

UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS
"JOSÉ MARTÍ PÉREZ"



Tesis en opción al Título Académico de
Máster en Educación Superior
Mención: Contabilidad y Finanzas

**DESARROLLO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS AUDITORES
EMERGENTES CON ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES**

Autora: Lic. Daniela Iglesias Ramos

Tutor. MCs. Rafael Enrique Viña Echevarría

2011

Dedicatoria

A mis hijos y mis padres por su apoyo emocional.

Agradecimientos

A mi tutor M.Sc. Rafael Enrique Viña Echevarria. Por compartir cada instante de este proceso formativo, por sus acertadas observaciones y paciencia.

Su ayuda, exigencia y entrega fue determinante en la realización de este trabajo.

Al colectivo de docentes de la Maestría en Educación Superior, Mención Contabilidad, por sus enseñanzas y gran profesionalidad.

A mis compañeros de trabajo y todos los que estuvieron a mi lado durante esta importante etapa de mi vida, ofreciéndome su colaboración e incentivándome a seguir adelante.

SÍNTESIS

El desempeño profesional y laboral constituye la expresión más objetiva del nivel de preparación, las competencias alcanzadas y la idoneidad que un profesional posee y demuestra en un escenario de trabajo, lo que le confiere permanencia y desarrollo. Sin embargo, no siempre estas cualidades convergen como esencialidad en los auditores emergentes de la Unidad Central de Auditoría Interna perteneciente al Consejo de la Administración Provincial de Sancti Spíritus. La presente investigación propone un programa de capacitación en el puesto de trabajo para el desarrollo del desempeño profesional de los auditores emergentes con enfoque de competencias laborales. De la aplicación de los métodos de investigación, a un nivel teórico, empírico y estadístico se obtuvo en la caracterización gnoseológica, praxiológica y metodológica de la propuesta una contradicción entre las competencias profesionales y los desempeños laborales de los auditores emergentes en su entorno de trabajo, los cuales a su vez no han culminado la carrera de licenciatura en Contabilidad y Finanzas, e impacta en la efectividad de las decisiones y los resultados de las auditorías que desarrollan en las entidades del territorio. Por esta razón, la intencionalidad se centró en el estudio del proceso de capacitación, asumiéndola desde una visión del puesto de trabajo, para lograr durante el proceso de aprendizaje un acercamiento a la realidad profesional en la búsqueda de los problemas y las soluciones. Esta cualidad determinó en la validación de los resultados su pertinencia e impacto en los auditores, con la intención de desarrollar rasgos tan esenciales como el compromiso, la trascendencia y la flexibilidad desde un enfoque de competencias laborales.

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO 1: CARACTERIZACIÓN TEÓRICA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL EN EL PUESTO DE TRABAJO CON ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES.	9
1.1 Caracterización gnoseológica del proceso de capacitación profesional.	9
1.2 El proceso de capacitación profesional desde la visión del puesto de trabajo.	15
1.3 El desarrollo de las competencias laborales en el puesto de trabajo.	21
1.4 La capacitación de los profesionales de la auditoría con un enfoque en las competencias laborales.	27
CAPITULO 2: ESTADO ACTUAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS AUDITORES EMERGENTES.	36
2.1 Caracterización de la muestra y su escenario de desempeño.	36
2.2 Metodología empleada en el diagnóstico.	38
2.3 Diagnóstico del desempeño profesional de los auditores emergentes de la UCAI-CAP de Sancti Spíritus.	41
2.4 Consideraciones finales.	54
CAPÍTULO 3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS AUDITORES EMERGENTES CON UN ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES.	56
3.1 Fundamentación del programa de capacitación en el puesto de trabajo con enfoque en las competencias profesionales.	56
3.2 Propuesta de contenido del programa de capacitación en el puesto de trabajo con enfoque en las competencias profesionales.	65
3.3 Evaluación del programa de capacitación a través del criterio de expertos.	73
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN.

Las entidades económicas reconocen que tienen que dar a los usuarios de sus estados financieros la seguridad de que la información contable se encuentra libre de desviaciones y ha sido presentada de un modo objetivo, de acuerdo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados. Esta seguridad solo la pueden dar las personas que sean competentes para revisar la información, libre de prejuicios e independientes de quienes las prepararon. Esta revisión se le conoce como auditoría, y a quienes la realizan se les llama auditores.

"La American Accounting Association" ha preparado la siguiente definición general de auditoría, en 1972 Accounting Review, volumen 47 Report of the Committee on Basis Concepts del Auditing Concepts Committee.

"La auditoría es un proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otros acontecimientos relacionados. El fin del proceso consiste en determinar el grado de correspondencia del contenido informativo con las evidencias que le dieron origen, así como determinar si dichos importes se han elaborado observando principios establecidos para el caso". (Cook and Winklie, 1984)

En correspondencia con la esencialidad de esta definición, y en las condiciones actuales por las que atraviesa Cuba, en un proceso de cambios orientados a la actividad económica, se demandan de la preservación de las finanzas públicas y el control económico-administrativo, objetivos asignados a la Contraloría General de la República, de establecer y comprobar su cumplimiento, así como dirigir metodológicamente y supervisar el Sistema Nacional de Auditoría; ejecutar las acciones que considere necesarias con el fin de velar por la correcta y transparente administración del patrimonio público; prevenir y luchar contra la corrupción. (Ley No. 107, 2009).

Para cumplir lo que se establece en esta legislación se requiere de la auditoría, que consiste en un proceso sistemático, practicado por personal especializado de conformidad con normas y procedimientos técnicos establecidos, consistentes en obtener y evaluar objetivamente las evidencias sobre las afirmaciones contenidas en los actos jurídicos o eventos de carácter técnico, económico, administrativo y otros, con el fin de determinar el grado de correspondencia entre esas afirmaciones, las disposiciones legales vigentes y los criterios establecidos. (Resolución No. 350, MAC, 2007)

La auditoría se practica por profesionales calificados e independientes, nombrados auditores, los que se definen como "Funcionarios que realizan la acción de control". (Resolución No. 453, MAC, 2006)

El aprendizaje de un auditor debe incluir aspectos específicos, que exige del profesional una adecuada preparación y actuación, la que está dada no solo por el nivel de desarrollo que haya adquirido durante su formación, además, por la actualización sistemática en función de los nuevos conocimientos como resultado de la evolución y los cambios a los que se enfrenta la auditoría en el mundo y fundamentalmente en Cuba.

Aunque los procedimientos apropiados varían de acuerdo con cada organización, el auditor siempre tendrá que apegarse a los estándares generales establecidos por la profesión y a las condiciones laborales en las que se desempeña. Para cumplir con este encargo se establece la obligatoriedad de cumplimentar las normas de auditoría vigentes con el objetivo de evitar la vulneración de la legalidad socialista en perjuicio de la entidad auditada y la contribución al fortalecimiento de la ética en el desempeño de las funciones inherentes al trabajo del auditor.

La confianza en los auditores implica la necesidad de aplicar las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas en el país, para guiar a éstos y permitir a otros confiar en el trabajo de auditoría, estas normas se clasifican en: Normas Personales o Generales, Normas de Ejecución y Normas para la Presentación de Informes. Siendo las

primeras las que rigen las competencias que deben reunir estos profesionales para hacer cumplir las restantes. (Resolución No. 350, MAC, 2007)

No se debe olvidar que las direcciones de auditoría dependen, para su funcionamiento, de la evolución y logros de objetivos, primordialmente del elemento humano de que dispone. Por consiguiente, su preparación es un factor clave en el desempeño de las funciones y tareas que debe desarrollar en su puesto de trabajo, el auditor debe considerar cualquier elemento que le permita hacer una evaluación objetiva y expresar un dictamen de naturaleza profesional.

La característica esencial de una profesión es que exige un entrenamiento y estudio especializado, que se lleva a cabo por lo general en las universidades. Es usual que la auditoría sea uno de los temas incluidos dentro del curso de estudios de formación para la profesión de contador. Las profesiones también se caracterizan por el desempeño de servicios intelectuales, en contraste con el trabajo manual y artístico, además, reconocen un deber de servicio público y adoptan un código de ética generalmente aceptado como obligatorio por sus propios integrantes. Se considera que la profesión de la auditoría posee todas estas características.

La realidad actual, caracterizada por su acelerado desarrollo científico-tecnológico, su tendencia globalizadora y unipolar, sus graves problemas medioambientales, y sus crisis económicas, políticas, sociales y de valores, exigen desarrollar al máximo las potencialidades humanas para poder enfrentar el reto de un desarrollo sostenible.

Se impone además, dado el explosivo ritmo de crecimiento de la información en cualquier campo del quehacer humano, la necesidad de un profesional capaz de enfrentarse de forma crítica e independiente a este enorme cúmulo de información, al proceso de su búsqueda, asimilación y transformación creadora.

Por ello, es que la dirección tiene la responsabilidad de diseñar acciones encaminadas a la superación del personal con que cuenta para lograr capacidad profesional e independencia en la operatividad de su desempeño, situación que se manifiesta como carencias de los auditores en ejercicio con formación en cursos

emergentes, donde se evidencian limitaciones entre los requerimientos de perfeccionar la superación y las insuficiencias laborales mostradas.

Esta profesión de la auditoría ha ido en detrimento en los últimos años en el país, y el territorio no es una excepción, por ello ha sido imprescindible tomar decisiones de carácter inmediato que comprenden, entre otras, la formación emergente de estos profesionales a partir de la cantera de estudiantes de las escuelas de enseñanza técnica profesional en la especialidad de Contabilidad y Finanzas. Es precisamente esta la fuerza fundamental de trabajo con que cuenta en estos momentos la Unidad Central de Auditoría Interna del Consejo de la Administración Provincial de Sancti Spíritus, existiendo el riesgo de que en las entidades ocurran problemas, y no sean detectados, además de no buscar alternativas de solución por la falta de preparación de los auditores emergentes que están cumpliendo la tarea.

Entre las limitaciones más significativas observadas en la realidad fáctica de los auditores emergentes en su desempeño laboral, a partir de la aplicación de algunos instrumentos se encuentra que los mismos no cuentan con suficientes conocimientos y habilidades acerca de la realización de auditorías, sobre todo en el momento de tener suficiente independencia para tomar decisiones importante en el ejercicio de la profesión. Otro aspecto que limita su ejercicio es la inadecuada capacidad profesional en el dominio de legislaciones y la aplicación consecuente de los principios éticos que caracteriza el actuar de los auditores.

Teniendo en cuenta lo anterior es que se formula el siguiente **problema científico**:
¿Cómo desarrollar el desempeño profesional de los auditores emergentes de la Unidad Central de Auditoría Interna del Consejo de Administración Provincial de Sancti Spíritus (UCAI-CAP)?

Su **objeto de investigación** es el proceso de capacitación profesional de los auditores.

La presente investigación se plantea como **objetivo general** elaborar un programa de capacitación en el puesto de trabajo para el desarrollo del desempeño profesional

de los auditores emergentes de la UCAI – CAP de Sancti Spíritus con un enfoque de competencias laborales.

El **Campo de acción** es el desarrollo de las competencias laborales de los profesionales de la auditoría.

Para dar solución al problema de investigación y cumplimiento al objetivo propuesto, se formulan las **preguntas científicas** siguientes:

1. ¿Qué fundamentos teóricos caracterizan el proceso de capacitación de profesionales de la auditoría en el puesto de trabajo, que contribuyan al desarrollo de competencias laborales?
2. ¿Qué estado actual presenta el nivel de desempeño de los auditores emergentes de la UCAI-CAP de Sancti Spíritus?
3. ¿Qué programa de capacitación profesional en el puesto de trabajo permite desarrollar los desempeños profesionales de los auditores emergentes de la UCAI-CAP de Sancti Spíritus desde un enfoque de competencias laborales?
4. ¿Cómo evaluar los resultados del programa de capacitación propuesto?

Para responder a las interrogantes anteriores, se desarrollan las **tareas científicas** siguientes:

1. Sistematización de los fundamentos gnoseológicos y metodológicos del proceso de capacitación de profesionales en el puesto de trabajo para el desarrollo de competencias laborales.
2. Diagnóstico del desempeño profesional de los auditores emergentes de la UCAI-CAP de Sancti Spíritus.
3. Elaboración de un programa de capacitación profesional en el puesto de trabajo para los auditores emergentes de la UCAI-CAP de Sancti Spíritus con un enfoque de competencias laborales.
4. Evaluación de los resultados por el método de expertos.

Variable Independiente: Programa de capacitación profesional en el puesto de trabajo.

Variable Dependiente: Desempeño laboral de los auditores emergentes.

DIMENSIONES	INDICADORES
Preparación profesional.	<ul style="list-style-type: none">• Conocimientos, habilidades y valores éticos de la profesión expresada en su desempeño laboral.• Superación profesional y técnica recibida.
Preparación laboral.	<ul style="list-style-type: none">• Cumplimiento de las disposiciones legales y éticas.• Profesionalidad demostrada.• Disciplina laboral y ética.• Relaciones humanas y laborales.

Para la realización de esta investigación se utilizó la **población** intacta de los 21 auditores de la graduación emergente, que laboran en la UCAI-CAP de Sancti Spíritus.

Entre los **Métodos** empleados:

Teórico:

- Analítico-sintético con el objetivo de analizar conceptos y definiciones acerca del proceso de capacitación profesional, y su relación con la superación en el puesto de trabajo orientado al desarrollo de competencias laborales.
- Histórico-lógico para caracterizar gnoseológicamente el proceso de capacitación profesional y su relación con el desarrollo de las competencias profesionales.
- Inductivo-deductivo para establecer generalizaciones en relación con los resultados científicos de la investigación a partir del análisis particular de los criterios de diferentes autores y de la teoría científica.

- Sistémico para establecer el orden lógico y la coherencia de los argumentos teóricos y metodológicos que fundamentan el problema planteado, y su relación con los resultados del diagnóstico y que sustentan la estrategia y su contribución práctica.
- Hermenéutico-dialéctico para establecer interpretaciones e inferencias analíticas que conduzcan a las argumentaciones que caracterizan, a un nivel epistemológico, praxiológico, metodológico y lógico, las propuestas.

Empírico:

- Encuestas a supervisores y profesores de la carrera de Contabilidad y Finanzas, encargados en el territorio de la capacitación de los auditores emergentes para constatar el grado de desarrollo de las competencias profesionales y laborales de estos últimos.
- Encuestas a los auditores emergentes con el fin de comprobar el grado de preparación que poseen en su desempeño profesional a la hora de realizar auditorías.
- Revisión y análisis de documentos con el propósito de instrumentar, sobre la base de normas y resoluciones, la estrategia de superación en función del desarrollo de competencias laborales de los auditores, así como la revisión de las evaluaciones de desempeño de los auditores emergentes para constatar el desarrollo alcanzado en su labor.
- Criterio de expertos, se utilizó a través del método Delphi, para valorar la pertinencia e impacto del desarrollo de competencias laborales a través del programa de capacitación propuesto.

Como métodos estadísticos y matemáticos:

- Se aplicaron los procedimientos de la estadística descriptiva, para corroborar la efectividad del programa de capacitación para el desarrollo de competencias laborales mediante el criterio de los expertos al evaluar los indicadores.

- El análisis de las variaciones absolutas y relativas resultó necesario al efectuar la comparación de los datos obtenidos en la etapa correspondiente al diagnóstico y valoración del programa.
- Se empleó además una herramienta informática, programada sobre variables estadísticas argumentadas en el método Delphi, para la selección de los expertos, el procesamiento de la encuesta y la evaluación de los resultados.

El **aporte práctico** radica en el programa de capacitación en el puesto de trabajo para el desarrollo de las competencias laborales de los auditores emergentes, que va a posibilitar el mejoramiento de su desempeño como auditor interno de la UCAI-CAP de Sancti Spíritus, en la ejecución de auditorías en las entidades de la subordinación local.

La **novedad científica** radica en la integración dinámica de las competencias profesionales y laborales que deben desarrollar los auditores emergentes en su puesto de trabajo, a través de los contenidos propuestos en el programa de capacitación.

La **estructura de la tesis** consta de la introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. Los tres capítulos están estructurados de la forma siguiente:

Capítulo 1. En este capítulo se realizan consideraciones teóricas acerca del proceso de capacitación y su relación con el desarrollo de las competencias laborales en la actividad de auditoría.

Capítulo 2. Se caracteriza el estado actual del desempeño laboral de los auditores emergentes, considerando la preparación profesional y laboral de los mismos, a través de los resultados del diagnóstico inicial, expresado en la aplicación de métodos empíricos.

Capítulo 3. Se diseña el programa de capacitación en el puesto de trabajo para el desarrollo de las competencias laborales de los auditores emergentes en la realización de auditorías, detallándose su fundamentación, dinámica y evaluación de dicha propuesta.

CAPÍTULO 1. CARACTERIZACIÓN TEÓRICA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL EN EL PUESTO DE TRABAJO CON ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES.

En el presente capítulo se exponen los fundamentos teóricos relacionados con el proceso de superación profesional orientado al desarrollo de competencias laborales, dando respuesta a la primera pregunta científica y cumplimiento a la primera tarea de investigación, con el empleo de los métodos de nivel teórico, los que permitieron reconocer las principales características y el estado de construcción teórica de la superación profesional en la ciencia.

