diseñar implementar el sistema de información Financiera.</li> </ul>
2. VALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Cuantificar en unidades monetarias las transacciones celebradas por la entidad económica.</li> </ul>
3. PROCESAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Captar, clasificar, registrar, calcular y sintetizar datos referentes a transacciones financieras</li> <li>o Elaborar información financiera</li> </ul>
4. EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Analizar e interpretar información financiera</li> </ul>
5. INFORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>o Comunicar información financiera</li> </ul>

Fuente: Adaptado de las fases del Proceso Contable de Elizondo López, A. (1993). Proceso Contable 1. México: International Thomson Editores, S.A. de C.V

### **c.- Características:**

Con respecto a las características de la contabilidad Lara (2011), indica las siguientes:

- Proporcionar información financiera de las transacciones que se realizan en una entidad económica.
- Ser sistemática y seguir una metodología para cubrir todas las operaciones de la organización en forma cronológica.
- Apegarse a la legislación que la establece como obligatoria en los casos contemplados
- Ser oportuna para cumplir con su utilidad.
- Utilizar el lenguaje de los negocios.
- Regirse por normas, postulados y procedimientos en el desarrollo de su proceso contable.
- Respetar en todo momento el postulado de dualidad económica en el registro de las operaciones.

### **d.- Tipos**

Haciendo referencias a los tipos de contabilidad López (1993), las clasifica en:

- Contabilidad Financiera. Es el sistema de información que expresa en términos cuantitativos y monetarios, las transacciones realizadas y ciertos acontecimientos económicos susceptibles de registrarse, y que en su conjunto permite conocer la situación financiera particularmente de las empresas.
- Contabilidad Administrativa. Es el sistema orientado a informar internamente sobre funciones de planeación y control y que será utilizado por administradores y propietarios para evaluar el cumplimiento de metas y objetivos preestablecidos

- **Contabilidad Fiscal.** Es el sistema de información diseñado para preparar información relativa a la presentación de declaraciones para el pago de impuestos y así cumplir con las obligaciones que en materia fiscal establecen las leyes respectivas.
- **Contabilidad Gubernamental.** Es el sistema de información utilizado particularmente por las empresas del sector público y que únicamente responde a necesidades de control gubernamental, tanto a nivel local o de dependencia gubernamental, como a nivel nacional.

### **2.2.3.- La Contabilidad Comercial y de Servicios**

La contabilidad es la técnica que permite registrar en cuentas previamente establecidas y bajo una clasificación apropiada, las operaciones que realiza cualquier entidad económica.

Lara F. (1993), en su libro *Primer curso de Contabilidad*, la define como la disciplina que enseña las normas y procedimientos para analizar, clasificar y registrar las operaciones efectuadas por entidades económicas integradas por un solo individuo, o constituidas bajo la forma de sociedades con actividades comerciales, industriales, bancarias o de carácter cultural, científico, deportivo, religioso, sindical, gubernamental, etc., y que sirven de base para elaborar información financiera que sea de utilidad al usuario en general en la toma de decisiones económicas.

a.- **Información financiera:** El autor define la información financiera en los siguientes términos: “La información financiera que emana de la contabilidad, es información cuantitativa, expresada en unidades monetarias y descriptiva, que muestra la posición y desempeño financiero de una entidad, y cuyo objetivo esencial es el de ser útil al usuario general en la toma de decisiones económicas.”

b.- Requisitos de la Contabilidad: Para que la contabilidad sea un instrumento valioso para una empresa comercial o de servicios, ésta deberá cumplir con los siguientes requisitos:

Legal. Es decir, que las operaciones contables se apeguen a las disposiciones jurídicas vigentes.

Comprobable. O sea, que se puedan demostrar todos los movimientos financieros realizados y los resultados obtenidos de ellos.

Representación fiel. Se refiere a la correspondencia que debe existir entre los registros contables y los fenómenos económicos que les dieron origen.

Clara y sencilla. Es decir, que facilite la utilización y comprensión de los datos registrados.

#### **2.2.4.- Necesidades de los usuarios y objetivos de los Estados Financieros.**

Los estados financieros se preparan para dar a conocer un resumen de los aspectos financieros relevantes y primordiales para la propia entidad. La obtención de información útil cobra gran relevancia para que la administración rinda cuentas acerca de la forma en que ésta ha utilizado los recursos que le han sido confiados. Los interesados primarios son los inversionistas y acreedores y, en seguida, otros interesados internos y externos.

Moreno, (2009), menciona en su obra Contabilidad Básica, que los usuarios de los estados financieros pueden clasificarse en dos grupos:

1- Usuarios internos: Se pueden considerar usuarios internos a: -  
Accionistas: para verificar si sus aportaciones han generado utilidades o pérdidas.

- Trabajadores: en una organización, para solicitar el pago de utilidades (PTU).

- Administradores: para decidir nuevas estrategias para el fortalecimiento de las organizaciones.

2- Usuarios externos:

- Proveedores y Acreedores: para decidir si otorgan, o no, un crédito a corto o largo plazo.

- Nuevos accionistas: para decidir si invierten, o no, en una empresa.

- Clientes: para tener confiabilidad sobre la seriedad en la organización.

- Gobierno: para verificar el cumplimiento de obligaciones fiscales.

- Cámaras: sirven para verificar la confiabilidad de sus miembros.

3.- Usuario general. Es cualquier ente involucrado en la actividad económica (sujeto económico), presente o potencial, interesado en la “información financiera” de las entidades, para que en función a ella base su toma de decisiones.

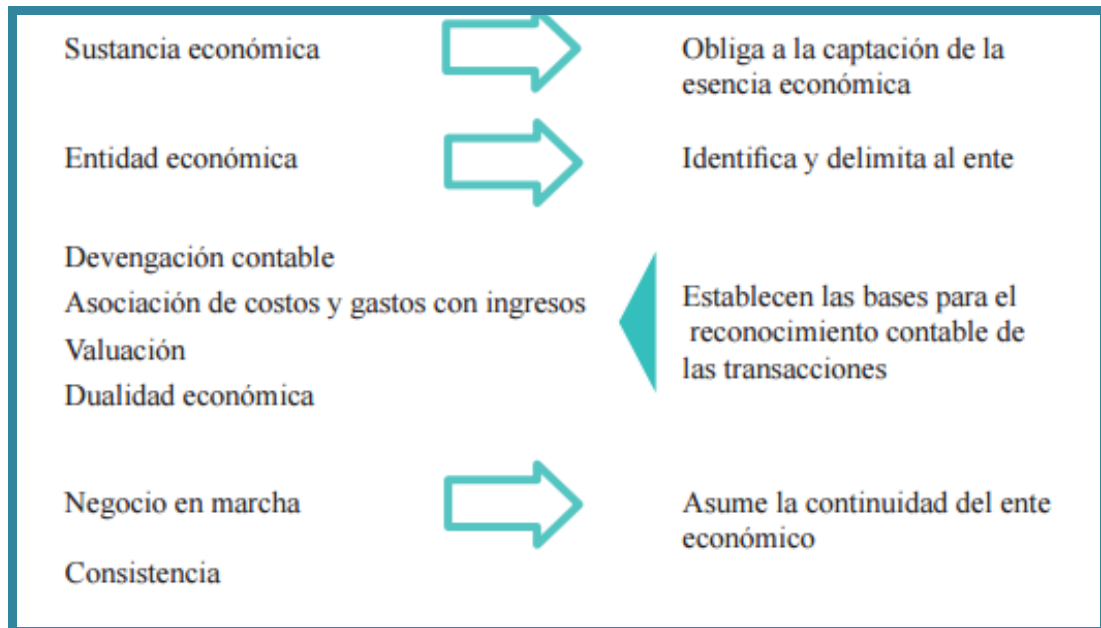
#### **2.2.5.- Postulados básicos de las normas de información financiera**

Los postulados básicos son fundamentos que configuran el sistema de información contable y rigen el ambiente bajo el cual debe operar, por lo tanto, tienen influencia en todas las fases que comprende el sistema contable; esto es inciden en la identificación, análisis, interpretación, captación, procesamiento y, finalmente, en el reconocimiento contable de las transacciones, transformaciones internas y de otros eventos que lleva a cabo o que afectan a una entidad.

Surgen como generalizaciones o abstracciones del entorno económico en que se desenvuelve el sistema de información contable. Se derivan de la experiencia de las formas de pensamiento y hábitos impuestos por la práctica de los negocios.

Se aplican en congruencia con los objetivos de la información financiera y sus características cualitativas.

## Cuadro 02. Postulados básicos



Fuente: López, (1993)

### 2.3.- Bases Legales

Para el desarrollo de esta investigación es necesario mencionar las leyes que fundamentan este trabajo de investigación, entre las cuales mencionaremos las siguientes:

#### 2.3.1 La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta Nº 36.860 Extraordinarios Del 30/12/2000.

##### Capítulo VI De los Derechos Culturales y Educativos

Artículo 104: La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el



sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Artículo 106: Toda persona natural o jurídica, previa demostración de su capacidad, cuando cumpla de manera permanente con los requisitos éticos, académicos, científicos, económicos, de infraestructura y los demás que la ley establezca, puede fundar y mantener instituciones educativas privadas bajo la estricta inspección y vigilancia del Estado, previa aceptación de éste.

Artículo 108: Los medios de comunicación social, públicos y privados, deben contribuir a la formación ciudadana. El Estado garantizará servicios públicos de radio, televisión y redes de bibliotecas y de informática, con el fin de permitir el acceso universal a la información. Los centros educativos deben incorporar el conocimiento y aplicación de las nuevas tecnologías, de sus innovaciones, según los requisitos que establezca la ley.

En función de los derechos culturales y educativos los artículos 104, 106 y 108 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se relacionan con este trabajo de investigación, ya que en ellos están contemplados los lineamientos normativos que se refieren a la capacitación, actualización de conocimientos y el uso de las herramientas tecnológicas esenciales y necesarias para la obtención de información que contribuyan a un desempeño eficaz y eficiente del docente en términos generales.

Es por ello, que un empleado en el área contable, tiene la obligación siempre que sea necesario, bien sea, por la puesta en marcha de nuevas técnicas, mecanismos o normativas tanto financieras como contables; actualizar sus conocimientos, empleando los medios de información y

tecnologías existentes que le permitan cumplir con las exigencias de las mismas.

**2.3.2.- Código de Comercio de la República Bolivariana de Venezuela (2001) Gaceta Oficial Extraordinario N° 475. Caracas, 26 de Julio de 1.995**

El Código de Comercio, regula lo relacionado con las actividades mercantiles en nuestro país y establece en su sección II de las obligaciones de los comerciantes párrafo 3 una normativa mercantil relacionada con la contabilidad mercantil.

Artículo 32: Todo comerciante debe llevar en idioma castellano su contabilidad, la cual comprenderá, obligatoriamente, el libro Diario, el libro Mayor y el de Inventarios. Podrá llevar, además, todos los libros auxiliares que estimare conveniente para el mayor orden y claridad de sus operaciones.