1.1 Caracterización gnoseológica del proceso de capacitación profesional.

"La Filosofía de la capacitación se orienta al análisis de las formas de pensar, actuar y sentir de los trabajadores en el ámbito laboral, familiar y social, son el propósito de participar en la formación y desarrollo de una Filosofía Organizacional, que guíe la realización plena de su misión, valores y objetivos. De ahí la importancia de la capacitación como promotora del cambio. Para que la Filosofía Organizacional sea auténtica, esta debe adaptarse a las necesidades y demandas de su entorno socioeconómico, político, ideológico y cultural del país (...) es preciso que la capacitación descansa sobre dos conceptos fundamentales: el respeto a la dignidad humana del trabajador y su compromiso en la realización del bien común de la organización y de la sociedad en general". (Obregón, 2006:2)

La presente generación de cubanos tiene la misión de garantizar la continuidad del proceso social socialista de la Revolución Cubana sobre la base de un rico contenido de valores entre los que se encuentra la responsabilidad laboral como aquel que puede facilitar el cumplimiento de los objetivos económicos.

"...Cuba enfrenta el reto de competir en el mercado mundial e insertarse en la economía planetaria, sin perder la perspectiva ética del proyecto social defendido. De ahí la urgencia de mejorar la excelencia educativa y potenciar la formación de personalidades plenas, capacitadas para asimilar el progreso técnico contemporáneo

y participar desde compromisos y opciones de valor, en la transformación productiva y el desarrollo sostenible del país". (Castellanos, 2005:4-5)

El sistema educativo cubano está integrado por un conjunto de subsistemas articulados en niveles y tipos de enseñanza hasta llegar al nivel superior, su continuo perfeccionamiento ha sido una característica esencial en la educación de postgrado, la cual ha partido del principio de que la educación es durante toda la vida y para toda la vida, con vista a elevar la calidad de la formación profesional de las nuevas generaciones.

El sistema de educación postgraduada, encargado de la superación de los profesionales, presta especial atención en garantizar una formación más sólida e integral de sus egresados, de tal manera que puedan asimilar los cambios tecnológicos que se producen en las diferentes ramas de la producción y los servicios, y dar respuesta a las exigencias socioeconómicas y laborales del mundo contemporáneo.

Sin embargo no todos los profesionales que se desempeñan en actividades, cuyas exigencias obligan a la superación continua, tienen acceso a la misma, ya que esta se orienta a profesionales con nivel superior. En cambio existen otras formas de superación que admiten niveles técnicos profesionales, para los cuales es significativo destacar la capacitación permanente o en el puesto de trabajo, que garantiza a los profesionales perfeccionar sus desempeños a partir del desarrollo de las competencias laborales.

A los efectos de esta investigación, interesa estudiar el proceso de capacitación profesional, el cual es más abarcador, e incumbe tanto a profesionales con nivel técnico, como superior, con objetivos precisos, que demandan mayores costos, pero determinan resultados que impactan en la diversidad de desempeños, sin desprenderse de las actividades continuas que ejercen los profesionales en sus puestos de trabajo.

La capacitación profesional tiene sus antecedentes en los siglos XIII y XV, donde la enseñanza de los oficios se llevaba a cabo directamente en los puestos de trabajo durante la actividad productiva; pero guiada por maestros y artesanos de reconocido prestigio y dominio de los conocimientos y destrezas de su oficio.

A finales del siglo XVIII y principios del XIX, época en que se impulsa con fuerza el capitalismo, el desarrollo de la Revolución Industrial originada en Inglaterra y que se extiende a la gran mayoría de los países europeos, agudiza las consecuencias de la división social del trabajo existente desde dos siglos antes; lo cual contribuyó, de manera decisiva, a la diversificación de los oficios y del sistema fabril: el trabajo manual realizado por un obrero calificado se sustituyó por diversos trabajos divididos y parciales, realizados por varios operarios.

Sobre este aspecto, Marx decía: *"Hemos visto que la gran industria suprime técnicamente la división manufacturera del trabajo con su anexión vitalicia de todo el hombre a una operación de detalle, [...] al convertir al obrero en un accesorio autoconsciente de una máquina parcial..."* (Marx, 1990:446)

En el siglo XIX en Cuba Luz y Caballero (1800-1862), Varona (1849-1933), Martí (1853-1895) y otros defendieron la idea de la vinculación de la teoría con la práctica y del estudio con el trabajo puesto de manifiesto en la ejecución de actividades experimentales y prácticas en los talleres y las áreas de las escuelas, pues hasta ese momento, la formación de fuerza laboral se basaba en la especialidad parcial y en el trabajo inexperto del obrero.

Aunque se realizaba una incipiente integración de los conocimientos recibidos en las instituciones escolares, en los centros de trabajo; y además se exponía la necesidad de crear muchas escuelas para cada una de las profesiones, donde se diferenciaron las clases de instrucción, y fueran según Martí: "escuelas buenas donde se pueda ir a aprender ciencia". (Martí, 1975)

En el siglo XX, Lenin, un fiel seguidor de las tesis socioeconómicas, político-ideológicas y educativas de Marx y Engels, desarrolló creadoramente dichas tesis,

criticó todo intento de sustituir la enseñanza politécnica por la profesional o monotécnica, concibiendo la instrucción general y politécnica como premisa imprescindible, fundamento de la enseñanza profesional.

Además, le confiere una importancia suprema a la influencia educativa de las industrias en la formación de la fuerza laboral señalando que: "*... a través de estos sindicatos de industria, se pasará a suprimir la división del trabajo entre los hombres; a educar, instruir y formar hombres universalmente desarrollados y universalmente preparados, hombres que lo sabrán hacer todo*". (Lenin, 1980:34)

Estas ideas ejercieron gran influencia en Cuba, y a partir del primero de enero de 1959, al asumir el poder político, el Gobierno Revolucionario Cubano, convirtió la cuestión de la enseñanza politécnica en una tarea práctica de la construcción del socialismo y de la creación de la nueva escuela, al darle el carácter y la importancia que requería el desarrollo socioeconómico del país.

Desde entonces, se realizan esfuerzos para llevar a vía de hecho las ideas socioeconómicas y científico-técnicas de la teoría marxista-leninista acerca de la educación politécnica, como son: el cumplimiento de la ley del cambio del trabajo, acondicionada por la naturaleza de la base técnica de la industria; la necesidad de superar la unilateralidad profesional con el fin de obtener un desarrollo integral del individuo; y la existencia de principios científico-técnicos invariables de cada una de las ramas, especialidades y procesos de producción.

Esto significó un reto para la educación cubana, que vio la necesidad de desarrollar el conocimiento en los profesionales graduados de centros de enseñanza técnica profesional y superior. De esta manera se intensifica el proceso de superación profesional y postgraduada.

El peso del sector público en la sociedad y la complejidad de las tareas que debe afrontar el Estado para dar respuesta a esta nueva realidad y a las crecientes necesidades del país, determinan la conveniencia de preparar cuadros y especialistas de alto nivel para este sector que, además de desarrollar capacidades

técnicas de gestión de los recursos humanos, materiales y financieros a su disposición, contribuyan a la concepción e instrumentación de políticas públicas, a tenor con los cambios que se experimentan en la sociedad. (Álvarez, 2000)

En particular, la formación de profesionales de la actividad económica, ha sido una de las tareas priorizadas emprendidas por las Instituciones de Educación Superior (IES). Una muestra evidente lo constituye el hecho de que el primer programa de Maestría aprobado en el país e iniciado simultáneamente en dos IES: Universidad de la Habana e Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echevarría”, en el año 1992, fue el de Maestría en Dirección de Empresas. (Castellano, 2005)

Es significativo que ya en 1994, en pleno Período Especial en Tiempo de Paz como lo definiera el Comandante en Jefe, con niveles de actividad productiva altamente deprimidos, se comienza en la Universidad de la Habana la preparación de docentes, investigadores y funcionarios de diferentes instituciones en un programa intensivo de Maestría en Economía, con la colaboración de la CEPAL y la Universidad de Carleton, Canadá.

Finalmente, se considera que la actividad postgraduada, ha devenido en el complemento ideal del sistema educativo, que como principio contempla la igualdad de posibilidades para todos los profesionales con deseos de superación.

Actualmente, además de programas de maestrías y doctorados, se desarrollan especialidades en temas económicos, de Contabilidad o Administración así como innumerables diplomados y cursos de superación profesional, con disímiles objetivos y contenidos, que se organizan anualmente en la mayoría de las universidades cubanas.

Un elemento importante a tener en cuenta en el proceso de superación profesional lo constituye el carácter diferenciador entre la capacitación profesional y el posgrado, sobre todo en los últimos tiempos que se ha desarrollado con mayor intensidad este último. La historia ha demostrado la importancia que tiene para un oficio o profesión contar con profesionales capaces de desempeñarse exitosamente. Esto no solo

determina la competitividad del profesional, sino que le garantiza las herramientas necesarias para enfrentar actividades complejas y diversas, lo estimula y lo cultiva en las ramas del saber.

Los saberes económicos históricamente se han contentado con profesionales sin formación, la cual la han adquirido de manera empírica, o en periodos más recientes, accediendo a la formación técnica y profesional, y superior.

En este sentido, es importante definir el proceso de capacitación profesional. Según el Doctor Lastre, la capacitación se encamina en un nivel de estudios cuya definición se centra en el dominio de un cuerpo de conocimientos que posibilita el desarrollo de una capacidad para el abordaje de problemas científicos y tecnológicos que redundan en un grado mayor en la formación profesional. (Lastre, 2003)

Cruz concibe la capacitación profesional como una forma de superación que garantiza un nivel avanzado de especialización en una profesión desde el punto de vista tecnológico y laboral, el cual se orienta en dotar a los profesionales de destrezas que al combinarlas con conocimientos académicos facilitan los desempeños. (Cruz, 2005)

La capacitación profesional se ha interpretado en los últimos años como la forma de preparar a los recursos humanos en la medida en que los mismos contribuyen a mejorar y actualizar las habilidades y destrezas de los sujetos aprendices, y lo hace sin necesidad de separarse de sus empleos. Tal es así, que existe una constante preocupación por implementar programas de capacitación y cooperación en la formación de recursos humanos y la educación científica para transformar y desarrollar las potencialidades de los profesionales de acuerdo al desarrollo económico, científico y cultural. De esta manera, los sistemas de educación superior están encaminados a coordinar y diseñar de conjunto con aquellos organismos, empresas y unidades de servicios, estrategias para la satisfacción de los intereses tanto de los profesionales como de la colectividad en general.

La capacitación es un proceso que no solo interesa a las instituciones educativas.

Las ciencias empresariales han centrado la atención en la capacitación del capital humano, el cual lo definen como el proceso que permite mantener o mejorar los desempeños actuales en el trabajo, combinando experiencias, desarrollando habilidades técnicas. (Stoner, 2003)

Todas estas definiciones se orientan a considerar la capacitación como las estrategias de superación profesional dirigidas a dotar a los profesionales de las diferentes disciplinas de competencias a un nivel laboral, sin entrar en un análisis de las ventajas de la capacitación en el puesto de trabajo, expresados en escenarios más auténticos y ricos en conocimiento y habilidades, sustentados en las posibilidades de combinar la experiencia con la tecnología y la ciencia.

1.2 El proceso de capacitación profesional desde la visión del puesto de trabajo.

Muchos autores se han pronunciado hacia la necesidad de superación que tienen las entidades para la preparación de los Recursos Humanos. Las estrategias de superación en este sentido van dirigidas al desarrollo de competencias profesionales, en contextos bien definidos, sobre todo, aquellas relacionadas con la actividad económica.

La superación profesional persigue esencialmente, contribuir a la elevación de la efectividad y la calidad del trabajo y la formación cultural de los egresados de la educación superior y de la enseñanza técnica y profesional. (Turnnermann, 1994:37-54)

Los modelos propuestos en este sentido para diseñar estrategias de superación se centran en determinar los aspectos de interés del proceso, la asimilación de conocimientos por parte de los seres humanos y las características de las empresas en la actualidad. El siguiente paso es unificar estos factores con vistas a establecer las regularidades de que deben disponer los modelos para la capacitación en la empresa. (Mesa, 2005)

Esta forma de superación puede realizarse atendiendo a las siguientes modalidades: tiempo completo, superación en el puesto de trabajo y a distancia. En el primer caso tiene como principio rector que el profesional disponga de un período de tiempo prolongado para realizar cualquier tipo de superación o varias de ellas que se complementen, el tiempo utilizado dependerá del tipo de superación y de las posibilidades del centro de trabajo para efectuar la sustitución de su fuerza laboral.

La segunda modalidad es la superación que se efectúa cuando se continúa como fuerza laboral, es el proceso educativo que promueven los centros empleadores o instituciones autorizadas, destinado a mejorar la profesionalidad, los conocimientos y habilidades de los recursos humanos y se asiste en determinadas sesiones o días en dependencia de la frecuencia del curso.

Los cursos a distancia pueden contemplar la primera o segunda modalidad, se caracterizan porque la frecuencia no es sistemática. Ésta dependerá del tipo de curso y de las características del profesional.

Es sabido, que la capacitación es la acción y resultado de hacerse o hacer a una persona apta para realizar un trabajo determinado, esta en el puesto de trabajo, organiza el aprendizaje por las tareas de un puesto de trabajo, mediante un proceso de aprender haciendo. Se trata de una metodología individualizada y a la medida.

Mediante la capacitación en el puesto de trabajo, cada participante puede seguir su propio itinerario formativo y avanzar a su propio ritmo. Dado que los contenidos de aprendizaje se concretan a partir de las necesidades de la empresa en contraste con las desviaciones en el desempeño de los participantes en los puestos de trabajo, se trata entonces, de contenidos operacionales y funcionales, adaptados a la realidad del proceso productivo o de servicios.

Por lo tanto, concebir una estrategia de superación para el desarrollo del personal que se desempeña en determinados puestos de trabajos es una tarea ardua. Hay que partir de las necesidades y de un estudio de las funciones que ejecuta para definir cuáles competencias desarrollar y hacia qué resultados dirigir el proceso.

Las necesidades formativas a cubrir por el entrenamiento en el puesto de trabajo se orientan hacia la consecución de los estándares de desempeño de una ocupación dada en un ambiente laboral condicionado por las exigencias de las normas de servicio establecidas.

Para los especialistas de capacitación, la cuestión previa será identificar las razones por las cuales se propone esta vía de capacitación, entre las cuales se puede enumerar las siguientes:

- Urgencia de la preparación del personal.
- Existencia de mandos con características de formador
- Espacio disponible: en local, en tiempo
- Consentimiento de la dirección para adoptar la vía de aprender haciendo
- Responsabilidad en la supervisión.
- Mejoramiento de la calidad.
- Transmisión del know-how.

La configuración metodológica de la capacitación en el puesto de trabajo y su organización se basa en secuencias. Se plantea que es necesario inicialmente realizar una preparación previa, la cual determina las necesidades de capacitación que tiene el personal.

De acuerdo a este autor, inicialmente a través de un análisis del contenido de trabajo, para una actividad determinada, se identifican las funciones que deben ser objeto de capacitación. Esa necesidad de capacitación puede venir determinada por cambios en el sistema de trabajo o en la tecnología utilizada, pero también por la identificación de las funciones que los trabajadores no saben cómo realizarlas o las realizan deficientemente.

Este diagnóstico debe concluir con el listado de funciones que deben ser aprendidas por cada trabajador o grupo de trabajadores. Partiendo de ese listado se establece el itinerario de formación, determinando el orden de aprendizaje de las distintas funciones, de acuerdo con criterios de urgencia, importancia y oportunidad.

En un segundo momento, Carrasco considera importante desarrollar sesiones de terreno, para a partir del listado de funciones del puesto de trabajo en las que debe formarse cada trabajador, se inicie el proceso de aprendizaje en cada una de ellas. (Carrasco, 2005)

El primer paso consiste en preparar al participante para iniciar el proceso de aprendizaje de la tarea que corresponda, a través de la observación, mientras el entrenador que sirve de modelo, realiza la tarea objeto de aprendizaje.

Para evitar situaciones de laboratorio, el modelo/entrenador debe ser un trabajador que habitualmente realice, sin defectos, la función y todos los elementos de trabajo, y el momento de la observación, una situación real de trabajo.

En este paso es fundamental definir claramente el papel del modelo/entrenador y del participante, ya que de lo contrario, puede desvirtuarse el sistema de aprendizaje. El modelo/entrenador debe realizar el trabajo tal y como lo hace habitualmente, con la única diferencia de que es observado por el participante. No debe dar ninguna explicación de lo que hace ni por qué lo hace, de lo contrario se convertiría en un profesor que enseña y pasaría a tomar el papel protagonista del aprendizaje, mientras que el participante adoptaría el papel pasivo de receptor.

La observación debe ser una actitud activa y el participante, el protagonista de su propio aprendizaje. Por lo tanto, el modelo/entrenador debe "trabajar" mientras el participante tiene la responsabilidad de descubrir lo que este hace y por qué lo hace, o sea, "aprender".

Es posible que en ciertos casos, sólo mediante la observación, sea muy complejo identificar alguna secuencia en el desarrollo de la función, o el por qué de algún paso; pero esto es algo que se resolverá más adelante. El reto del participante es descubrir los datos necesarios mediante la observación, lo que le coloca en una actitud receptiva, investigadora y responsable, Este es un elemento decisivo de este enfoque de capacitación.