Artículo 33: El libro Diario y el de Inventarios no pueden ponerse en uso sin que hayan sido previamente presentados al Tribunal o Registrador Mercantil, en los lugares donde los haya, o al Juez ordinario de mayor categoría en la localidad donde no existan aquellos funcionarios, a fin de poner en el primer folio de cada libro nota de los que éste tuviere, fechada y firmada por el Juez y su Secretario o por el Registrador Mercantil. Se estampará en todas las demás hojas el Sello de la oficina.

Artículo 34: En el libro Diario se asentarán, día por día, las operaciones que haga el comerciante, de modo que cada partida exprese claramente quién es el acreedor y quién el deudor, en la negociación a que se refiere, o se resumirán mensualmente, por lo menos, los totales de esas operaciones siempre que, en este caso, se conserven todos los documentos que permitan comprobar tales operaciones, día por día. No

obstante, los comerciantes por menor, es decir, los que habitualmente sólo vendan al detal, directamente al consumidor, cumplirán con la obligación que impone este artículo con sólo asentar diariamente un resumen de las compras y ventas hechas al contado; y detalladamente las que hicieren a crédito, y los pagos y cobros con motivo de éstas.

Artículo 35: Todo comerciante al comenzar su giro y al fin de cada año, hará en el libro de Inventarios una descripción estimatoria de todos sus bienes, tanto muebles como inmuebles y de todos sus créditos, activos y pasivos, vinculados o no a su comercio. El inventario debe cerrarse con el balance y la cuenta de ganancias y pérdidas; ésta debe demostrar con evidencia y verdad los beneficios obtenidos y las pérdidas sufridas. Se hará mención expresa de las fianzas otorgadas, así como de cualesquiera otras obligaciones contraídas bajo condición suspensiva con anotación de la respectiva contrapartida. Los inventarios serán firmados por todos los interesados en el establecimiento de comercio que se hallen presentes en su formación.

#### **2.4.- Las Variables**

Las variables de investigación de cualquier proceso de investigación o experimento científico son factores que pueden ser manipulados y medidos.

Cualquier factor que pueda tomar valores diferentes constituye una variable científica e influye en el resultado de una investigación experimental. La mayoría de los experimentos científicos miden factores cuantificables, tales como el tiempo o el peso, pero no es esencial que un componente sea clasificado como una variable.

### Cuadro 03. Operacionalización de las Variables

**Objetivo General:** Proponer un programa de capacitación contable y financiero para el personal de Confecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos Estado Cojedes.

Objetivo Específicos	Variable	Conceptualización de las Variables	Dimensión	Indicador	Instrument o Encuesta Ítems
<p>1.- Diagnosticar la situación actual de capacitación contable y financiero del personal de Confecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos Estado Cojedes.</p> <p>2.- Determinar los lineamientos fundamentales de una propuesta para un programa de capacitación contable y financiero del personal de Confecciones Bupedi, F.P. Ubicado en el Municipio San Carlos Estado Cojedes.</p> <p>3.- Diseñar un programa de capacitación contable y financiera para el personal de Confecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos Estado Cojedes</p>	Programa de Capacitación	Desarrollo, preparación e integración del recurso humano para el mejoramiento de los procesos productivos. López, A. (1993)	Gerencial	Gestión administrativa	1 y 2
				Promoción financiera	3
				Planificación contable	4
	Área contable y financiera	Se encarga de instrumentar y operar las políticas, normas, sistemas y procedimientos necesarios para garantizar la exactitud y seguridad en la captación y registro de las operaciones financieras, presupuestales y de consecución de metas de la entidad. (Moreno, 2009).	Empresaria I	Áreas contables y financieras básicas	5
				Práctica de actividades	6 y 7
				Concienciación del área	8
				Participación gerencia	9 y 10

**Fuente:** Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

A partir de este capítulo, la investigación entra en el momento metodológico. Se plantea la estrategia para el estudio de los hechos o fenómenos objeto de la investigación, formulando un modelo operativo que permita acercarse a este y conocerlo tal como es. El primer paso que se da en este proceso es definir el tipo de estudio, así como también, la población, muestra, forma de recolección y presentación de los datos obtenidos.

En lo que se refiere al carácter de esta investigación se abordaron todos los aspectos referentes a los tipos de investigación, los cuales, de acuerdo con la estrategia a utilizar para recolectar los datos pueden ser bibliográficos, documentales de campo y descriptivo.

#### **3.1.- Tipo de Investigación**

La investigación se considera de campo con apoyo documental por las técnicas y procedimientos utilizados para la búsqueda y selección de toda la documentación relacionada con el tema de estudio.

Según Arias. F (2006), dice que

“la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos”. (p.27).

Lo que el autor quiere decir es que la investigación no es más que analizar la información que se encuentra reflejada en los documentos escritos,

audiovisuales o vía internet, a los cuales hubo que dirigirse al momento de realizar el estudio. Por otra parte la investigación se apoya en un estudio de campo en cuanto se recopila la información necesaria en el lugar de los hechos mediante la elaboración de un instrumento adecuado a las necesidades reflejadas en los objetivos, permitiendo aplicarlo a la población seleccionada para los fines señalados.

En lo que se refiere al carácter de esta investigación se dice que es de campo, ya que los investigadores se tienen que dirigir al objeto de estudio, en este caso, el personal de Comercial Bupedi F.P., con el objeto de recoger toda la información sobre su formación en cuanto a la información financiera y contable, además documental ya que se tiene que revisar unas series de documentos tanto escritos como por internet (libros, tesis, revista, pagina web, entre otros), referente a los programas básicos de contaduría, con el fin de obtener toda la información necesaria para proceder a realizar todo lo referente a la problemática en cuestión.

### **3.2.- Nivel de Investigación**

Es una investigación descriptiva, porque se caracteriza y se aclara lo que se percibe en el personal del área contable, además del de venta de la Comercializadora Bupedi F.P.

Para este caso Arias (2006), afirma que la

“investigación descriptiva es aquella que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere”. (p.24).

En tal sentido se puede decir que la investigación descriptiva es una de las más importantes, ya que a través de ella se describe el problema objeto de estudio. En consideración a lo expuesto por el autor citado, se puede decir

que la presente investigación es de carácter descriptivo ya que busca conocer o descubrir lo referente al grado de capacitación que poseen los empleados en cuanto a los conocimientos básicos contables.

Entre las fuentes de información utilizada en esta investigación fueron primarias y secundarias. Las primarias fueron las que se obtuvieron directamente con el objeto de estudio (los empleados que trabajan en el Comercial Bupedi F.P.) a través de métodos de recolección de información como es el cuestionario y las secundarias fueron recopiladas por medio de texto, trabajo de investigación, sitio web, entre otros los cuales sustentaron la parte teórica de esta investigación.

### **3.4.- Población y Muestra**

La población, llamada también universo de estudio, es muy importante y fácil de definirla y aclararla, por cuanto ésta permite ubicar contextualmente el número exacto de personas que trabajan en el sitio objeto de estudio y que guardan relación con la problemática en cuestión.

Según Arias. F (2006); define población como: “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Está queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio”.

En atención a lo señalado por el autor, se puede decir que la población de este trabajo no es más que el conjunto del personal Comercial Bupedi F.P., que guardan relación o que tienen que ver con el área de ventas y comercialización, en tanto que son ellos los que participaron en nuestro proyecto de investigación.

De allí la necesidad inminente de proceder con sumo cuidado a la hora de señalar el tamaño de la población o universo de estudio. En este caso se encuentra conformada por seis (06) empleados entre vendedores, cajeros, contadores, entre otros, que pertenecen esta empresa.

Con respecto a la muestra Hernández, Fernández y Baptista (2006), señalan que la muestra “es un subgrupo de la población, el cual debe poseer sus mismas características”. (p. 193). A efectos de la presente investigación, la muestra quedó conformada por la totalidad de la población, es decir por los seis (06) Personas, lo que la convierte en una muestra censal. López (1998), opina que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123)

### **3.5.- Instrumento y Técnica de Recolección de datos**

Cuando se habla de técnica e instrumento de recolección de datos, se refiere a los métodos utilizados para recabar toda la información referente al objeto de estudio, en cuanto a esta investigación la técnica a utilizar es la encuesta escrita y el instrumento para recabar la información requerida será: el cuestionario fue aplicado a los empleados, ya que ellos fueron la fuente primaria de este objeto de estudio.

Según Arias (2006), define la técnica de recolección de información como “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (p.67).

En este trabajo de investigación se consideró como técnica para obtener la información por parte de los empleados objetos de estudio fue la encuesta de forma escrita, la cual va a permitir a cada uno de los encuestados suministrar información referente a su grado de formación en cuanto a los procedimientos básicos contables.

Con referencia a la encuesta Según Arias (2006), define la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular”.

El mismo autor define al instrumento como cualquier recurso, dispositivo (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. En este trabajo de investigación el instrumento para recabar la



información requerida es: el cuestionario de preguntas que fue aplicado a los empleados del área ventas, comercialización y contable, con el fin de obtener información de primera fuente, para luego sacar las conclusiones correspondientes.

Arias (2006), define al cuestionario “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”.

Por eso en esta investigación se elaboró un instrumento (cuestionario) contentivo de una series de preguntas que recogieron de alguna manera las inquietudes y acciones que surgen del problema planteado.

### **3.6.- Técnicas de Análisis e Interpretación de la Información**

Una vez obtenido toda la información requerida por el problema en cuestión se procedió a hacer un análisis de la misma con el fin de obtener los resultados correspondientes a la problemática presentada.

En cuanto a los análisis de los cuestionarios que se aplicaron al personal Comercial Bupedi F.P., se procedió a interpretar la información mediante uso de tablas, con conteo manual de acuerdo a las opciones en valores absolutos y resultados porcentuales y representación de los gráficos circulares.

### **3.7- Validez**

La aplicabilidad de un instrumento de recolección de datos debe cumplir como requisitos la validez de allí, la validez se determina mediante la revisión de la presentación del contenido, el contraste de los indicadores con los ítems que miden las variables correspondientes. De acuerdo con Hurtado, T (2010): “La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir” (p.78).

Así, la validez de contenido del instrumento será expresada por tres (3) profesionales expertos: dos (2) en el área del Contaduría y uno (1) en metodología de la Investigación.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En esta parte del trabajo se demuestran los resultados con su respectivo análisis, los cuales fueron enfocados mediante las dimensiones de las variables, tal como se representan en los cuadros. En este sentido, en este capítulo se exhibe la descripción de los datos obtenidos y se realiza un análisis que desde la información teórica se encuentra estrechamente vinculados al objeto de estudio, de ahí la frase análisis de los resultados. Este análisis incluye una descripción de la finalidad del estudio, la localidad y personas comprometidas.

Así pues, los resultados constituyen el enfoque estadístico de las derivaciones de los datos, las cuales para efectos del presente estudio se presentan en cuadros con datos de frecuencia y porcentajes estimados de acuerdo a los resultados de las respuestas emitidas por las personas objetos de la investigación. Asimismo, se fundamentan las ideas bajo el criterio de referencias de autores que justifican lo que se emite en los cuadros.