En base a estos elementos, se procede a la ejercitación individual, la cual transita por tres niveles: primero se trata de secuenciar los elementos de trabajo que componen la función, identificando las acciones que constituyen cada elemento; segundo especificar las herramientas que se utilizan, la maquinaria que se emplea, los instrumentos que se precisan y/o los materiales o materia prima sobre la que se trabaja; finalmente la determinación de los puntos clave en los que se deba prestar especial atención.

Tomando en cuenta los aspectos señalados, es tarea de los organismos responsabilizados con la capacitación proponer estrategias que lleven a cabo la superación que integra de manera sistémica el desarrollo tecnológico contemporáneo con el enfoque moderno de calidad total que establece el papel decisivo del sujeto en el desempeño de una entidad y dirigida a la formación del profesional hacia el perfeccionamiento de competencias.

El sistema de capacitación tiene como objetivo solucionar problemas profesionales. En ocasiones, estas deficiencias que poseen los profesionales al enfrentar determinadas actividades que exigen de un alto conocimiento científico o práctico se encuentran reflejadas en los antecedentes de su formación, o en el grado de experiencia adquirido, en la cual persistieron dificultades que se arrastraron a lo largo de los años. En otras se debe a la falta de actualización al no utilizar la autosuperación como una vía idónea y necesaria para la capacitación profesional. (Casañas, 1999:95-110)

Una de las vías fundamentales para lograr la capacitación de los profesionales es la autosuperación, que se caracteriza por la flexibilidad en su planificación, ejecución y control en la que cada uno de los profesionales, partiendo de la orientación derivada de su propia evaluación, organiza el estudio y la consulta de materiales científico-técnicos y pedagógico-metodológicos, cuyo contenido corresponde a sus intereses personales. (Motola, 1993)

A través de la capacitación, se pueden lograr la formación y desarrollo de conocimientos, habilidades y valores; la preparación sistemática en el empleo de determinadas técnicas o tecnologías; y el entrenamiento.

Como se había expresado anteriormente la capacitación en el puesto de trabajo constituye una forma de superación profesional y ha sido aceptada oficialmente en el país y aparece recogida en los documentos normativos promulgados por los Ministerios de Educación Superior y de Educación, y los centros de superación que desarrollan los diferentes organismos que componen la estructura de estado cubano, y debe tomarse como un recurso ideal que contribuya al mejoramiento profesional de los trabajadores y a la transformación de la actividad que realiza, como forma de desarrollo que se manifiesta en su desempeño y determina su competencia, convirtiéndose en más útil para la sociedad.

Este tipo de capacitación, a la que se ha hecho referencia en el presente epígrafe está estrechamente relacionada con la formación y desarrollo de competencias laborales, debido a que esta forma de superación profesional debe estar basada en la correspondencia necesaria entre las competencias requeridas en las diferentes ocupaciones y los contenidos formativos.

Qué propósitos persigue la capacitación basada en competencias laborales:

- Desarrollar el capital humano con un elevado nivel de especialización y competitividad.
- Contar con profesionales más flexibles.
- Dar crédito y apoyo práctico al concepto de formación continua, sin requisitos de ingreso y con métodos de capacitación más flexibles y accesibles.
- Pasar de un sistema de capacitación regido por la oferta a uno que refleje las necesidades del mercado laboral y responda a ellas.
- Desarrollar un sistema de capacitación caracterizado por la eficiencia y la rentabilidad, que goce de una sólida reputación y del mismo nivel que la formación académica.

Por tanto, la capacitación con enfoque de competencias laborales implica una mayor complejidad. Es el nivel más alto de aspiración, ya que implica desarrollar competencias de acuerdo a las funciones de desempeño en cada puesto de trabajo, sin perder de vista el grado de especialización del profesional, y el nivel tecnológico del puesto de trabajo.

1.3 El desarrollo de las competencias laborales en el puesto de trabajo.

Una competencia, es un sistema de conocimientos, conceptuales y de procedimientos, organizados en esquemas operacionales y que permiten, dentro de un grupo de situaciones, la identificación de tareas - problemas y su resolución por una acción eficaz.

La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo". (Larousse, 1930)

Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. Son entonces, un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. (Gallard, *et al*, 1995)

Las competencias son operaciones mentales, cognitivas, socio afectivas y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la generación de habilidades específicas para el ejercicio profesional.

El concepto de competencia que se está manejando especialmente a nivel de las comisiones de diseño curricular se refiere al conocimiento, actitudes y destrezas necesarias para desempeñar una tarea ocupacional dada. (Norton, 2000).

En la literatura se habla de competencias laborales o competencias profesionales, en muchas ocasiones indistintamente. El criterio que asume la autora de la presente investigación es el relacionado con que el concepto competencia laboral engloba al concepto de competencia profesional, porque lo laboral implica todo lo relacionado con el mundo del trabajo, ya sea profesión u oficio. En determinados momentos de la presente investigación pueden encontrarse ambos términos, pero por lo general se utilizará el término competencia laboral, valorando el concepto de competencia desde el punto de vista de la empresa, en el proceso de formación profesional.

Existen múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral. Un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.

En tal sentido Mertens asume como competencia laboral la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer. (Mertens, 2000)

La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (Ducci, 1997)

La competencia se concibe como una compleja estructura de categorías necesarias para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de

atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente. Asumiéndose este constructo como la base que fundamenta las competencias laborales en la presente investigación.

El concepto de competencia laboral surgió en los años ochenta con fuerza en países industrializados, como respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo. El asunto que estos países visualizaron no era sólo cuantitativo; sino también cualitativo: una situación en la que los sistemas de educación-formación, ya no se correspondían con los signos de los nuevos tiempos. La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que desde su mismo diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.

Considerando que estos problemas se presentan también y probablemente con mayor persistencia y gravedad en los países en desarrollo, con el agravante de una menor disponibilidad de recursos para el sistema educativo, *"la aplicación de un sistema de competencia laboral en esos países surge como una alternativa atractiva, al menos a primera vista, para impulsar la formación y educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general"*. (Mertens, 1996:1)

Las concepciones de formación, clásicas, tradicionales, la analizan como la transmisión organizada y sistemática de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al trabajador una superación de sus calificaciones personales. (Mertens, 1996)

La aplicación de la formación por competencias comienza en 1973, y se instrumenta en una escuela de Enfermería de nivel medio en Milwaukee, Estados Unidos. En 1984 se aplica en un colegio de enseñanza general de Canadá y se instrumenta en Escocia, Gran Bretaña (nivel obrero). En 1986 comenzó en nivel medio profesional en Québec, Canadá. En 1988 se aplica en el nivel de técnico medio en Escocia, Reino Unido. En 1993 se aplica de forma general en la formación básica y preuniversitaria de Québec, Canadá. En la actualidad la educación basada en competencias se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros de América Latina.

La necesidad de modernizar y reformar el sistema de formación y capacitación surge, en primer lugar, porque se está dando un cambio muy importante en la economía mundial; caracterizado por el tránsito desde una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda.

En segundo lugar, porque las transformaciones del mercado exigen a las empresas adoptar modelos de producción flexibles que, a su vez, requieren esquemas de organización flexibles y abiertos, que se basan en redes y equipos de trabajo, ya no en la concepción atomística y aislada del puesto de trabajo. En tercer lugar, se consideró la transformación en el contenido de los puestos de trabajo. En un modelo de producción flexible, el individuo debe ser capaz de incorporar y aportar, cada vez más, sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y la productividad dentro de la empresa.

Las competencias tienen que ser integradoras de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades, tienen que ser competencias para formar al hombre para la vida, no competencias para formarlos para un puesto de trabajo.

No formar un graduado trabajador desechable que una vez concluido su ciclo productivo planificado, quede desamparado en el mundo del trabajo. No formar máquinas sino hombres para la vida.

Vargas (2001) en su artículo "Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización" realiza un análisis interesante acerca de la utilización del término competencia en el ámbito gerencial expresado en las definiciones anteriores y su significación desde una perspectiva psicológica. En este sentido destaca que las competencias:

- Son características permanentes de las personas.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.

Según la Dra. en Psicología, Viviana González Maura, las competencias constituyen una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente. (González, 2004)

Es un sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivos, aptitudes y capacidades que debe poseer el individuo para el desempeño satisfactorio de su actividad laboral, comprometido con el proyecto social cubano. Definición que se comparte en la presente investigación. (Colectivo de autores del ISPETP, 2007)

De estos conceptos presentados, se infiere que una competencia está a mayor nivel que una habilidad, ya que la primera integra un conjunto de habilidades, conocimientos, y comportamientos del individuo para desempeñar con éxito una actividad dada. Dicho de otro modo una competencia integra: saber, saber hacer y saber ser.

Es necesario plantear que el nombre solo no indica mucho sobre la naturaleza de la competencia; ya que se necesita el plan marco o descriptor de la competencia donde se establezcan los elementos de competencia, el contexto de realización y los criterios de desempeño. Además, también es necesario en términos del diseño curricular tener el plan de curso o programa de la competencia, en él se describe la secuencia de actividades de enseñanza y aprendizaje por cada elemento de competencia y los objetivos que se van a cumplir en los estudiantes.

Por último existe una estrecha relación entre la competencia laboral y la calidad. Las normas ISO 9000 desembocan en un proceso de certificación, el cual asegura a la institución portadora el reconocimiento de que desarrolla sus procesos desde una perspectiva de gestión de la calidad total.

Con base en lo anterior se puede afirmar que el nexo entre las normas de calidad y las normas de competencia laboral tiene dos grandes frentes. El primero tiene que ver con la capacitación; ya que las normas ISO contemplan la necesidad de que la organización detecte necesidades y desarrolle programas de capacitación a sus trabajadores. Estas acciones serán mucho más efectivas si se orientan al desarrollo de competencias plenamente definidas y compartidas por los involucrados.

El segundo factor de relación está en que ambos sistemas de normas comparten la lógica implícita en el proceso mismo de certificación. Esta se basa en la identificación de normas, la participación de los trabajadores, y la evaluación por un agente verificador externo quien conoce la norma y verifica su cumplimiento por el candidato. En ambos casos se trata de obtener una conformidad con un desempeño esperado; ya sea en términos de la gestión de calidad o bien en términos del desempeño competente.

En cuanto a las Normas ISO y las acciones de capacitación -el primer aspecto en común-; cabe citar el requisito 4.18 de la ISO 9000: "La empresa debe establecer y mantener procedimientos documentados para identificar las necesidades de capacitación y capacitar a todo el personal que ejecuta actividades que afectan a la calidad. El personal que ejecuta tareas asignadas de manera específica, debe estar

calificado en base a educación, capacitación y/o experiencia adecuadas según se requiera. Deben mantenerse registros apropiados relativos a la capacitación". (ISO 9000)

1.4 La capacitación de los profesionales de la auditoría con un enfoque en las competencias laborales.

Las transformaciones que se están gestando en el campo de la vida social y laboral, originados por los avances de la ciencia y la tecnología, e influidos por procesos tan complejos como la globalización, la competitividad, el mercado, la oportunidad de la información, el acelerado ritmo de la producción de bienes y servicios, hacen determinantes nuevas relaciones entre las instituciones educativas y la sociedad, en especial con el escenario laboral, donde se establezca un clima de colaboración y cooperación a favor de la integración de los diferentes actores sociales en la construcción de un ambiente de desarrollo y sostenibilidad. (Viña, 2008)

En este sentido la aspiración máxima de la educación superior es formar profesionales capaces de enfrentar las diversas contradicciones que se divisan en el marco de su escenario de actuación, en el cual su desempeño permita de manera eficiente solucionar los problemas sociales que se van dimensionando y contribuir así, al perfeccionamiento continuo de la sociedad. (Viña, 2008)

De esta manera, la noción de competencia supone grandes retos para la institución educativa, el educador, el educando, para el currículo, para la estrategia administrativa y en general, para todos los actores de la comunidad. Existe un consenso mundial sobre la necesidad de que el proceso formativo se comprometa con el desarrollo del educando como constructor de conocimiento, transformador del entorno y como ciudadano. (Viña, 2008)

Por tanto, formar un profesional con competencia es tarea tanto de la institución educativa, como de todos los factores institucionales del entorno social. Es la empresa, en su sentido amplio, la mayor beneficiada, por tal motivo, la más interesada en captar o desarrollar un profesional facultado de manera integral a

desempeñarse como un trabajador competente y transformador en su puesto de trabajo.

La necesidad parte de la capacitación, como proceso de formación, donde tanto la institución educativa orientadora, como la empresa son los máximos responsabilizados y beneficiados de los resultados que puedan derivarse de la superación de los egresados que se desempeñaran como profesionales en el contexto empresarial donde establecerán sus relaciones, ayudarán a resolver los problemas profesionales existente y desarrollaran su competencia.

Por tal razón, desarrollar competencia en profesionales, dirigido a la integralidad, que se desempeñe eficientemente en su puesto de trabajo, y además contribuya al logro de cambios en su entorno laboral, no es tarea fácil. La formación por competencia, no solo insiste en crear potencialidades subjetivas en los profesionales, sino posibilidades de su objetivación en la vida práctica de acuerdo a las necesidades del medio y las condiciones concretas de su desempeño.

Es preciso, por consiguiente, dejar claras las pautas que persigue la capacitación profesional de acuerdo a las competencias como propósito. Existe una gran diversidad de criterios acerca del concepto competencia, como aspiración máxima en la formación de profesionales.

Como ya se ha valorado en epígrafes anteriores, integra los conocimientos, habilidades y valores que el educando al término de su formación ha de desarrollar en su puesto de trabajo. Esta diversidad de definiciones y enfoques con los cuales se ha trabajado el término, acentúa de manera explícita la relación que existe entre competencias y desempeños.

Al parecer Gallart, (1995) considera que la noción de competencias se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; señala que la competencia es inseparable de la acción pero supone a la vez conocimientos razonados ya que considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son

acompañados por las cualidades y la capacidad que permite ejecutar decisiones que dicha competencia sugiere. (Gallart, 1995)

Continúa expresando que la competencia es vista como una potencialidad o una capacidad para poner en escena una situación problemática y resolverla, para explicar su solución y para controlar y posicionarse de ésta. La competencia sólo es visible a través de desempeños, es decir, se necesita una mediación de los desempeños para poder explorar la competencia que se encuentra como en una caja negra, posiblemente opaca, que es imperativo develar.

Esta definición requiere en todo caso, la explicación de qué se entiende por desempeños, cómo formular los mismos para que el proceso de aprendizaje se conduzca con la máxima claridad de qué desempeños se quieren formar, cómo se identifican los mismos en el quehacer del educando, qué los diferencia de las tareas que se desarrollan habitualmente, cómo garantizar que se dé el aprendizaje con toda la significación que requiere.

Otros autores abordan el concepto más explícitamente y lo han vinculado con los términos de saberes. Almada, (1999), asocia los desempeños a la noción que se tiene de una competencia, conlleva el resultado de un proceso de integración de habilidades y de conocimientos (saber, saber-hacer, saber-ser, saber-emprender...). En este sentido se refiere por competencia a conocimientos, habilidades y aptitudes, o saber hacer, y actitudes y valores, o saber ser. (Almada, 1999)

De lo anterior se deduce que las competencias se definen y enmarcan dentro del contexto laboral en el que deben ponerse en práctica. Por tanto, una competencia no es conocimiento, una habilidad o un comportamiento aislado, sino la unión integrada y armónica de todos estos aspectos en el desempeño de una actividad concreta.

El concepto de competencia, según Fuentes (2003), debe transmitir claramente la idea que los procesos educativos tienen que estar dirigidos fundamentalmente a la formación de un ciudadano que reúna condiciones que la sociedad actual está demandando, es decir, en dependencia del nivel de escolaridad de que se trate, sean

sujetos con capacidad plena para el análisis, la argumentación, preparados para asumir los desempeños laborales que las distintas profesiones y oficios requieren, sujetos altamente comprometidos con la historia y las tradiciones de su medio, profundamente reflexivos, capaces de comportarse esencialmente humanos, con todas las posibilidades para insertarse en el vertiginoso avance de la ciencia y la tecnología y dispuestos a crecer tanto en el orden de la preparación técnica y profesional como en sus condiciones personales y espirituales. (Fuentes, 2003)

La concepción de una formación basada en competencias constituye un enfoque integrador cuyo punto de partida es el análisis de la “realidad” misma, el conocimiento específico de las tareas a cumplir, el desarrollo de aptitudes y actitudes comportamentales generales, en fin, una transformación radical de las prácticas tradicionales de la enseñanza-aprendizaje formal hacia el aprendizaje de por vida.

De este presupuesto se infieren un conjunto diverso de manifestaciones dirigidos al significado de competencias, para situarlas en contextos diferentes, de acuerdo a su concepción. Son múltiples estas clasificaciones, donde la sitúan en correspondencia con las competencias básicas, genéricas y específicas, o alrededor de los recursos, interpersonales, de información, de sistemas y tecnológicas, todas fundamentadas en las habilidades básicas, del pensamiento y cualidades personales.