La presentación y análisis de los resultados constituye parte importante en el trabajo, puesto que pone de manifiesto las debilidades, fortalezas y la oportunidad de derivar las conclusiones y recomendaciones dando así respuesta a las interrogantes y objetivos del estudio, como se presenta a continuación:

**Tabla 04. Ítem 1.**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
1	¿Considera usted necesario el establecimiento de un programa de capacitación contable y financiero básico?	6	100	0	0

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

En el cuadro 2 se presenta la primera pregunta que mide la variable programa de capacitación y se describe el indicador de gestión administrativa, como un elemento de interés para evidenciar la necesidad de una propuesta que forme al personal de dicha empresa, donde se obtuvo que la mayoría evidenciada en un 100% coincide en señalar, que el programa de gestión es necesario para aplicar los conocimientos básicos de contabilidad.

**Tabla 05. Ítem 2**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
2	¿Cree usted que la tienda pueda funcionar mejor, cuando el personal tiene conocimiento básico de sus ganancias y perdida contable?	6	100	0	0

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

A continuación se destacan los datos en las frecuencias con sus respectivos porcentajes para derivar el análisis, donde se encuentran las siguientes tendencias: el 100% del personal encuestado destaca un mejor funcionamiento de la tienda si se tiene conocimiento básico de sus ganancias y pérdidas contable.

**Tabla 06. Ítem 3**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
3	¿Cree usted que por medio del programa se permitirá atender los problemas en el área contable?	3	50	3	50

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

Los datos que se presentan en el cuadro 4, permitieron destacar los resultados con la totalidad de alternativa: SI, donde se evidencia que el 50%, es decir la mitad del personal encuestadas en la investigación indican que por medio del programa se permitirá identificar los problemas en el área contable. Mientras el otro 50% no lo cree así. Lo que significa que la propuesta de un programa contable básico dará la solución al problema planteado.

**Tabla 07. Ítem 4**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
4	¿Será necesario todo el conocimiento sobre ganancias y pérdidas contables por parte del personal?	3	50	3	50

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

En la frecuencia de alternativas señaladas, las muestras sujetas al estudio respondieron en un 50% que es necesario todo el conocimiento sobre ganancias y pérdidas contables por parte del personal, mientras que un 50% expresa que no cree es necesario todo el conocimiento sobre ganancias y pérdidas contables. En tal sentido, puede asumirse que el programa será un éxito dentro de la empresa.

**Tabla 08. Ítem 5**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
5	¿Cree usted que capacitando el personal de la tienda mejore la gestión contable y financiera?	6	100	0	0

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

Emitidas las respuestas de la aplicación del instrumento diagnóstico, permite destacar los siguientes resultados; la mayoría en un alto porcentaje 100% manifestó que capacitando el personal de la tienda mejore la gestión contable y financiera. Este resultado permite comprender la imperiosa necesidad del programa de capacitación del personal.

**Tabla 09. Ítem 6**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
6	¿Tiene usted conocimiento acerca de la contabilidad en la tienda?	0	0	6	100

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

Dadas las características del entorno y las frecuencias de respuestas encontradas en la aplicación de la encuesta, la totalidad de los sujetos de la investigación, es decir el 100% manifestó, que no tiene conocimiento acerca de la contabilidad básica en la tienda. Lo que produce significativamente apatía en el trabajo y aflora el sentido de irresponsabilidad en el trabajo.

**Tabla 10. Ítem 7**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
7	¿Sabe usted cuales son los libros obligatorios que se deben llevar en la tienda?	0	0	6	100

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

Como se visualiza en el cuadro correspondiente a la pregunta 7, las respuestas permiten destacar que un 100% de los encuestados coinciden en expresar que no conocen los obligatorios que se deben llevar en la tienda. Se puede asumir, la necesidad de desarrollar un programa sobre estos conocimientos básicos, porque de esta manera el personal de identifica mucho mas con la empresa, mejorando sus actividades en ella, y consecutivamente suben las ganancias.

**Tabla 11. Ítem 8**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
8	¿Lleva usted el registro de los movimientos contables de la tienda?	2	33	4	67

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

Como se puede observar, la respuesta a la pregunta 8, pone en evidencia que el 67%, de los encuestados aseguran no tener conocimiento sobre cómo llevar el registro de los movimientos contables de la tienda, mientras que un porcentaje menor, 33% opina que si se lleva el registro. Demostrando el requerimiento de un programa de informe sobre la importancia de la capacitación en esta rama.



**Tabla 12. Ítem 9**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
9	¿Alguna vez le han exigido conocer todo acerca de la contabilidad de la tienda?	1	17	5	83

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

Como se puede observar en el cuadro 10, los datos corresponden a las frecuencias en las respuestas donde el 83%, asegura que no ha exigido conocer todo acerca de la contabilidad básica de la tienda, mientras que un 17% expresa que sí. Esto evidencia que aun cuando se han percibido la importancia de conocimientos contables en la empresa, no se debe alimentar la apatía de los empleados acerca de los mismos.

**Tabla 13. Ítem 10**

Ítem		ALTERNATIVAS			
		SI		NO	
		F	%	F	%
10	¿Considera usted que el manejo de la contabilidad por parte de los empleados ayudará a aumentar las condiciones económicas de la tienda?	5	83	1	17

Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

Al revisar los resultados de la respuesta de la pregunta 10, se encuentra que un 83%, asegura estar dispuesto a aprender el manejo de la contabilidad

porque ayudará a aumentar las condiciones económicas de la tienda, mientras que un 17% no considera importante el manejo, no obstante se puede afirmar que se cuenta con el apoyo de la mayoría, lo cual enfatiza la pertinencia de la presente investigación y la necesidad del programa.