Existe también la referencia sobre el concepto de competencia laboral para referirse a aquellas que son la articulación de conocimientos, habilidades y actitudes en una situación de trabajo, permitiéndole al sujeto desempeñar una función productiva de acuerdo con una norma reconocida y que permiten desempeños satisfactorios. Estas competencias laborales se refieren a la capacidad de una persona para aplicar sus conocimientos a la resolución de problemas relacionados con situaciones del mundo laboral, a su destreza para manejar ciertas tecnologías y para trabajar con información, así como a su capacidad para relacionarse con otros, trabajar, trabajar en equipo, y a cualidades personales como la responsabilidad, adaptabilidad y actitud positiva (seguridad, honestidad...).

Al respecto es reconocido por Castro León, (1999), que *"... el propósito central del enfoque por competencias laborales es buscar la mayor correspondencia posible entre los atributos y características que la institución educativa desarrolla y lo que la actividad laboral requiere. La mejor forma de alcanzar esta correspondencia se da cuando los diseños y la operacionalización de los programas de formación y capacitación se basan en la naturaleza, en la lógica y en la dinámica del trabajo real"*. (Castro, 1999:125)

El enfoque del trabajo por competencias, a consideración de Fuentes, (2003), comprende: capacidad para interactuar, valoración de la diversidad, aprendizaje y trabajo en y por proyectos, desjerarquización, liderazgo en todos los niveles, manejo del tiempo y una nueva ética. (Fuentes, 2003)

En tal sentido, la concepción de un proceso de aprendizaje sobre la base de competencias, debe partir de definir las mismas de lo general a lo particular, es decir, las competencias que se aspiran formar en los graduados, desde los diferentes niveles, hasta su concreción en la actividad práctica.

De acuerdo a este principio, la formación, preparación o entrenamiento de los auditores no concibe estrategias, que, en primer lugar, comprometan el entorno laboral en la integración de potenciales para el perfeccionamiento de la formación integral de los profesionales. Existe una distancia, aun prudencial, de unidad entre los diversos componentes laborales y las necesidades de capacitación identificadas en los trabajadores por la propia institución.

En un segundo término, la concepción del proceso de capacitación basado en competencias laborales está en proporcionar a los auditores conocimientos, habilidades y valores, capaz de enfrentar su desempeño con profesionalidad y ética. Sin embargo, este se pierde en centrarse solo en los problemas que se generan en el reducido medio de trabajo, que en muchas ocasiones, no logra dar solución. Se diluye entonces, su potencial y no llega a plegarse en todo su entorno.

El tercer punto se sintetiza en el profesional con necesidades de capacitación, como agente que intervenga de manera activa en las relaciones del proceso académico y la

actividad laboral, estableciendo un punto de contacto entre los conocimientos, las habilidades y los valores. Estas competencias, muchas veces, no llegan a concretarse en el profesional que ha elegido como ocupación la actividad de la auditoría.

Es medible en el desempeño laboral de muchos puestos de trabajo relacionado con la actividad de la auditoría, la falta de competencia que muestran los profesionales. Puede apreciarse como muchos de estos empleados no poseen competencias laborales de formación en esta disciplina. Su procedencia está ligada a otras profesiones, que en tal caso establecen un vínculo disciplinar con las ciencias contables. Esto no soluciona, en última instancia, las necesidades de las entidades por resolver los problemas que se gestan en su contexto. Mucho menos, contribuir al cambio social que pueda pronunciarse desde la participación que puede el profesional desempeñar en el ámbito social que rodea la entidad o su puesto de trabajo.

Un aspecto necesario es el relacionado con las competencias laborales que deben desarrollar los profesionales de la auditoría en sus escenarios de desempeños, las cuales muchas veces no están concebidas en sus funciones.

En términos de competencias, los auditores se sustentan en las normas legales y éticas que orientan y regulan sus funciones. Estas normas refieren a capacidades y cualidades que debe reunir un profesional de la auditoría para poder ejercer su trabajo con efectividad y competitividad. Tales aspectos están recogidos en los manuales de políticas y organización, y en las leyes que regulan la auditoría; en la actualidad la ley 107 de 2010, de la Contraloría General de la República, con un antecedente aun vigente en el Decreto Ley 159, de la auditoría aprobado en el 2005.

En estos documentos legales se establecen las competencias profesionales que deben reunir un auditor para efectuar su actividad. Según la Resolución Ministerial 399 de 2003, del extinto Ministerio de Auditoría y Control, define la competencia profesional como una cualidad que debe caracterizar al auditor por el nivel de capacidad, idoneidad y habilidad que ostenta para efectuar su labor técnico-

profesional, acorde con los requerimientos y exigencias que demandan las acciones de control en las que participa. (Manual del auditor, 2006)

En tal sentido, se continúa expresando que para lograr el cumplimiento de esta norma, las áreas e instituciones vinculadas a las acciones de control deben promover y realizar programas de capacitación en las técnicas necesarias para garantizar la capacidad e idoneidad profesional de los auditores, que les permita mantener un sistemático y periódico acercamiento a los métodos y análisis más actuales que se conozcan, contribuyendo, de esta forma, a un trabajo técnico- profesional más competente y de mejores resultados.

Por tanto estas regulaciones orientadoras del máximo nivel de la auditoría proponen que las competencias que deben desarrollarse a un nivel profesional son:

- Nivel profesional o técnico adecuado.
- Prestigio y reconocimiento social.
- Comportamiento laboral y personal ético.
- Dominio y conocimiento de los métodos y técnicas relativas a la auditoría, la fiscalización y el control, así como la educación, capacitación y experiencia necesaria para aplicar estos conocimientos en la práctica.
- Conocimiento de las entidades, programas, actividades y funciones a auditar, fiscalizar o controlar.
- Habilidad para comunicarse con claridad y eficacia, tanto oral como escrita.

Estas competencias son muy generalizadoras y no permiten una apreciación e interpretación de cuáles son realmente las competencias profesionales que deben distinguir a un auditor, y cuáles son las que deben materializarse en su escenario de desempeño.

El auditor por sus funciones requiere de competencias profesionales muy precisas que lo guíen en su desarrollo laboral, que según criterio de la autora de la presente investigación, deben estar basadas en las competencias profesionales que ya tienen formada los mismos. Tales conocimientos, habilidades y valores han de integrarse a

las características y particularidades de los escenarios de desempeño, y finalmente expresarse en los resultados alcanzados en las auditorías realizadas. De esta manera pueden medirse y cualificarse las competencias laborales.

Estas competencias laborales los auditores las van desarrollando en la medida que enfrenten los propios problemas de la profesión, y en la forma que buscan soluciones adecuadas. Sin embargo, no siempre se logran los mejores resultados, si estas se desarrollan de manera empírica, o por la asistencia de auditores con mayores experiencias. Muchas veces esto conduce a que los auditores en formación dejen de ser independientes y no puedan tomar decisiones importantes en los momentos que lo requieren.

Aquí es donde la capacitación en el puesto de trabajo juega el rol esencial. Este tipo de superación para que aporte los efectos esperados, debe ser organizada e intencional, por tanto se integra la institución educativa.

Sin embargo, otro elemento que identifica las insuficiencias laborales de los profesionales ligados a la práctica del ejercicio de la auditoría es que las instituciones educativas de formación profesional generan un cúmulo amplio de recursos en preparar auditores con capacidad para enfrentar situaciones profesionales específicas, y en mucho de los casos, al término de su preparación, estos no asumen o no complementan las competencias necesarias para enfrentar su realidad laboral.

Por tanto, a partir de estas especificidades que hoy caracterizan el proceso de capacitación profesional se plantea que estas no llegan a concretar en sus programas de superación, acciones de alcance hacia el desempeño laboral de los profesionales. Es tarea de los gestores de la capacitación, además de formar hombre y mujeres con competencia profesional; dimensionar sus objetivos hacia la regulación de la actividad laboral donde se desempeñan los profesionales que han sido formados en sus aulas, y de esta manera evaluar la calidad del proceso formativo. No se debe descuidar este detalle, asumiendo que la responsabilidad académica termina en la exportación de un capital humano competitivo, como cualidad en las manos de los egresados. Es responsabilidad de los centros de

estudios garantizar la concreción y eficacia de este producto en la solución de problemas profesionales, laborales y sociales, que contribuya en todos los aspectos, a la transformación y perfeccionamiento del entorno laboral.

De esta forma se convierte en una necesidad que el sistema de programas educativos se configure como un todo flexible, (fácilmente adaptable a las situaciones particulares de las instituciones, grupos y diferentes sectores sociales), y abierto (permite el uso de documentos creados por los propios educadores o adaptar aquellos que están diseñados en los niveles anteriores) para su concreción en el ámbito gestor donde se desee aplicar.

CAPÍTULO 2. ESTADO ACTUAL DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS AUDITORES EMERGENTES.

En el presente capítulo se hace una caracterización de la población y muestra seleccionada para la investigación, relacionada con los auditores emergentes de la UCAI-CAP de Sancti Spíritus, así como una argumentación de los métodos y técnicas empleados en la realización del diagnóstico, dando respuesta a la segunda pregunta científica y cumplimiento a la segunda tarea de investigación.

2.1 Caracterización de la muestra y su escenario de desempeño.

Con la intención de conocer el estado inicial que presentan los niveles de desempeños de los auditores emergentes que ejercen la actividad de la auditoría en la UCAI-CAP de Sancti Spíritus se desarrolló la segunda tarea de investigación, declarada en la introducción de esta tesis.

Para el estudio diagnóstico durante la etapa de la investigación, se trabajó con la población intacta, la cual estuvo determinada por 21 auditores emergentes, graduados de nivel técnico profesional en la especialidad de contador. Se tomó además una muestra intencional de seis supervisores y ocho profesores de la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas de la Universidad José Martí.

Caracterización de la población:

- Graduados de auditores en el curso de formación emergente de la Batalla de Ideas.
- Cumpliendo su etapa de adiestramiento laboral.
- Jóvenes de ambos sexos con edades comprendidas entre 18 y 23 años.
- Del total de 21 auditores, 18 son mujeres y tres hombres, que representan el 86 y 14 por ciento respectivamente.
- Su composición étnica es de tres negros y 18 blancos, que representan el 14 y 86 por ciento respectivamente.

- Se desempeñan como Auditor Responsable de la Auditoría en dependencia del tipo de acción de control que se realiza.
- Cursan todos los niveles de enseñanza universitaria en la carrera de Contabilidad y Finanzas desde segundo hasta quinto año.
- Los años de experiencias en el puesto de trabajo oscilan entre uno y cuatro años.
- Ninguno poseía experiencia y conocimientos de la actividad económica en el momento de ocupar la plaza.

Tanto los auditores emergentes, como los supervisores seleccionados en la muestra, constituyen el componente humano del Programa de Formación Emergente de Auditores, habilitado por el extinto Ministerio de Auditoría y Control en el año 2004, debido a la carencia de profesionales de esta actividad en el país y la necesidad de fortalecer el Sistema Nacional de Auditoría, para prevenir y combatir eficazmente las indisciplinas, ilegalidades y manifestaciones de corrupción. Se ha nutrido de los estudiantes de los Institutos Politécnicos de Economía al iniciar el cuarto año de la especialidad.

Como característica de los años iniciales, el programa brindaba la oportunidad a los estudiantes de la enseñanza técnica y profesional como bondades matricular a la educación superior en la carrera de Contabilidad y Finanzas sin realizar las pruebas de ingreso, así como a los alumnos la posibilidad de no ingresar al Servicio Militar General, aspectos que a partir del año 2009 fue eliminado.

La UCAI-CAP de Sancti Spíritus ejecuta su trabajo en 249 entidades de la subordinación local distribuidas en la provincia, aunque en estos momentos carece de fuerza laboral en el municipio La Sierpe.

En el primer semestre del año 2010 se planificaron 23 auditorías, de ellas tres fueron canceladas, ocho se encontraban en proceso, no se habían iniciado cuatro y las restantes ocho se terminaron con calificaciones de: cuatro de Aceptable y cuatro de Deficiente. Además se habían terminado 14 auditorías y seis estaban en proceso que

no estaban planificadas, fundamentalmente por denuncias y quejas al PCC y apoyo solicitado por la Fiscalía y los Órganos del MININT.

2.2 Metodología empleada en el diagnóstico.

Como parte del estudio preliminar sobre la base de conocer los niveles de desempeño profesional que poseen los auditores emergentes de la UCAI-CAP de Sancti Spiritus, y poder determinar las principales debilidades que inciden en los resultados de las auditorías realizadas, teniendo en cuenta la preparación profesional y laboral, desde un enfoque por competencias, se aplicaron un conjunto de métodos de nivel teórico y empírico.

Los métodos teóricos posibilitaron fundamentar el estudio, con relación a la determinación de las bases gnoseológicas y metodológicas de la capacitación de profesionales en el puesto de trabajo con enfoque de competencias laborales, expresadas en el marco teórico referencial y la fundamentación de la propuesta que se hace para dar solución al problema planteado.

Métodos Teóricos:

- **Análisis y síntesis:** este método se utilizó con el objetivo de analizar conceptos y definiciones acerca del proceso de capacitación profesional, y su relación con la superación en el puesto de trabajo orientado al desarrollo de competencias laborales, desde la perspectiva de la actividad de la auditoría y las exigencias actuales.
- **Histórico-lógico:** se aplicó para caracterizar gnoseológicamente el proceso de capacitación profesional y su relación con el desarrollo de las competencias profesionales, transitando desde las primeras concepciones de la superación en el puesto de trabajo, hasta las experiencias más contemporáneas donde se conciben los niveles de desempeños alcanzados como efecto del desarrollo de las competencias laborales.
- **Inducción-deducción** para establecer generalizaciones en relación con los resultados científicos de la investigación a partir del análisis particular de los

criterios de diferentes autores y de la teoría científica, donde se enfatiza a partir de críticas a la concepción de las competencias laborales de los auditores a desarrollar fuera de los escenarios de desempeños y asumirlas como competencias profesionales.

- Sistémico para establecer el orden lógico y la coherencia de los argumentos teóricos y metodológicos que fundamentan el problema planteado, y su relación con los resultados del diagnóstico y que sustentan el programa y su contribución práctica.

Este método, desde un enfoque de la hermenéutica dialéctica se empleó en todas las etapas de la investigación, constituyendo un eslabón esencial que permitió establecer interpretaciones e inferencias analíticas conducentes a las argumentaciones que caracterizan, a un nivel epistemológico, praxiológico, metodológico y lógico, la propuesta.

Para el desarrollo del estudio causal se usan como métodos empíricos fundamentales: la encuesta, la observación, el análisis de documentos; y sus respectivos instrumentos fueron elaborados por la autora de la investigación.

- La observación, como método empírico general se utilizó en todo momento de la investigación, en la aplicación de cada uno de los instrumentos, y en la revisión de documentos, así como en la observancia de las acciones desarrolladas por los auditores emergentes durante el ejercicio de la profesión.
- Encuestas a los supervisores que orientan y controlan el trabajo de los auditores emergentes, y a profesores de la carrera de Contabilidad y Finanzas con los cuales interactúan en su formación profesional, responsabilizados en el territorio de su capacitación, con el objetivo de constatar el nivel de preparación profesional y laboral de los auditores emergentes con necesidades de capacitación.
- Encuesta a los 21 auditores emergentes que se desempeñan en la UCAI-CAP de Sancti Spíritus, con el fin de comprobar el grado de preparación que poseen para

ejercer la actividad de la auditoría en su desempeño profesional, desde una dimensión profesional y laboral.

- Revisión y análisis de documentos con el propósito de comprobar, sobre la base de normas y resoluciones, la existencia de estrategias de superación en función del desarrollo de competencias laborales de los auditores emergentes, así como la revisión de las evaluaciones de desempeño de los auditores emergentes para constatar el desarrollo alcanzado en su labor, a partir de los resultados de su desempeño profesional y laboral.

Se utilizaron además técnicas cualitativas para la confrontación de los criterios y juicios valorativos hechos por la autora en el desempeño de la investigación y los datos recogidos en el proceso. Entre estas técnicas cabe destacar:

- Observación participante que permitió examinar desde el propio proceso de ejecución de las auditorías desarrolladas, de conjunto con los auditores emergentes, las principales deficiencias presentadas en su desempeño, obteniendo percepciones únicas de esta realidad y favoreciendo un acercamiento a las experiencias de los participantes.
- Entrevistas en profundidad para corroborar los criterios emitidos y asumidos en el proceso de la investigación.

Del nivel empírico se utilizó, además, el criterio de experto, el cual, a través del método Delphi, permitió valorar la pertinencia e impacto del desarrollo de competencias laborales a través del programa de capacitación propuesto. El método Delphi se describe con mayor claridad y la metodología empleada en el capítulo 3.

De nivel estadístico matemático se utilizó la estadística descriptiva que posibilitó:

- La aplicación de los procedimientos para corroborar la efectividad del programa de capacitación para el desarrollo de competencias laborales mediante el criterio de los expertos al evaluar los indicadores seleccionados en el método Delphi.

- El análisis de las variaciones absolutas y relativas resultó necesario al efectuar la comparación de los datos obtenidos en la etapa correspondiente al diagnóstico y la valoración del programa.

Se empleó además una herramienta informática, programada sobre variables de la estadística inferencial, argumentadas en el método Delphi, para la selección de los expertos, el procesamiento de la encuesta y la evaluación cuantitativa de los resultados. Esta herramienta está soportada en Microsoft Excel, y permite de manera dinámica obtener resultados con bases concluyentes sin costos de tiempo.

También se utilizó la técnica de la triangulación, la cual permitió integrar y contrastar toda la información disponible para construir una visión global, exhaustiva y detallada de cada hecho en particular y para establecer los criterios que los expertos asumieron en el desarrollo de la corroboración de la propuesta.

2.3 Diagnóstico del desempeño profesional de los auditores emergentes de la UCAI-CAP de Sancti Spiritus.

En correspondencia con los métodos y técnicas, seleccionados para la presente investigación, se elaboraron y aplicaron un conjunto de instrumentos con el objetivo de evaluar el nivel de desempeño profesional que tienen los auditores emergentes a la hora de desarrollar auditorías, utilizando las siguientes dimensiones e indicadores:

1. Preparación profesional:

- Conocimientos, habilidades y valores éticos de la profesión expresada en su desempeño laboral.
- Superación profesional y técnica recibida.

2. Preparación laboral:

- Cumplimiento de las disposiciones legales y éticas.
- Profesionalidad demostrada.
- Disciplina laboral y ética.

- Relaciones humanas y laborales.

2.3.1 Resultado de la encuesta a los supervisores de la UCAI-CAP Sancti Spíritus.

Para el desarrollo del diagnóstico se aplicó una encuesta a 6 supervisores de la UCAI-CAP de Sancti Spíritus, con el objetivo de constatar el nivel de preparación técnica y profesional de los auditores emergentes en el su desempeño laboral. Ver anexo 1.

La pregunta 1 se efectúa para constatar las causas que motivaron a los estudiantes de la enseñanza técnico profesional elegir la profesión de auditor en el criterio de los supervisores. El ciento por ciento de los encuestados consideró que fue debido a que se eximieron del ejercicio de culminación de estudio en la enseñanza técnica y profesional, se le dio derecho a estudiar en la universidad sin realizar exámenes de ingreso, sin tener en cuenta:

- La orientación vocacional que debieron recibir antes de hacer la elección.
- Las insuficiencias de conocimiento y habilidades importantes que dificultan su actuar profesional.
- El valor responsabilidad no estaba presente en la gran mayoría de estos jóvenes, mejorando con el decursar del tiempo.

Otro aspecto importante a considerar que motivó que los estudiantes optaran por ser auditores emergentes, lo constituyó la remuneración salarial, la cual estaba por encima del resto de las opciones laborales propuesta al término de sus estudios técnicos y profesionales.

La pregunta 2 se efectúa para comprobar el diseño de los puestos de trabajo para los auditores emergentes. Los siete supervisores respondieron que no existe tal diseño debido a que las funciones profesionales de los auditores están concebidas en el Decreto Ley 159 de la Auditoría, sin tener en cuenta las características específicas en el caso de estos auditores jóvenes sin experiencia profesional alguna. Aspecto

que contradice las normas exigidas para estos profesionales, los cuales deben ser portadores de profesionalidad, independencia, debido cuidado profesional y capacidad técnico y profesional.

En el Ítem 3 el ciento por ciento respondió que la generalidad de los auditores emergentes o noveles no tiene los conocimientos técnicos y las habilidades profesionales que le permitan actuar en el marco de sus competencias debido a:

- Poca o nula experiencia en la actividad contable.
- Debilidades en el desarrollo de los conocimientos y las habilidades técnicos profesionales.
- Dependencia total de las orientaciones del auditor responsable en el desarrollo de la auditoría en sus desempeños profesionales.

El Ítem 4 fue respondido unánimemente, que los programas del curso de formación emergente deben de ser diseñados con el objetivo de lograr una mayor preparación técnica y profesional en la auditoría, porque:

- Los auditores emergentes llegan sin orientación vocacional.
- Se evidencian falta de conocimiento, habilidades y preparación en temas importantes para su desempeño profesional, como son el análisis de los costos, contabilidad, análisis financieros, legislación, entre otros.
- Falta de ortografía, coherencia, claridad y objetividad de las ideas a la hora de redactar los hallazgos detectados.

La pregunta 5 se realiza para constatar el conocimiento de las Normas de Auditoría por parte de los auditores emergentes según el criterio de los supervisores. El ciento por ciento consideró que no se cumplen debido a:

- No tienen conocimiento pleno de las mismas.
- No tienen interés de estudiarlas autodidactamente.
- No se profundizó en las normas éticas durante el desarrollo del curso de formación emergente.

En la pregunta 6, se busca la efectividad de la evaluación del desempeño en opinión de los supervisores. El ciento por ciento considera que las calificaciones otorgadas están por encima del desempeño real de los evaluados, debido a que las debilidades detectadas en las acciones de supervisión son repetitivas, denotan carencia de profundidad en los análisis, falta de independencia, calidad y el rendimiento requerido. Además, los indicadores de evaluación aplicados no se adaptan a las características específicas de la profesión.

En el Ítem 7, el ciento por ciento contestó que los planes de capacitación no están encaminados a las necesidades por cada auditor emergente, debido a:

- No existen planes individuales.
- Se realizan acciones de superación aisladas, incluidos en los talleres de preparación metodológicas, lo que limita el alcance de los conocimientos y habilidades técnicas y profesionales.
- No son concebidos de forma coordinada con los centros de superación en el territorio.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta, que dan respuesta al objetivo trazado, se revelan como causas significativas que justifican el problema:

1. La selección de los auditores se realizó sin criterio de medidas ni orientación profesional.
2. El diseño específico de los puestos de trabajo no tiene concebido las competencias que los auditores deben reunir para demostrar su idoneidad.
3. Los auditores emergentes no cuentan con la experiencia suficiente en la actividad contable y financiera para enfrentar los desempeños en auditoría.
4. El desempeño de los auditores emergentes es evaluado sin criterio de idoneidad.
5. Los planes de capacitación no están encaminados a las necesidades por cada auditor emergente.

2.3.2 Resultado de la encuesta a los profesores de la carrera Licenciatura en Contabilidad y Finanzas.

En correspondencia con los resultados expresados en la encuesta a los supervisores, surgió la necesidad de encuestar a los profesores de la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas, para constatar el desarrollo de las competencias profesionales alcanzadas por los auditores emergentes que cursan la carrera de primero a quinto año, ver anexo 2. Los profesores encuestados se corresponden con una muestra intencional de 8.

En el ítem 1, los 8 profesores encuestados, que representan el ciento por ciento expresan que los contenidos que se imparten en las asignaturas de la carrera no satisfacen todas las necesidades de conocimiento profesional. En primer lugar los contenidos profesionales desarrollados en las disciplinas y asignaturas del ejercicio de la profesión constituyen núcleos esenciales de este, no todo; en segundo lugar la modalidad de estudio semipresencial exige mucho del interés del estudiante por autogestionar sus conocimientos; y en tercer lugar, los propios estudiantes no aprovechan las potencialidades que le brinda el desempeño que realizan como auditores para integrarlos a los contenidos de las asignaturas que reciben en la formación profesional.

Otro aspecto que manifiestan la totalidad de los profesores encuestados, es que la mayoría de estos estudiantes no han llegado al quinto año de estudio, donde se reciben los contenidos de auditoría, y donde logran integrar los conocimientos, habilidades y valores de la formación, en relación con el desempeño laboral que realizan.

En el ítem 2, el ciento por ciento de los profesores manifiestan que los criterios evaluativos que caracterizan el rendimiento académico, investigativo y laboral de los estudiantes se expresan adecuadamente. Manifiestan que existen estudiantes con resultados de excelente y bien, sobre todo, aquellos que están matriculados en tercer y quinto año. Sin embargo existen 4 estudiantes con rendimientos malos, que los

ubican en estado de repitencia o deserción académica. El resto se consideran en la media, es decir de bien a regular.

En el ítem 3, el ciento por ciento contestó que no tienen desarrollada la habilidad de independencia para la búsqueda de conocimientos, porque:

- No tienen interés en la lectura de la bibliografía que se les orienta, conformándose con las notas de clases.
- No han interiorizado que la modalidad de estudios a la que están acogidos se sustenta en la autopreparación.
- Falta de preparación en las formas de búsqueda independiente de contenidos.
- Falta de hábitos de lectura.

En el ítem 4, dos profesores, que representan el 25 por ciento, consideran que su desempeño profesional es aceptable, debido a:

- La responsabilidad profesional que han enfrentado, a pesar de que el rango de sus edades se encuentra en el final de la adolescencia y el inicio de la juventud.
- Sus resultados académicos son satisfactorios.

Los restantes seis profesores, que representan el 75 por ciento consideran deficiente el desempeño profesional de estos estudiantes, porque:

- Presentan dificultades académicas en asignaturas claves, como: Costos, Contabilidad, Administración Gubernamental y Estratégica, Sistema de Control Interno y Auditoría Financiera.
- Su lenguaje técnico es pobre y limitado.
- Falta de creatividad e independencia en la solución de problemas profesionales
- Desconocimiento de las normas de redacción y de la ortografía.

En el ítem 5, el ciento por ciento de los encuestados manifestó desconocer si existen otras formas de superación o capacitación para estos profesionales, porque:

- No han impartido a este segmento otro tipo de curso que no sea la asignatura de la carrera.
- Desconocen si en su centro laboral están diseñados planes de capacitación atendiendo a sus necesidades individuales.

Con relación a los resultados obtenidos, las causas más significativas que justifican la problemática son:

1. Los contenidos que se imparten en las asignaturas de la carrera no satisfacen todas las necesidades profesionales para los desempeños exitosos.
2. Existen estudiantes con deficientes rendimientos, que los ubican en estado de repitencia o deserción académica.
3. No tienen desarrollada la habilidad de independencia para la búsqueda de conocimientos.
4. Consideran deficiente su desempeño profesional, acompañado de un lenguaje técnico limitado, falta de creatividad e independencia en la solución de problemas profesionales y presentan desconocimiento de las normas de redacción y de la ortografía.
5. Se desconoce la existencia de otras formas de superación o capacitación para estos profesionales.

2.3.3 Resultado de la encuesta a los auditores emergentes que se desempeñan en la UCAI-CAP Sancti Spíritus.

El instrumento elaborado permitió constatar las insuficiencias que muestra la preparación del personal que se desempeña como auditor emergente para desarrollar las competencias profesionales en la ejecución de auditorías. Ver anexo 3. Se encuestaron a los 21 auditores emergentes.

Se aplicaron preguntas relacionadas con su orientación y preparación durante la enseñanza técnica y profesional con respecto a la actividad de auditoría, sobre las características y calidad del curso de formación emergente, acerca del conocimiento de las Normas de Auditoría y la legislación vigente, las debilidades en su desempeño como auditor, los planes de capacitación y con relación al programa de la asignatura que reciben como parte de su formación profesional universitaria.

A continuación se comentarán los resultados obtenidos en dicha encuesta:

La pregunta 1 se realiza para determinar la orientación profesional recibida en sus estudios técnicos profesionales, reflejando que los 21 encuestados no la recibieron y desconocen las causas.

La pregunta 2 se efectúa para constatar el nivel de atracción por la asignatura de auditoría durante los estudios técnicos profesionales. Para el 24 por ciento de los encuestados, que son 5 auditores, la asignatura resultó atractiva, debido a:

- Tuvieron profesores que los motivaron.
- Las clases eran atractivas con ejemplos ilustrativos.
- Conocían de que se trataba la asignatura por sus prácticas profesionales.

El 76 por ciento restante, es decir 16 auditores emergentes, no lo consideró así, porque:

- Las clases no tuvieron calidad.
- No entendieron de que trataba la actividad de auditoría.
- Consideran que el programa no cubrió sus expectativas.
- Poco seguimiento por parte de la institución educacional a las prácticas profesionales.

La pregunta 3 es para determinar la motivación por la profesión de auditor. Al 24 por ciento, es decir, cinco auditores, les resultaba atractiva la profesión, debido a:

- Conocían el alto prestigio social de los profesionales en esta actividad.

- Tenían identificada la importancia de la actividad para la sociedad y la economía cubana.
- Proporcionaba una fuente de trabajo estable.
- Conocían que esta actividad recibe mayor remuneración.
- Ingreso a la Universidad sin realizar las pruebas de aptitud.
- Eximidos de realizar tesis de grado o prueba estatal.

El 76 por ciento, es decir, los 16 auditores restantes manifiestan las facilidades que brindaba el curso de formación emergente, ejemplificadas como sigue:

- Ingreso a la Universidad sin realizar las pruebas de suficiencia.
- Eximidos de realizar tesis de grado o prueba estatal en la formación técnico profesional.
- Por los bajos rendimientos académicos que les limitaban otras opciones.
- Mayor remuneración que los demás egresados.

El ítem 4 se efectúa para determinar la efectividad en la proporción de herramientas del curso emergente para el desempeño de la profesión. El ciento por ciento considera que no porque:

- El tiempo de duración del curso es muy corto.
- Carencia de los conocimientos básicos necesarios, que impidió asimilar con mayor profundidad los impartidos en el curso.
- Las prácticas profesionales del curso no tuvieron calidad.

La pregunta 5 se realiza para constatar la necesidad de los cambios en los programas en el curso de formación emergente. El 86 por ciento, representado por 18 auditores considera que esta debe sufrir cambios, debido a:

- Necesidad de mayor vinculación con la práctica, atendiendo a la importancia de las asignaturas según el programa de estudio.
- Profundizar en el estudio de las Normas de Auditoría.
- Incrementar el contenido de alcance legislativo.

- Cumplimentar la orientación vocacional.

La pregunta 6 tiene como objetivo determinar la valoración de los auditores emergentes sobre el trabajo del tutor. El ciento por ciento lo considera regular, debido a:

- La elevada cantidad de adiestrados por cada uno, que limita la atención personalizada.
- Falta de exigencia en la disciplina laboral.

La pregunta 7 busca el conocimiento que tienen los auditores emergentes sobre las Normas de Auditoría. Las respuestas muestran que once de los encuestados manifiestan conocer algunas de ellas, que representan el 52 por ciento debido a:

- Las estudiaron durante el curso de formación emergente, identificando la Resolución Ministerial 350/07 del extinto Ministerio de Auditoría y Control como el instrumento legal que las regula.
- Forman parte de los contenidos evaluados en la asignatura de auditoría en la carrera universitaria.
- Han consultado la legislación al respecto en el momento de confeccionar el informe en las auditorías realizadas.

El 48 por ciento refiere no conocer ninguna, porque:

- Escucharon de ellas en el curso de formación emergente, pero no conocen su contenido.
- Todavía no han recibido la asignatura de auditoría en la universidad.
- No se han visto precisados a consultar el tema.
- No se han sentido interesados.
- No identifican la importancia de las mismas para el desempeño de sus funciones.

El ítem 8 se efectúa para constatar el conocimiento de la legislación vigente relacionada con el desempeño de la profesión. El 62 por ciento, o sea 13 auditores, manifiestan conocerla debido a:

- La consideran imprescindible para su desempeño laboral, como las Resoluciones 297/03, 235/05, 294/05 del Ministerio de Finanzas y Precios y la 26/06, 353/08, 350/07, del extinto Ministerio de Auditoría y Control, además de la Ley 107/09 de la Contraloría General de la República.
- La recibieron en el curso de formación emergente.
- Se estudia como parte de su preparación metodológica.
- Formó parte del contenido de estudio de la asignatura auditoría en la universidad.

El 38 por ciento, manifiesta no conocerla debido a:

- No se sienten motivados.
- No lo creen necesario para el cumplimiento de sus funciones como auditores auxiliares.

En el ítem 9, el 71 por ciento considera su desempeño laboral como regular, atendiendo a las siguientes causas:

- Debilidades de la formación técnico profesional que limitan los conocimientos.
- Falta de experiencias profesional en la actividad contable.
- Desconocimientos de las Normas de Auditoría.
- Poco conocimiento de los procedimientos, que no permiten identificar o clasificar las irregularidades que existen en las entidades.
- Escasa independencia en la búsqueda de alternativas para las diversas situaciones que se presentan.
- Desinterés en la autopreparación.

El 29 por ciento, o sea 6 auditores se abstuvo de concebir su desempeño profesional.

En el ítem 10 el ciento por ciento manifiesta haber adquirido mayor conocimiento y habilidades en la profesión en el momento de desempeñar su actividad profesional, debido a:

- El enfrentamiento con la práctica contable cotidiana.
- La responsabilidad que implica la profesión.
- La exigencia que emana de la misma.
- La experiencia transmitida por los supervisores.

En el ítem 11 el ciento por ciento considera como principales debilidades el bajo conocimiento de la contabilidad, los costos, el análisis financiero, la insuficiencia del valor responsabilidad y la falta de interés en la superación profesional y autodidacta.

Las preguntas 12 y 13 fueron concebidas para conocer la existencia y efectividad de los planes de capacitación, atendiendo a las necesidades individuales de los auditores emergentes. El ciento por ciento manifiesta no conocer el plan de capacitación, aunque, esta se realiza mediante los encuentros metodológicos que se efectúan cada mes, sobre la base de las no conformidades detectadas en las supervisiones a cada acción de control. No consideran efectiva la capacitación, debido a que no está encaminada a eliminar las causas que provocan las deficiencias en el desempeño laboral.

En el ítem 14, el ciento por ciento de los 13 auditores emergentes que ya han recibido la asignatura de auditoría, consideran que el programa debe ampliar sus contenidos en cuanto a la legislación vigente, los procedimientos para la detección de deficiencias, la identificación de los hechos de corrupción administrativa y la elaboración de informes.