## **Análisis General**

Al terminar el análisis de los datos se demuestra que la investigación ha instado a la propuesta de un programa de capacitación básico para el área contable y financiera dirigido al personal de Confecciones Bupedi, F.P. Ubicado En El Municipio San Carlos Estado Cojedes. Para ello se apoya en el método deductivo de análisis considerando la generalidad de los basamentos teóricos para responder a una necesidad particular de una colectividad. De esta manera a continuación se presenta el bloque de conclusiones que arroja la interpretación de los datos:

- El Diagnóstico permitió de forma objetiva evidenciar la necesidad existente en la empresa.
- Los encuestados consideraron que el programa de capacitación básico para el área contable y financiera es un recurso importante para la empresa.
- Cabe destacar, que, durante el estudio realizado, se conoció el poco conocimiento con respecto al área contable y financiero de los empleados de la tienda.

Este bloque de conclusión permite exteriorizar las siguientes recomendaciones:

- Elevar la propuesta a diferentes empresas a fin de considerar la importancia de la capacitación de los trabajadores.
- Extender esta propuesta hacia otros departamentos administrativos.
- Constituir un programa de capacitación básico para el área contable y financiero de cualquier empresa.

- Del mismo modo se recomienda, que sirva de base para la ejecución y puesta en práctica de otros trabajos investigativos.
- Incentivar y crear mecanismos de capacitación de los empleados.
- Finalmente se recomienda que se utilice como antecedente de otras investigaciones y sirva de base a estudios más profundos.

## **CAPÍTULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1.- Presentación**

En los últimos años, varias organizaciones internacionales y nacionales han alertado sobre la necesidad de mejorar la educación y cultura financiera de las personas, ya que las carencias en este ámbito pueden conducir a las personas a adoptar decisiones erróneas sobre su economía personal, con el consiguiente riesgo de pérdidas patrimoniales, endeudamiento excesivo hasta la exclusión financiera.

La adecuada familiarización con los conceptos económicos básicos, puede ayudar a los trabajadores y público en general, a concientizar acerca de la importancia de que las personas pasen por procesos de educación financiera, para lo cual se desea implementar programas, talleres, canales de comunicación con el fin de promover una cultura financiera en el país.

El objetivo de este trabajo es Diseñar un programa de capacitación contable y financiera para el personal de Confecciones Bupedi, F.P. Municipio San Carlos Estado Cojedes, que de acuerdo al diagnóstico realizado, se determinó que los niveles de educación y cultura financiera se ubicaron entre bajo y medio. Por tal razón es trascendental que el programa brinde la información y el fortalecimiento de conocimientos para el desarrollo profesional y empresarial que en un futuro contarán con un ingreso, además

el mismo que necesitara de una adecuada organización y planeación con el fin de manejar adecuadamente sus finanzas personales.

## **6.2.- Objetivos de la Propuesta**

Se pretende lograr a través de la propuesta los siguientes objetivos:

**Objetivo General:** Realizar un taller de capacitación en la empresa Confecciones Bupedi, F.P. que promueva estrategias para mejoramiento contable y financiero.

### **Objetivos Específicos**

- Reforzar la identificación del empleado con la empresa, a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea motivado en continuidad.
- Mantener un nivel elevado de motivación individual que se contagie en el ambiente laboral de forma global y positivamente.
- Fortalecer la cultura de trabajo en equipo actual en la empresa, de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente y colaboradora.

## **6.3 Justificación**

Se escoge la realización de un taller, gracias a los resultados que genero la encuesta a los empleados de la Confecciones Bupedi, F.P., quienes para nuestro trabajo de tesis otorgaron la necesidad de lograr la mejora continua de los servicios de alta calidad y de atención a los recursos humanos clave para el logro de este propósito, y es el clima organizacional favorable un elemento importante para el logro de este objetivo teniendo en cuenta todos los elementos de la organización, tanto los internos como los externos. Estos

elementos como parte del clima organizacional; a medida de su avance relaciones entre dichos elementos y la organización.

Cabe también mencionar que si la organización no cuenta con un clima favorable, no proporcionará un servicio de calidad y la imagen de la empresa se verá afectada en la comunidad. Este estudio pretende ser una herramienta para la toma de decisiones de la dirección de esta empresa, como también servir de apoyo para otras. En esta investigación se verá cómo se comporta la satisfacción laboral en la empresa, así como una solución para reforzar los factores positivos y sustituir los negativos en ideas que beneficien tanto a los trabajadores de la misma, y logrando de esta manera un mayor compromiso con la excelencia en el servicio.

## **6.4. Ejecución**

### **6.4.1. Contenido del Curso**

- Fundamentación teórica.
- Consideraciones generales de la capacitación contable.
- Actividades recreativas sobre Comunicación efectiva.

## 6.4.2. Plan de Acción

### - Diseño del Plan de Acción

Objetivos Específicos	Estrategias	Actividades	Tiempo
Reforzar la identificación del empleado con la empresa, a través del reconocimiento de logros individuales y de equipo; de manera que el éxito obtenido en el desempeño laboral sea motivado en continuidad	Foro - Taller	Realización de encuentro entre los empleados de todos los departamentos, para que intercambien conocimientos acerca de la labor diaria, en el objetivo de elogiar sus actividades dentro de la empresa.	Corto Plazo
Mantener un nivel elevado de motivación individual que se contagie en el ambiente laboral de forma global y positivamente	Reconocimiento	Después del Foro – Taller, se hace entrega de pequeños reconocimientos a los empleados donde se identifique otorgue y glorifique sus actividades.	Corto Plazo
Fortalecer la cultura de trabajo en equipo actual en la empresa, de manera que las tareas sean realizadas de manera eficiente y colaboradora	Compartir	Desarrollo de actividades recreativas y de esparcimiento dentro del ambiente laboral.	Corto Plazo

**Fuente:** Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

**.- Recursos:**

Humanos: Profesores especialistas en Contaduría, empleados y gerente de la Empresa.

Materiales: Guías Fotocopiadas, Pizarra Acrlica, Marcadores, Libretas, Bolígrafos, Video Beam y Equipo de Sonido.

**.- Evaluación**

Se hará a través del seguimiento de los logros obtenidos, por cuanto se presentarán diversas actividades que irán cumpliendo paulatinamente, a medida que avance en el dominio de las herramientas.

**.- Viabilidad**

El proyecto tiene una factibilidad bastante elevada, por cuanto el costo del mismo, en gastos de los honorarios de los Profesores especialistas y del material para el taller. Se puede desarrollar de manera eficiente y eficaz, además, es un proyecto con orientaciones asequibles para conformar una capacitación que se encargué de velar por la formación y actualización de los empleados. Sin embargo, dicho proyecto se presentará a las autoridades encargados de las actividades, vale acotar, que este proyecto será avalado por la Universidad.

**6.4.3. Cronograma de Actividades**

Actividades	Mes			
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4
Realización de encuentro entre los empleados, para que intercambien conocimientos				

acerca de la labor diaria, en el objetivo de elogiar sus actividades dentro de la empresa.				
Después del Taller, se hace entrega de pequeños reconocimientos a los empleados donde se identifique otorgue y glorifique sus actividades.				
Desarrollo de actividades recreativas y de esparcimiento dentro del ambiente laboral.				

**Fuente:** Fuente: Castellano, Henao y Ruiz. (2017)

## 6.5.- Factibilidad

**6.5.1.- Factibilidad Económica:** Se refiere a los recursos económicos y financieros necesarios para desarrollar o llevar a cabo las actividades o procesos y/o para obtener los recursos básicos que deben considerarse son el costo del tiempo, el costo de la realización y el costo de adquirir nuevos recursos. Generalmente la factibilidad económica es el elemento más importante ya que a través de él se solventan las demás carencias de otros recursos, es lo más difícil de conseguir y requiere de actividades adicionales cuando no se posee.

Debe mostrarse que el proyecto es factible económicamente, lo que significa que la inversión que se está realizando es justificada por la ganancia que se generará. Para ello es necesario trabajar con un esquema que contemple los costos y las ventas, en este caso, no produce costos, ya que taller de capacitación en la empresa Confecciones Bupedi, F.P. que promueva estrategias para mejoramiento el clima organizacional, puede emplearse dentro de la misma empresa, en las oficinas, o sea en reducido espacio. Utilizando los recursos y equipamientos de la misma, como escritorios, papelería, sillas, etc. Solo se financiaría a los profesionales



encargados de dictar el taller, que es una empresa dedicada a la capacitación del recurso humano en el mundo empresarial.

**6.5.2. Factibilidad Sociopolítica y Educativa:** Con la creación del taller de capacitación, se destaca la educación moral que implica necesariamente una esfera procedimental que enlaza formas de actuación relacionadas con las razones que se encuentran presentes, por ejemplo, en el privilegio de ciertos valores sobre otros, a partir de la justificación de acciones e intervenciones específicas en la labor educativa y en la problematización de los valores hegemónicos de la cultura; sin que ello represente una restricción severa de libertad de los implicados, con el respeto a la elección que hacen las personas de adscribir a creencias y tradiciones y con la manera como se configuran a partir de acuerdos mínimos visiones éticas del futuro.

**6.5.3.- Factibilidad Técnica y Operativa:** Se refiere a los recursos necesarios como herramientas, conocimientos, habilidades, experiencia, etc., que son necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere el proyecto. Generalmente nos referimos a elementos tangibles (medibles). El proyecto debe considerar si los recursos técnicos actuales son suficientes o deben complementarse. En este caso la adquisición de material, para ello se cuenta con la misma empresa a través del departamento de recurso humano, donde puedan hacerse las donaciones. Además todo el equipamiento (sillas, mesas y escritorios o repisas) se encuentran en la empresa. Lo que significa que esta propuesta es meramente factible.

## **6.6.- Conclusiones de la Propuesta**

El curso tendrá una duración de 4 horas teórica – prácticas, que serán asumidas económicamente por el departamento de recursos humanos de la Empresa Confecciones Bupedi, F.P. en donde se demostrara los siguientes tópicos:

1. La capacitación empresarial juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción etc.

2. Existen diversas formas, herramientas y/o técnicas fundamentales que conforman a la capacitación empresarial.

3. La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes dentro del clima organizacional, pues en la medida que un trabajador se sienta satisfecho en su puesto de trabajo, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguilar Jumbo, Ximena Paola. (2013). "Diseño de un programa de educación y cultura financiera para los estudiantes de modalidad presencial de la titulación en administración en banca y finanzas". Tesis titulada para docente de la titulación de banca y finanzas. Universidad Técnica Particular De Loja. Ecuador.
- Arias, Fidias. (2006). El Proyecto de Investigación. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.
- Código de Comercio de la República Bolivariana de Venezuela (2001) Gaceta Oficial Extraordinario N° 475. Caracas, 26 de Julio de 1.995
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Gaceta N° 36.860 Extraordinarios Del 30/12/2000.
- Farías (2013). Proceso contable por áreas de responsabilidad Administrativa. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Nacional Experimental Libertador. Barquisimeto Estado Lara
- Filippi (2008). Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa
- Lara Flores Elias. (2011). Primer curso de Contabilidad. Editorial Trillas. México.
- López, Elizondo. (1993). Proceso Contable 1. México: International Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Mockler (2008). Administración y Organización. Primera Edición. Editorial El Ateneo. Buenos Aires – Argentina.
- Moreno Fernández, R. (2009): "El Personal del Banco de España: desde su origen en el Siglo XVIII hasta fin del siglo XIX". Estudios de Historia Económica núm. 54, Vol. 1: Banco de San Carlos. Banco de España, 2009.
- Moronta (2012). Propuesta de un manual de capacitación a la coordinación de recursos humanos de la Empresa Mayor Aextrema C.A para los nuevos empleados a ingresar a la Organización. Universidad Andrés Bello. Barquisimeto Estado Aragua.
- Rivadeneira A. (2013). Proceso Contable para la empresa Distribuidora de Llantas AUTOLLANTAS en Maracay Estado Aragua. Trabajo de Grado

para optar al título de T.S.U. Contaduría. Instituto Universitario de Ciencias Administrativas y Fiscales

Terán Gandarillas Gonzalo J. Temas de contabilidad básica e intermedia; 4ta Edición; Editorial Educación y Cultura.

Valdés, José. (2006). Necesidades de Capacitación. Editorial Prentice Hall..

Páginas Web:  
[www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com)

[www.scoutsvenezuela.org.ve](http://www.scoutsvenezuela.org.ve)

# Anexos



**UMENTO – CUESTIONARIO**

**Instrucciones:** El siguiente instrumento tiene como finalidad obtener información importante para el desarrollo del proyecto. Por lo tanto se agradece su colaboración la cual es anónima. Responda los siguientes **ITEMS** o Preguntas:

Nombre y Apellido del Entrevistado: \_\_\_\_\_

No.	ÍTEMS	ALTERNATIVAS	
		SI	NO
1	¿Considera usted necesario el establecimiento de un programa de capacitación contable y financiero básico?		
2	¿Cree usted que la tienda pueda funcionar mejor, cuando el personal tiene conocimiento básico de sus ganancias y perdida contable?		
3	¿Cree usted que por medio del programa se permitirá identificar los problemas en el área contable?		
4	¿Será necesario todo el conocimiento sobre ganancias y pérdidas contables por parte del personal?		
5	¿Cree usted que capacitando el personal de la tienda mejore la gestión contable y financiera?		
6	¿Tiene usted conocimiento acerca de la contabilidad básica en la tienda?		
7	¿Sabe usted cuales son los libros obligatorios que se deben llevar en la tienda?		
8	¿Lleva usted el registro de los movimientos contables de la tienda?		
9	¿Alguna vez le han exigido conocer todo acerca de la contabilidad básica de la tienda?		
10	¿Considera usted que el manejo de la contabilidad por parte de los empleados ayudará a aumentar las condiciones económicas de la tienda?		

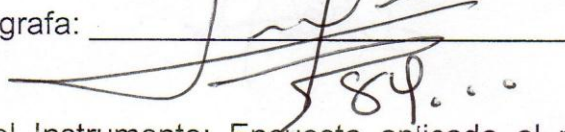
### ACTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre y Apellido del Experto: JUAN ANDRÉS LOVERA

Lugar de Trabajo: WELLER

C.I. N°: 20.043.338 Fecha: \_\_\_\_\_

Profesión: DOCENTE

Firma Autógrafa: 

Nombre del Instrumento: Encuesta aplicada al personal de Confecciones Bupedi, F.P. Ubicado En El Municipio San Carlos Estado Cojedes

Items	Redacción			Relación con los objetivos	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No
1	/			/	
2	/			/	
3	/			/	
4	/			/	
5	/			/	
6	/			/	
7	/			/	
8	/			/	
9	/			/	
10	/			/	

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

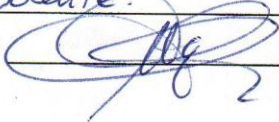
### ACTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre y Apellido del Experto: Rui's Guerrero

Lugar de Trabajo: VUELLEZ / UIP/

C.I. N°: 16110356 Fecha: 10/03/2017

Profesión: Docente

Firma Autógrafa: 

Nombre del Instrumento: Encuesta aplicada al personal de Confecciones Bupedi, F.P. Ubicado En El Municipio San Carlos Estado Cojedes

Items	Redacción			Relación con los objetivos	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No
1	/			/	
2	/			/	
3	/			/	
4	/			/	
5	/			/	
6	/			/	
7	/			/	
8	/			/	
9	/			/	
10	/			/	

Observaciones: Se realiza validación para diez (10) items.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_




### ACTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre y Apellido del Experto: Loceles González

Lugar de Trabajo: ONELLE

C.I. N°: 19888438 Fecha: 13/03/2017

Profesión: Contador Público

Firma Autógrafa: 

Nombre del Instrumento: Encuesta aplicada al personal de Confecciones Bupedi, F.P. Ubicado En El Municipio San Carlos Estado Cojedes

Items	Redacción			Relación con los objetivos	
	Clara	Confusa	Tendenciosa	Si	No
1	X			X	
2	X			X	
3	X			X	
4	X			X	
5	X			X	
6	X			X	
7	X			X	
8	X			X	
9	X			X	
10	X			X	

Observaciones: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