Las causas fundamentales derivadas de la aplicación de la encuesta son:

1. Los auditores emergentes no recibieron orientación profesional,
2. No consideran atractiva la asignatura de auditoría, ni se sienten motivados por la profesión en el momento de optar por ella,

3. No son efectivas las herramientas del curso emergente para el desempeño de la profesión,
4. Consideran el trabajo del tutor de insuficiente debido a la elevada cantidad de adiestrados,
5. No conocen las Normas de Auditoría, la legislación vigente, ni saben consultarla,
6. Consideran su desempeño laboral como deficiente y sus principales debilidades las identifican como el bajo conocimiento de la contabilidad, los costos y el análisis financiero,
7. La insuficiencia del valor responsabilidad y la falta de interés en la superación profesional y autodidacta,
8. No conocen el plan de capacitación, ni consideran efectiva las acciones de superación que reciben,
9. Consideran que los programas de las asignaturas de auditoría que han recibido en la carrera de Contabilidad y Finanzas debe ampliar sus contenidos.

2.3.4 Resultados de la revisión de la documentación relacionada con las estrategias de superación y las evaluaciones de desempeño de los auditores emergentes de la UCAI-CAP Sancti Spíritus.

Como resultado de la revisión documental, se pudo constatar que se encuentra concebido un Plan de Capacitación General, (ver anexo 4), diseñado fundamentalmente para que este se ejecute de forma mensual en los llamados encuentros metodológicos impartidos internamente por los supervisores, atendiendo a la legislación vigente y a las debilidades detectadas en las acciones de supervisión en las auditorías que se realizan. No está previsto el diseño de este, a partir de las necesidades individuales de cada auditor lo que limita su alcance y efectividad, quedando la acción de capacitar desprovista de la atención personalizada atendiendo el grado de desarrollo alcanzado individualmente. No se planifican acciones de capacitación externas, ni con la universidad del territorio, la ANEC o el IPEL, lo que trae como consecuencia que sea limitada la capacitación profesional dentro de la entidad.

Las evaluaciones del desempeño que se aplican no están diseñadas de forma específica, (ver anexo 5), debido a que no tienen en cuenta, el cargo, funciones o labor que desempeñan, pues se evalúa de igual manera el trabajo de los supervisores, auditores como el personal administrativo o de servicio, ya que no están diseñadas las funciones específicas por cada puesto de trabajo.

En el primer semestre del año 2010 fueron evaluados 21 auditores de formación emergente, 20 de ellos, que representan el 95 por ciento, se encuentran evaluados de bien, y uno de malo.

2.4 Consideraciones finales.

Como parte del proceso de triangulación de los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados, ver anexo 6, se concluye que:

1. En la selección de los auditores emergentes no se tuvieron en cuenta criterios de idoneidad, sustentado en la orientación profesional y motivación por la profesión de la auditoría.
2. Los auditores emergentes no cuentan con suficiente experiencia relacionada con la profesión, ni de la actividad contable y financiera, unido a los deficientes resultados alcanzados en la formación profesional.
3. Los auditores emergentes no demuestran idoneidad en su desempeño laboral, acompañado de un lenguaje técnico limitado, falta de creatividad e independencia en la solución de problemas profesionales y presentan desconocimiento de las normas de redacción y de la ortografía.
4. Las evaluaciones de desempeño de los auditores emergentes no demuestran su idoneidad profesional y laboral alcanzada en el ejercicio de la auditoría.
5. Se desconoce por parte de los supervisores y tutores de la existencia de planes de capacitación orientados al entrenamiento de los auditores emergentes, y las acciones desarrolladas en otros escenarios de superación no satisfacen las necesidades de los mismos.
6. Los contenidos que se imparten en las asignaturas del ejercicio de la profesión de la carrera Licenciatura en Contabilidad y Finanzas, donde están matriculados

los auditores emergentes, no satisfacen la totalidad de las necesidades profesionales y laborales de los mismos.

7. Los auditores emergentes se comportan en sus desempeños profesionales de manera dependiente, poco responsables, y desinteresados ante la superación y la autopreparación profesional.
8. No son efectivas las herramientas del curso emergente para el desempeño de la profesión.
9. Consideran el trabajo del tutor de insuficiente debido a la elevada cantidad de adiestrados.

La técnica de triangulación permitió constatar los criterios expuesto anteriormente y llegar a las debilidades que caracterizan a los auditores emergentes en su desempeño profesional, regularidades que determinan la necesidad de proponer un programa de capacitación en el puesto de trabajo con un enfoque de competencias laborales.

CAPÍTULO 3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS AUDITORES EMERGENTES CON UN ENFOQUE DE COMPETENCIAS LABORALES.

En el presente capítulo se dará cumplimiento a la tercera y cuarta tarea de investigación, relacionadas con la elaboración de un programa de capacitación para desarrollar los niveles de desempeño de los auditores de emergentes, desde un enfoque de competencias laborales, y su evaluación a partir de los criterios de expertos en el tema.

Para el cumplimiento de estas tareas, que a su vez darán respuesta a la tercera y cuarta pregunta científica, se emplearán el método sistémico, sustentado en la hermenéutica dialéctica, y los métodos estadísticos en el procesamiento de los datos ofrecidos por expertos, a través del método Delphi.

3.1 Fundamentación del programa de capacitación en el puesto de trabajo con enfoque en las competencias profesionales.

La formación integral de los profesionales, en sentido general, y en las disciplinas contables y financieras, no se limitan al proceso de formación profesional desarrollado en el pregrado. Como principio esencial que caracteriza a la educación superior, la formación de profesionales es para toda la vida y durante toda la vida, por tanto no se aspira que la educación de pregrado satisfaga las expectativas de los empleadores, las necesidades profesionales de los egresados, y el desarrollo armónico de la sociedad, como totalidad, atendiendo a su pertinencia e impacto.

En la relación que se establece entre estos procesos sustantivos de la educación superior, se originan otras necesidades profesionales, las cuales no pueden esperar a que el profesional egrese de su formación, para generalizar las competencias profesionales desarrolladas ante situaciones concretas de la profesión. Armonizadas a su formación, los estudiantes pueden desarrollar acciones de capacitación vinculadas a sus desempeños laborales, que les han de transmitir nuevos

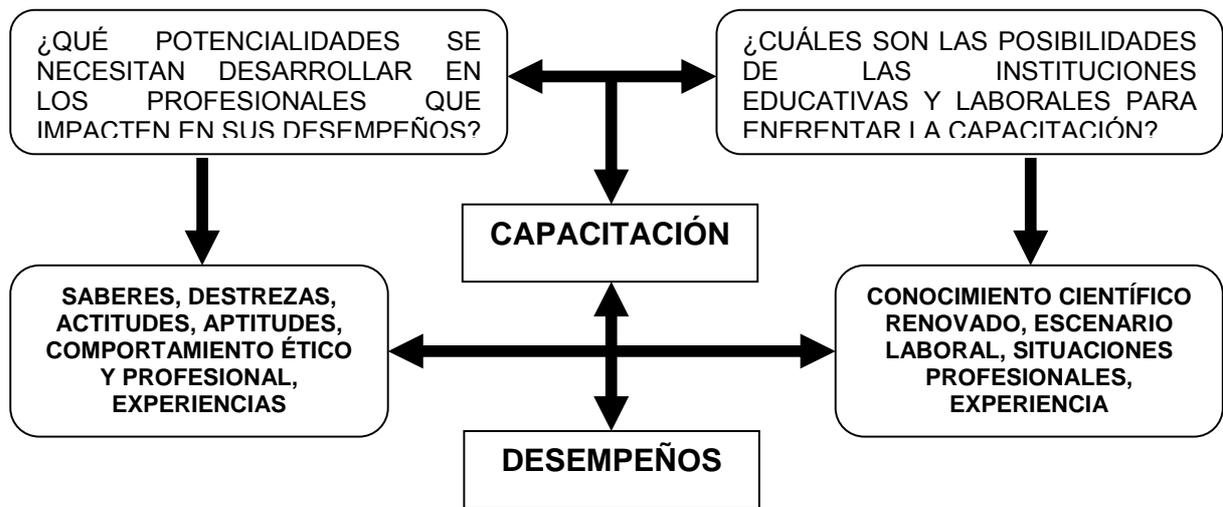
conocimientos, habilidades y actitudes para enfrentar situaciones profesionales, generalizándolas en diversos escenarios, que se acumularán como experiencias.

En tal sentido, cobra valor y actualidad la **capacitación profesional** en el escenario de desempeño, o en el puesto de trabajo, de manera integrada a la formación universitaria, aportando al estudiante competencias generalizadas, traducidas en competencias laborales, y nuevas experiencias. De esta manera se logran simplificar las necesidades cognitivas a corto plazo.

De acuerdo a esta regularidad que dinamiza la presente investigación, expresada como premisa, se requiere desarrollar los niveles de desempeño profesional de los auditores emergentes con acciones de capacitación desde el puesto de trabajo con enfoque de competencias laborales.

Desde una concepción pedagógica la capacitación constituye una forma de superación, que puede expresarse a través del entrenamiento o preparación de los profesionales en escenarios de desempeños, con el propósito de que estos logren el desarrollo de capacidades en función de actuar sobre problemas propios de la profesión, que no son atendidos durante la formación profesional.

A través de la capacitación se alcanzan niveles de especialización técnica, profesional y laboral que dota a los profesionales de destrezas, las cuales, al combinarse con sus conocimientos académicos, facilitan el éxito en los desempeños. Por tanto, su cualidad esencial radica en la relación que existe entre las aspiraciones que tiene la entidad laboral de preparar a los recursos humanos en función del éxito en sus desempeños y su impacto en los resultados económicos, y la institución educativa de desarrollar el capital humano, aportando los saberes necesarios; expresadas en la necesidad de los profesionales, que permitan identificar, enfrentar y dar solución a los problemas que se generan en su entorno laboral.



Por tanto, la capacitación ha de interpretarse como un proceso interactivo entre las instituciones educativas y laborales, donde la primera garantiza el conocimiento renovado como resultado de la investigación científica, y la segunda facilita las condiciones del escenario laboral y abona la experiencia.

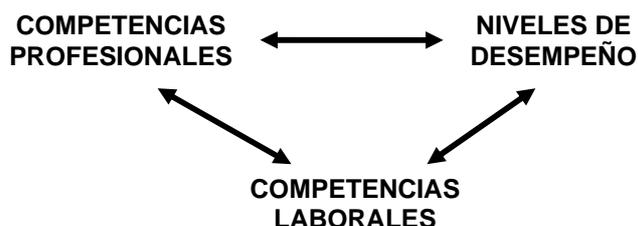
De esta manera, una categoría esencial en la capacitación lo constituyen los espacios de **desempeño**, los cuales se definen como los escenarios de actuación laboral de los profesionales, y se organizan a través de procesos, actividades y operaciones, que de manera estructurada se expresan en puestos de trabajos, y se dinamizan a partir de las funciones y responsabilidades que se ejecutan bajo determinadas influencias contextuales, sociales e individuales.

Entonces, para que los niveles de desempeños impacten de manera positiva en los resultados de un proceso o una actividad, se hace necesario que los ejecutores cuenten con las herramientas adecuadas (saberes, estrategias, comportamiento), en correspondencia con las operaciones a ejecutar. Esta reflexión conduce a determinar dos componentes esenciales en el proceso de capacitación en el puesto de trabajo, y que son a su vez contradictorios: **las competencias profesionales formadas** y **los niveles de desempeño** requeridos en el puesto de trabajo.



Como las competencias profesionales están expresadas en saberes (conocimientos, habilidades y valores), lo que impide definir en cuál de sus partes está el problema, se hace necesario evaluar los desempeños para determinar el dominio o alcance de las mismas en relación a los resultados que se aspiran en una actividad laboral determinada. Por otra parte, hay que considerar que los desempeños son expresión de las operaciones que se ejecutan en un puesto de trabajo determinado, por tanto, no siempre se manifiestan limitaciones en las competencias profesionales de igual manera, en uno o en otro profesional.

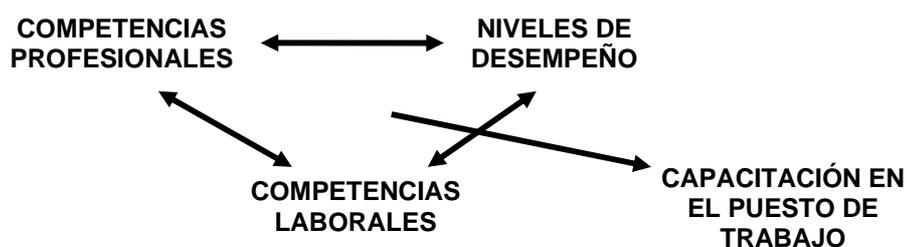
Esta relación dialéctica y contradictoria, existente entre las competencias profesionales y los niveles de desempeño, donde las primeras se manifiestan en los segundos, y estos, a su vez dan respuesta del grado de desarrollo de aquellas; encuentra solución en las competencias laborales.



De acuerdo a los fundamentos pedagógicos y psicológicos sistematizados en el primer capítulo, se asume como **competencia laboral** a aquellos saberes (conocimiento, habilidades, destrezas, capacidades, valores), formados o desarrollados en escenarios educativos o laborales, que tienen una expresión determinante en los niveles de desempeño que han de asumir y ejecutar los profesionales en los puestos de trabajo asignados. Esto implica que la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada. Por tanto, la competencia laboral le confiere al profesional la idoneidad necesaria para desempeñarse en un puesto de trabajo de manera eficaz.

En consecuencia, desde una concepción didáctica, se interpreta la **capacitación profesional en el puesto de trabajo**, como un proceso de desarrollo de competencias laborales, con un marcado carácter individualizado, autodirigido y

autocontrolado, donde se produce la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también, y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.



Si el propósito de la presente investigación está en función del desarrollo de los desempeños profesionales en los auditores emergentes con un enfoque de competencias laborales, se hace necesario estructurarlas, en correspondencia con las competencias profesionales y los niveles de desempeños que identifican la actividad de la auditoría, sobre la base teórica argumentada.

Para ello, ha de asumirse a la **auditoría** como un proceso investigativo y sistemático orientado a obtener y evaluar evidencia de manera objetiva, sobre la base de la legislación vigente, y practicada por profesionales calificados e independiente. Por tanto, esta profesión exige de auditores competentes para enfrentar los diferentes niveles de desempeño que exige su entorno de trabajo. Estos niveles de desempeño, de acuerdo a las funciones establecidas a los efectos de los auditores, están vinculados con la auditoría, el control gubernamental y la fiscalización.

En tal sentido los profesionales de la auditoría deben ser portadores de un conjunto de competencias laborales, apoyadas en competencias profesionales y expresadas en niveles de desempeño, identificadas con:

1. Competencias profesionales formadas. Estas competencias están estrechamente relacionadas con las normas de auditoría generales o del personal, las cuales son de cabal cumplimiento, y rigen los requisitos de idoneidad que deben reunir los auditores para desempeñarse en las funciones atribuidas. Estas competencias se identifican con:

- Profesionalidad. Esta cualidad de los auditores se expresa en su capacidad profesional de enfrentar problemas relacionados con la auditoría, y buscar soluciones efectivas, en su independencia a la hora de tomar decisiones, y el debido cuidado profesional a la hora de seleccionar los métodos y herramientas de trabajo, y la comunicación de los resultados, haciendo uso de la madurez y el juicio profesional.
 - Reconocimiento y compromiso social. Se expresa en la manera en que ha tratado los problemas identificados durante la auditoría, y la validez de los criterios asumidos, los cuales evidencian la salud del cliente, y su impacto en el desarrollo social, atribuyéndose prestigio.
 - Comportamiento laboral. Esta cualidad refleja el estado de las relaciones que deben existir con los clientes y con los colegas, durante el desarrollo de la auditoría, en un entorno profesional de intercambio y participación.
 - Conducta ética.
 - Conocimiento sobre los métodos y técnicas relativas a sus funciones como auditor, y la experiencia para aplicarlos.
 - Habilidades y destrezas en el manejo de la información, su obtención, procesamiento y argumentación, así como para la comunicación clara y efectiva.
2. Niveles de desempeño. Estos constituyen los efectos del grado de desarrollo de las competencias profesionales, y son expresión de las competencias laborales, identificadas con:
- Competencias indagativas. Son las relacionadas con los conocimientos y habilidades propias para la obtención sistemática de datos, informaciones y evidencias que permitan resultados concluyentes, denominados hallazgos.
 - Competencias argumentativas. Expresan conocimientos y habilidades para interpretar evidencias, concluir hallazgos, analizar resultados, redactar informes y presentarlos ante los clientes.

- Competencias directivas o ejecutivas. Se vinculan con la capacidad de tomar decisiones y asumir roles determinantes ante situaciones claves, presentadas durante la ejecución de la auditoría.

De acuerdo a esto argumentos, las competencias profesionales convergen como potencialidades de los auditores para desarrollar las competencias laborales en función de los desempeños. Por tanto, los desempeños constituyen la visión más objetiva de las competencias laborales, determinados por:

1. Niveles de desempeños asociados a las competencias indagativas:

- Obtención, análisis y procesamiento de la evidencia,
- Evaluación del sistema de control interno,
- Análisis de los estados informativos del cliente,
- Control de los sistemas de información.

2. Niveles de desempeños asociados a las competencias argumentativas:

- Redacción de los hallazgos,
- Forma y contenido de los informes de auditoría,
- Oportunidad, presentación y distribución de los informes de auditoría,
- Comunicación de los resultados.

3. Niveles de desempeños asociados a las competencias directivas o ejecutivas:

- Planeamiento de la auditoría,
- Control y revisión de las acciones y tareas de la auditoría,
- Supervisión,
- Orientación de las leyes y demás disposiciones legales establecidas para la actividad de la auditoría, y para las actividades objeto de auditoría.

En síntesis, los niveles de desempeños constituyen medios para medir y evaluar las competencias laborales de los auditores, y establecer las prioridades para

desarrollarlas durante la superación posgraduada o capacitación profesional en el puesto de trabajo.

El desarrollo de los desempeños profesionales en los auditores emergentes con un enfoque de competencias laborales a través del proceso de capacitación profesional, referido en la presente investigación, requiere de un programa que incluya núcleos de contenidos relacionados con la auditoría, que minimice las causas que justifican el problema científico, y permita que los auditores emergentes actúen profesionalmente, con un alto nivel de compromiso y trascendencia.

Desde el punto de vista didáctico el programa de capacitación se fundamenta en la integración de la teoría con la práctica, con un marcado carácter interdisciplinar, donde acontecen núcleos de contenidos relacionados con la auditoría, y el marco regulatorio que la establece, en condiciones laborales. Además, se caracteriza por identificar situaciones profesionales concretas de la actividad de la auditoría, recaerlas a través de simulaciones, y proponer soluciones, lo que determina el vínculo transdisciplinar del contenido académico con el profesional.

El programa de capacitación basado en competencias laborales que se propone, se caracteriza por:

- Enfocar los contenidos del programa en relación con el desempeño laboral.
- Orientar los escenarios de desempeño laboral a la construcción de aprendizajes significativos sobre la base de la experiencia y de conocimientos científicos renovados.
- Complementar y armonizar la formación profesional con acciones de capacitación en el puesto de trabajo.
- Facilitar la integración de contenidos aplicables a la actividad de la auditoría.
- Desarrollar estrategias de aprendizajes aplicables a situaciones profesionales complejas.
- Favorecer la autogestión formativa de los estudiantes.

- Transformar el papel de los docentes, tutores y supervisores hacia una concepción de facilitar y orientar.
- Enfocar la evaluación en función de las habilidades, conocimientos, actitudes y desempeños, como principales criterios de medida, desde un enfoque individualizado del proceso de aprendizaje.

El enfoque sociológico y pedagógico que fundamenta el programa de capacitación profesional propuesto parte y se sustenta en un enfoque de formación de competencias, interpretado en un proceso constructivo, socializado, que sólo es posible en un espacio transdisciplinar, partiendo de una concepción participativa y no directiva del proceso, con el convencimiento de que el contenido es socialmente construido y desarrollado y, por ende, sus resultados, las competencias indispensables en el profesional, se alcanzan mediante un proceso en el que se trabaja, de manera interrelacionada, los núcleos de conocimientos, las habilidades generalizadas y los valores profesionales y sociales, donde lo interdisciplinario se manifestará en la académico, lo investigativo y lo laboral.

En el programa propuesto se exige del estudiante:

- **Disposición para aprender.** Los estudiantes se comprometen con el proceso de aprendizaje, solo si ello tiene un sentido, con lo que se sienten emocionalmente involucrados, si refleja sus necesidades y expectativas más genuinas.
- **Disposición para aprender responsablemente.** Los estudiantes requieren mostrar y consolidar ciertas disposiciones y características asumida como desafío: perseverancia, tenacidad, tolerancia al fracaso, flexibilidad, control de los impulsos
- **Disposición para desempeñarse bien en el campo de la auditoría.** Requiere buscar nuevas oportunidades y mayores retos.

El enfoque de competencias laborales asumido para dinamizar el desarrollo de los desempeños profesionales, desde la concepción de un programa de capacitación en

el puesto de trabajo pretende potenciar en los estudiantes cualidades transformadoras y esenciales tales como el compromiso, la trascendencia y la flexibilidad. Visto el compromiso como el valor vital que caracteriza la actuación de los profesionales en función de las necesidades sociales e individuales. La trascendencia como expresión creativa e innovadora del profesional ante situaciones problemáticas complejas. Y la flexibilidad expresada en la búsqueda de alternativas y protagonismo del profesional.

3.2 Propuesta de contenido del programa de capacitación en el puesto de trabajo con enfoque en las competencias laborales.

El programa de capacitación en el puesto de trabajo con enfoque de competencias laborales está orientado a desarrollar los desempeños profesionales de los auditores emergentes de la UCAI CAP de Sancti Spíritus en la ejecución de auditorías, sustentado en el enfoque sistémico de la pedagogía cubana contemporánea, y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico, analizados en el capítulo 2.

Como se había argumentado en el epígrafe anterior, la auditoría constituye una profesión que en las últimas décadas ha adquirido una significación importante por su objeto de estudio, el cual se centra en examinar y evaluar la totalidad de las operaciones que se desarrollan en la empresa, ya sean de carácter económico financiero, como los relacionados con la gestión, y además por constituir una herramienta de asesoramiento de la dirección y de mejora continua para la organización y funcionamiento de los procesos empresariales.

El programa se imparte en un sistema continuo de talleres de entrenamiento que acumulan 34 horas, y en una dinámica de acciones prácticas relacionadas con las actividades programadas en su plan de trabajo, que dan respuesta a los talleres, considerando 62 horas para la preparación y el entrenamiento profesional de los auditores emergentes, y puede ser extensivo a los que se encuentran en adiestramiento, o con experiencia, con nivel universitario o en formación. El estudiante podrá, al término de esta actividad, desarrollar, dirigir o supervisar el proceso de ejecución de las auditorías, basadas en las decisiones que pueden

determinar el éxito de la misma, de acuerdo a la legislación vigente, dando solución a los problemas profesionales que se manifiestan en su escenario de desempeño.

Dadas las características de los contenidos del programa, este permitirá la preparación y entrenamiento de los profesionales que se desempeñan como auditores emergentes, contribuyendo a incrementar su cultura hacia el conocimiento científico y profesional de la actividad que desarrolla, desde un enfoque de competencias laborales.

Objetivo general del programa: Interpretar los diferentes procedimientos y técnicas relacionados con la planeación, ejecución y supervisión de la auditoría, considerando la legislación vigente, y profundizando en el análisis de los riesgos, su relación con la materialidad y la determinación de muestras que contribuya al desarrollo del desempeño profesional de los auditores emergentes desde un enfoque de las competencias laborales.

Plan temático y distribución del tiempo del programa:

TEMA	CONTENIDO	HORAS DE CAPACITACIÓN	
		TALLERES DE ENTRENAMIENTO	PRÁCTICAS DE ENTRENAMIENTO
I	La responsabilidad legal y ética del auditor	6	
II	La planeación de la auditoría	8	16
III	La ejecución de la auditoría	8	16
IV	El cierre de la auditoría	8	16
V	El seguimiento de la auditoría	4	14
	TOTAL	34	62

Plan analítico:

Tema 1. La responsabilidad legal y ética del auditor

Objetivo. Interpretar el marco legal que regula y orienta la actividad de la auditoría en Cuba, expresado en la responsabilidad legal y ética del auditor, contribuyendo a su desempeño profesional y laboral.

Sistema de conocimientos. Marco legal de la auditoría en Cuba. Normas de Auditoría. Código de Ética. Conceptos de Responsabilidad Legal y Ética en la profesión de auditoría. Legislación vigente. La problemática cubana actual.

Sistema de habilidades.

- Identificar las principales regulaciones, políticas y normas legales y éticas que orientan la actividad de la auditoría en Cuba.
- Analizar la legislación vigente y su relación con la actividad contable y financiera, objeto de auditoría.
- Analizar la responsabilidad legal y ética de los auditores ante la profesión.
- Determinar ante qué y ante quién es responsable el auditor con relación a la problemática actual cubana.

Tema II. Planeación de la auditoría.

Objetivo. Elaborar un plan de auditoría de acuerdo a los resultados alcanzados en la exploración y la selección adecuada de los procedimientos y técnicas a emplear durante la ejecución de la auditoría contribuyendo a su desempeño profesional y laboral.

Sistema de conocimientos. Aspectos esenciales de la Exploración. Tiempo requerido. Evaluación del Sistema de Control Interno. Elaboración del Plan de Trabajo colectivo e individual, a partir de los programas específicos. Métodos de Muestreo y determinación de la muestra. Distribución de las tareas atendiendo a la composición del equipo de trabajo. Legislación vigente.

Sistema de habilidades.

- Caracterizar la entidad objeto de auditoría atendiendo a su estructura organizativa.
- Diagnosticar la eficacia del sistema de control interno.
- Elaboración del plan de trabajo.
- Identificar los procedimientos y técnicas de auditoría a emplear a través del programa de auditoría.

Tema III. Ejecución de la auditoría.

Objetivo. Aplicar el plan de auditoría propuesto, con el empleo adecuado de los papeles de trabajo, expresando las evidencias y los hallazgos como resultados de la ejecución de la auditoría que contribuya al desempeño profesional y laboral de los auditores.

Sistema de conocimientos. Evidencia de auditoría y preparación de los papeles de trabajo. Independencia y objetividad. Riesgo de control y riesgo de detección, inherente y probable. Materialidad o importancia relativa. Selección de técnicas y procedimientos. Determinación y redacción de hallazgos. Cumplimiento de los objetivos. Limitaciones. Comunicación con el auditado. Legislación vinculante.

Sistema de habilidades.

- Elaborar papeles de trabajo para la obtención y evaluación de las evidencias.
- Determinar el riesgo y la importancia relativa de las deficiencias detectadas en la auditoría.
- Evaluar las muestras seleccionadas y la necesidad de ampliarlas de acuerdo a los resultados alcanzados.
- Argumentar hallazgos.

Tema IV. Cierre de la auditoría.

Objetivo. Elaborar el expediente de la auditoría, atendiendo a la fase informativa y la documentación de los resultados obtenidos para la toma de decisiones que contribuya al desempeño profesional y laboral de los auditores.

Sistema de conocimientos. Acontecimientos subsecuentes. Notificación de los resultados. Elaboración del Informe. Determinación de la Responsabilidad Administrativa directa y colateral. Confección del expediente. Relación costo-beneficio de la auditoría. Conclusión de la auditoría. Legislación vigente.

Sistema de habilidades.

- Analizar los hechos subsecuentes que puedan afectar los resultados de la auditoría.
- Notificar los resultados a las personas interesadas.
- Elaborar el informe de auditoría.
- Elaborar el expediente de auditoría.
- Determinar la relación costo beneficio de la auditoría.

Tema V. Seguimiento de la auditoría.

Objetivo. Evaluar los resultados de las acciones de seguimiento de la auditoría atendiendo a las recomendaciones dejadas en el informe y el cumplimiento del plan de medidas orientado a minimizar las causas que originaron los hallazgos obtenidos, contribuyendo al desempeño profesional y laboral de los auditores.

Sistema de conocimientos. Recepción y revisión de los Planes de Medidas encaminados a erradicar las causas de los hallazgos detectados. Tratamiento de los descargos. Cumplimiento de las Recomendaciones. Cumplimiento de las medidas adoptadas. Legislación vinculante.

Sistema de habilidades.

- Evaluar el alcance y calidad del plan de medida propuesto por la administración y su relación con las causas de los hallazgos obtenidos.
- Analizar la relación del plan de medida con las recomendaciones dejadas en el informe.
- Supervisar el cumplimiento del plan de medida.
- Notificar los resultados del grado de cumplimiento del plan de medida.

Los valores a desarrollar se corresponden con las exigencias legales y éticas contenidas en las normas de auditoría generales o del personal:

- **Integridad:** debe mantener incólume su integridad moral en el ejercicio profesional. De él se espera probidad, honestidad, dignidad y sinceridad en toda circunstancia.
- **Objetividad:** representa imparcialidad, desinterés y actuación sin prejuicio en todos los asuntos que correspondan al campo de su actuación profesional. Debe ser justo, y no debe dejar que un prejuicio o falta de imparcialidad, o un conflicto de intereses, o la influencia de otros anulen su integridad.
- **Capacidad profesional:** debe ejecutar sus trabajos con el cuidado debido, competencia, diligencia y tiene la obligación continua de mantener sus conocimientos y habilidades al nivel internacional para asegurar un trabajo profesional basado en el desarrollo actualizado en prácticas, legalidades y técnicas.
- **Confidencialidad:** respetar el carácter confidencial de la información que se obtenga durante el desarrollo de su trabajo profesional y no debe revelar por ningún motivo hechos, datos o circunstancias de que tenga conocimiento durante el curso de la prestación de servicios profesionales, a menos que se trate de un requerimiento legal o a quienes deban conocerlos.
- **Profesionalidad:** actuar de modo tal que sea acorde con la ética de la profesión y abstenerse de realizar cualquier conducta que pudiera afectar negativamente su reputación. para ello debe tener siempre presente que la sinceridad, buena fe

y lealtad, son las condiciones básicas para el ejercicio pleno y honesto de la profesión y para la convivencia amistosa, así como también, la responsabilidad con el del Ministerio, los auditados, otras especialistas, superiores jerárquicos y cualquier otra persona natural o jurídica.

- **Independencia:** tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a todo interés que pudiera considerarse incompatible con los principios de integridad y objetividad, guardando sólo obediencia a la ley, para lo que la independencia de criterio es esencial y concomitante.
- **Observancia de disposiciones normativas:** realizar los trabajos profesionales cumplimentando las normativas y principios generalmente aceptados promulgados por los órganos, organismos del Estado y organizaciones facultados para ello. Además, deberá tener la obligación de ejecutar con el debido cuidado las instrucciones establecidas.
- **Formación profesional:** mientras el profesional se mantenga en el ejercicio activo, debe considerarse permanentemente obligado a actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional. Debe contribuir al desarrollo, superación y dignificación de la profesión mediante su propia superación y en la formación de profesionales jóvenes.

Orientaciones metodológicas y de organización.

El programa será impartido en carácter de entrenamiento como forma de capacitación en el puesto de trabajo a los auditores emergentes de la actividad de la auditoría de la UCAI CAP de Sancti Spíritus, egresados de los diferentes cursos de formación. El crédito de este entrenamiento será validado por el Ministerio de Educación Superior, expedido por la UNISS y la Facultad de Contabilidad y Finanzas que dirige la actividad en solicitud de la presente superación.

La enseñanza de la auditoría se basa en un aprendizaje creativo por parte de los alumnos, alejándose del esquema de un determinado y específico modelo de aprendizaje, permitiendo una mayor versatilidad en la aplicación de los conocimientos, habilidades y valores, con la premisa de que los mismos

desarrollarán el curso desde sus puestos de trabajo, en el propio desempeño profesional y laboral que exige la actividad de la auditoría.

El enfoque de los contenidos es eminentemente práctico de forma tal que el estudiante desarrolle las competencias laborales correspondientes en cada uno de los temas desarrollados, contribuyendo a una formación más integral acorde a los requisitos exigidos para el desarrollo de la capacitación profesional.

Por tanto el programa debe profundizar en aquellos aspectos de la vida profesional que el estudiante deberá enfrentar durante su desempeño laboral. Para lograr esto, se utilizarán diferentes métodos y técnicas de enseñanza apoyados en estrategias de autoaprendizaje que vincule al estudiante con la actividad que ejecuta, contribuyendo a dar solución a diferentes problemáticas que se dan en su entorno, y permitiendo el mejoramiento de la enseñanza y el auto transformación del alumno en un proceso de realización personal y desarrollo humano.

El estudiante será capaz de conocer y ejecutar diferentes habilidades, destrezas, conocimientos y capacidades relacionadas con la auditoría, integrándola a otras disciplinas profesionales en las que participa desde su actividad laboral, utilizando y aplicando los medios tecnológicos a su alcance para favorecer el perfeccionamiento de la ciencia y la técnica.

Los entrenamientos serán organizados (ver anexo 11) a través de talleres donde la mayor parte del tiempo será destinado a la discusión y debate de las problemáticas planteadas y por medio de la búsqueda de consenso se llegará a dar solución a las mismas. Este ejercicio permitirá al estudiante familiarizarse con el desempeño de la actividad educativa y a establecer un estado de auto confianza ante la tarea que ejecuta.

La bibliografía por la que los estudiantes realizarán su entrenamiento coincide con la literatura orientada por los programas de las diferentes asignaturas de la carrera de licenciatura en Contabilidad y Finanzas formulados en el plan de estudio D, además podrán utilizarse materiales y guías complementarias de estudio elaborada por los

profesores, así como artículos e informaciones extraídas de Internet que propicien una mejor planificación, orientación y ejecución de las actividades. Sobre todo materiales elaborados de acuerdo a las modificaciones sufridas en la actualidad por la actividad de la auditoría en Cuba, regulada por la Contraloría General de la República de Cuba.

Fundamentación del sistema de evaluación.

El sistema de evaluación se concibe desde la perspectiva de las competencias laborales que los estudiantes desarrollen en el proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo, bajo la orientación y facilitación de los profesores y supervisores. Se evaluará sistemáticamente en todos los talleres de entrenamiento, permitiendo que los estudiantes sean capaces de autoevaluarse y coevaluarse, a medida que vayan asumiendo el modelo metodológico para el aprendizaje de los contenidos de Auditoría. Se realizará una evaluación final donde expondrán los resultados de una auditoría efectuada a una entidad subordinada al Consejo Provincial de la Administración del Poder Popular.

3.3 Evaluación del programa de capacitación a través del criterio de expertos.

Para la valoración cualitativa de los resultados del programa de capacitación profesional en el puesto de trabajo propuesto, orientado al desarrollo del desempeño profesional de los auditores emergentes con enfoque de competencias laborales, se ha utilizado el criterio de expertos. Este método ha permitido determinar la factibilidad de los resultados y además perfeccionar y enriquecer la propuesta. Para el procesamiento de la información, desde la selección de los expertos hasta la interpretación de los indicadores seleccionados, de acuerdo a los criterios emitidos y las escalas valorativas, se empleó el método Delphi, siendo eficaz en la integración y concordancia de la diversidad de opiniones para determinar un acuerdo de valoración final.

Para la realización de esta actividad, que se corresponde con la cuarta tarea de investigación, se siguió un orden metodológico, relacionado con la selección del

universo de expertos que pueden ser posibles evaluadores de la propuesta, y la elección de los que potencialmente tienen la competencia para asumir un criterio valorativo. Finalmente, se aplica una encuesta donde cada experto identificado evaluará el programa de acuerdo a un grupo de indicadores, y a través de una base de datos diseñada con las variables estadísticas, establecidas en el método Delphi, se busca un índice de concordancia entre los mismos, para determinar su pertinencia, efectividad e impacto.

Para lograr eficiencia en el procesamiento de los datos obtenidos y aportados por los expertos, y alcanzar con claridad y calidad los resultados de la evaluación de los expertos, con un índice de riesgo de valoración negativo inferior al 5 por ciento ($\alpha \leq 0.05$), y una importancia relativa superior al 95 por ciento de aceptación por parte de los expertos, se utilizó una base de datos, soportada en Microsoft Excel, la cual procesa la información empleando técnicas de la estadística descriptiva e inferencial.

PRIMERO: selección de los expertos.

Para la selección de los expertos se tomaron en consideración 14 especialistas que integran el Consejo Científico de la Facultad de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de Sancti Spíritus, aprobados según resolución decanal del año 2010. De ellos el 42.8 por ciento pertenecen a la Comisión Permanente de Postgrado y Grado Científico, los cuales cuentan con la competencia suficiente para avalar la efectividad de la propuesta del programa de capacitación.

En total se encuestaron los 14 expertos, todos pertenecientes a la Universidad de Sancti Spíritus y en su selección, fueron tomados en consideración los siguientes aspectos:

- Experiencia profesional vinculada con la temática que se investiga.
- Experiencia en el desarrollo del postgrado.
- Investigaciones realizadas vinculadas de alguna manera con la temática tratada.
- Grado científico.
- Categoría docente.

- Cargo que ocupa.
- Años de experiencia como trabajador en la Educación Superior, y en la actividad de capacitación.

El 35.7 por ciento de los expertos poseen el grado científico de doctor (5), y el 64.3 por ciento de Máster (9), todos ellos, con un promedio de 20 años de experiencia en la docencia universitaria tanto de pregrado como posgrado.

De los expertos seleccionados, el 35.7 por ciento poseen la categoría docente de profesores titulares (5), el 35.7 por ciento son profesores auxiliares (5) y un 28.6 por ciento son asistentes (4). Todos ellos han ocupado responsabilidades docentes de diversa índole en la actividad del posgrado, de manera directa, o en la formación posgraduada, impartiendo cursos de superación, capacitación de cuadros, posgrado, diplomados y maestrías. Se desempeña como Director de Postgrado de la Universidad, uno de los expertos, cinco son miembros designados del Consejo Científico de la Facultad de Contabilidad y Finanzas, dos son miembros electos, y el resto son invitados. En la ficha de los expertos seleccionados se encuentran, además, la Presidenta y la Vicepresidenta del Consejo Científico de la Facultad de Contabilidad y Finanzas. De todos ellos, 6 son de la Comisión Permanente de Postgrado y Grado Científico de la Facultad.

Luego de la selección de los expertos se aplicó un instrumento (ver anexo 7) con el fin de determinar el coeficiente de competencia, a partir de la integración de los cálculos de los coeficientes de conocimiento y argumentación para hacer la elección definitiva de los expertos.

Para la obtención del coeficiente de conocimiento (Kc) se multiplica por 0.1 la valoración dada por cada experto en la escala sobre el conocimiento que posee de la temática. La determinación de Kc arrojó lo que a continuación se muestra (véase también anexo 10, tabla 1):

COEFICIENTE DE CONOCIMIENTO	1	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4
CANTIDAD DE EXPERTOS	3	4	7	-	-	-	-

Para esta valoración se considera como coeficiente de conocimiento alto, el intervalo entre $0.8 \leq K_c \leq 1$; medio, entre $0.79 \geq K_c \geq 0.6$; bajo, desde $0.59 \geq K_c \geq 0$. En tal sentido se obtiene que el 100por ciento tienen un K_c alto.

Para la obtención del coeficiente de argumentación (K_a) a cada experto se le presentó una tabla modelo sin las cifras y se le orienta marcar con una X cuál de las fuentes consideró ha influido en sus conocimientos, de acuerdo con los grados alto, medio y bajo. (Ver anexo 7)

Al utilizar los valores de la tabla patrón para cada una de las casillas marcadas por el experto, se calcula el número de puntos obtenidos en total y se suman los valores sustituidos de la tabla patrón y se valoran los resultados según los siguientes criterios:

- $0.8 \leq K \leq 1 \Rightarrow K_a \rightarrow$ alto.
- $0.6 \leq K < 0.79 \Rightarrow K_a \rightarrow$ media.
- $0 \leq K < 0.59 \Rightarrow K_a \rightarrow$ bajo.

La determinación del coeficiente de argumentación se sistematiza a continuación (véase también anexo 10, tabla 2):

COEFICIENTE DE ARGUMENTACIÓN	1	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4
CANTIDAD DE EXPERTOS	3	4	7	-	-	-	-

De estos resultados se puede inferir que el ciento por ciento de los encuestados tiene un coeficiente de argumentación alto.

Para determinar el coeficiente de competencia K , a partir de la integración de los resultados anteriores se aplicó la fórmula siguiente:

$$K = \frac{1}{2} (K_a + K_c)$$

Como resultado de la aplicación de este procedimiento (ver anexo 10, tabla 2), se obtuvo que los 14 expertos seleccionados poseen un nivel de competencia alto, para un ciento por ciento. Por tal razón la totalidad de los especialistas seleccionados son considerados expertos (ver anexo 8), lo que representa un ciento por ciento de la cifra encuestada. (Ver anexo 10, tabla 2).

SEGUNDO: búsqueda del índice de concordancia.

En aras de determinar los criterios valorativos de los expertos en torno al grado de factibilidad del programa de capacitación se les entregó a cada experto una copia de la propuesta donde, luego de realizar el análisis pertinente a través de un taller científico que sesionó en la Comisión Permanente de Postgrado y Grado Científico de la Consejo Científico de la Facultad de Contabilidad y Finanzas, se dio respuesta a los indicadores expuestos en la encuesta adjunta al informe. (Ver anexo 9).

En la Tabla # 4 del anexo 10 se resumen los resultados para cada categoría según la opinión de los 14 expertos encuestados. Con los resultados de esta tabla se obtiene los valores de frecuencias acumuladas para cada uno de los parámetros evaluados. Seguidamente se obtiene una tabla similar, donde se resumen los resultados de los valores de frecuencia relativa acumulativa para los parámetros que están siendo evaluados. (Ver anexo 10, tabla 5 y 6)

El siguiente paso del método consiste en obtener los valores de la Desviación Normal Estándar Inversa a partir de los resultados de las frecuencias relativas acumulativas. Se observa, anexo 10, tabla 7, que en este último paso mencionado la cantidad de categorías de la encuesta se ha reducido a uno, valor suficiente para obtener el intervalo de incremento y poder evaluar la categoría a la que pertenece cada parámetro según la opinión de los expertos.

Aspectos a evaluar	MP	P
1	0,79	100.00
2	100,00	100.00
3	1,47	100.00
4	1,47	100.00
5	100,00	100.00
6	1,47	100.00
7	1.07	100.00

El procedimiento siguiente consiste en:

- Obtención de la suma total de los valores por fila y columna de la Tabla # 7.
- Obtención del promedio de los resultados de la suma por fila y columna entre la cantidad de categorías y parámetros a evaluar respectivamente.
- Obtención de los valores N-P para cada parámetro a evaluar.

Este último paso es el objetivo central de la aplicación del método. El valor de N se obtiene a partir de la siguiente ecuación:

$$N = \frac{\text{Resultado de la suma de la columna promedio}}{(\text{cantidad de parámetros} - \text{cantidad de categorías iguales})} = \frac{376.58}{7 - 2} = 75.31$$

Como se observa en la Tabla # 7, el resultado de los parámetros N-P para los indicadores 2 y 5 a evaluar, existe consenso entre todos los expertos de que el programa es muy pertinente. En el resto de los indicadores los valores expresados en la columna N-P resultan menores que el primer intervalo de los puntos de corte, por tanto, según el análisis de la búsqueda de concordancia entre todos los expertos encuestados, son evaluados de muy pertinente. Se infiere que el programa propuesto se evalúa de Muy Pertinente de acuerdo a la totalidad de criterios.

De estos resultados puede interpretarse que:

Los expertos consideran que el programa de capacitación es muy pertinente en el sentido de que tiene en cuenta, como cualidad esencial, las necesidades y potencialidades de los auditores emergentes, para su ejecución en el escenario laboral de desempeño.

El programa propuesto permite que se ofrezca una alternativa viable para mejorar el desarrollo de los desempeños profesionales con un enfoque de competencias laborales a todos los auditores emergentes, y extensivo al resto de los auditores del territorio. Ello es posible a partir de la integración de las competencias profesionales alcanzadas por los auditores en el ejercicio de la profesión, con los niveles de desempeño, en función de las competencias laborales.

Los expertos concuerdan en que la propuesta didáctica (programa), y las acciones contenidas en el cronograma de ejecución y autopreparación, ver anexo 11, son muy pertinentes, al garantizar a los auditores emergentes los contenidos, métodos, procedimientos, técnicas, orientaciones y organización de la capacitación, sin afectar tiempo de trabajo, adecuadas para el aprendizaje en un escenario laboral de desempeño.

Los expertos evaluaron además la pertinencia de la relevancia social de las propuestas a partir de interpretar que el programa es consistente para provocar un cambio a nivel individual en el profesional, y a la vez una transformación social en la medida que por medio de la misma se permite el desarrollo de los desempeños profesionales, teniendo en cuenta las competencias laborales en los auditores emergentes para el ejercicio de su profesión.

Se considera muy pertinente el programa al ser viable su aplicación, es decir, su ejecución no requiere de gran complejidad y en sí mismo, es lo suficientemente preciso como para obtener resultados significativos sin mucha inversión de capital humano, tecnológico y financiero.

Además, el programa propicia que el estudiante logre un desarrollo de las competencias laborales en un entorno de desempeño adecuado, de acuerdo a las condiciones de su trabajo y las creadas por él mismo para la autogestión formativa.

Como resultado de la aplicación de la encuesta a expertos también se obtuvieron una serie de recomendaciones y criterios que permiten perfeccionar los resultados de la investigación.

CONCLUSIONES

Sobre la base de las reflexiones teóricas y empíricas se arribaron a las siguientes conclusiones:

La caracterización teórica del proceso de capacitación en el puesto de trabajo reveló la diversidad de formas en que puede expresarse la preparación profesional y técnicas de los auditores, aprovechando las potencialidades de los escenarios de desempeño como espacio de construcción de significados, desde un enfoque de las competencias laborales, lo que permitió fundamentar didácticamente el programa de capacitación en el puesto de trabajo para los auditores emergentes.

El diagnóstico del desempeño profesional de los auditores emergentes pertenecientes a la Unidad de Auditoría Interna del Consejo de la Administración Provincial de Sancti Spíritus reveló que existen insuficiencias en la preparación profesional y laboral que enfrentan en el desarrollo del ejercicio de la auditoría, debido a la dependencia en las decisiones, escasa experiencia y capacitación, y la falta de idoneidad demostrada en su actuación profesional.

El programa de capacitación en el puesto de trabajo propuesto para el desarrollo del desempeño profesional de los auditores emergentes se interpreta como un proceso de desarrollo de competencias laborales, con un marcado carácter individualizado, autodirigido y autocontrolado, donde se produce la construcción social de aprendizajes que se obtienen mediante experiencias en situaciones concretas de trabajo, aportando un conjunto de competencias laborales, apoyadas en competencias profesionales y expresadas en niveles de desempeño.

El programa de capacitación en el puesto de trabajo para los auditores emergentes fue evaluado por criterio de expertos, los cuales consideran que es muy pertinente debido a que es aplicable de acuerdo a la integración y correspondencia de los contenidos con las competencias laborales, y las necesidades y potencialidades de los auditores emergentes, así como el impacto que puede generar en beneficio de su desempeño profesional y la transformación personal.

RECOMENDACIONES

1. Implementar el programa de capacitación dirigido a los auditores emergentes de la Unidad Central de Auditoría Interna del Consejo de Administración Provincial para realizar auditorías e integrar la institución universitaria y la empleadora.
2. Continuación de la investigación con vistas al diseño de una metodología para el desarrollo de las competencias laborales en la educación posgraduada.
3. Reforzar los criterios del sistema de evaluación del desempeño de los auditores emergentes en correspondencia con sus funciones específicas.
4. Dar mayor participación en el proceso de capacitación en el puesto de trabajo a las instituciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA

1. Agudelo, S. (1993). *Certificación Ocupacional. Manual Didáctico*. Editorial Cinterfor/OIT. Montevideo, Uruguay.
2. Almada, A., (1999). *El desarrollo de los sistemas normalizados y de certificación de competencia laboral y la transformación de la formación y la capacitación en México*. Secretario Ejecutivo. Consejo de Normalización y Certificación de competencia laboral. México. Primer Encuentro Andino sobre formación con base en Competencias Laborales. Santa Fé de Bogotá.
3. Álvarez, A., (2000). Curso de Maestría en Ciencias de la Educación. *Módulo de Formación de habilidades*. CEDECU. Camagüey. Cuba
4. Alles, M. (2001). *¿Qué es gestión por competencias?* Disponible en: www.marthaalles.com/libros.htm, Buenos Aires, Argentina.
5. American institute of certified public accountants. (1972). *Declaraciones sobre normas de auditoría*. Statements on Auditing Standards, núm. 1, volumen 47: noviembre. México.
6. Andino, M. (1997). *Un modelo de vinculación universidad–empresa y experiencias de su aplicación en Cuba*. En: VII Seminario Latinoamericano de Gestión Tecnológica. La Habana.
7. Baeza, M., et al. (1998). *La Norma ISO 9000 y la Competencia Laboral*. Editoriales OIT.CIMO.CONOCER .México.
8. Carrasco, J. (2005). *La Organización de Empresas y Administración de Personal*. Editorial Mac Hill. México.
9. Casañas Díaz, M., 1999:95-110 *El cambio educativo: un reto de las políticas nacionales ante el nuevo milenio*. Revista Educación universitaria. 95-110:p. Universidad Camilo Cienfuegos. Publicación Científica- Área de Estudios sobre Educación Superior. Matanzas. Cuba
10. Castellanos, (2005). *El proceso pedagógico en la educación técnica y profesional: antecedentes históricos, esencia y caracterización en el siglo XXI*. Facultad de Ciencias Técnicas. Universidad Pedagógica “Frank País García”. Santiago de Cuba. Cuba.

11. Castro, León, J. (1999). *Planificación y desarrollo de la formación profesional en el sector industrial manufacturero con enfoque de competencias laborales*. SENATI. Primer Encuentro Andino sobre Formación con base en Competencias Laborales. Santa Fé de Bogotá.
12. Cook and Winklie. (1984). *Auditoría*, Tomo I, Tercera Edición. Editorial: Félix Varela. La Habana, Cuba.
13. Colectivo de autores del ISPETP, (2007). Plan de estudio para la educación técnica profesional. MINED. Cuba.
14. Colectivo de autores. (2006). Normas y procedimientos para la gestión de programas de maestrías. Dirección de educación de postgrado. Ministerio de educación superior. La Habana, Cuba.
15. Colectivo MINED. (1997). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
16. Consejo de Ministros. (1995). *Decreto Ley 159 de la auditoría*. Oficina Nacional de Auditoría. Cuba.
17. Cruz, V. (2005). *Modelos educativos del postgrado: una visión internacional*. Folleto. 2005.
18. Ducci, M. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. En: *Formación basada en competencia laboral*. Cinterfor/OIT. Montevideo.
19. Fernández, A., et al. (1997). *El sistema de postgrado en Cuba: filosofía y estructura y prioridades*. MES. La Habana. Cuba.
20. Florián, J., et al. (1999). *El postgrado en su vinculación Universidad– Empresa*. Tesina 1er Diplomado “Gestión del postgrado...”. Guantánamo. Cuba.
21. Fuentes, H. (2002). *Diseño curricular y evaluación basados en competencia*. Cundinamarca. Colombia. 10-46:p.
22. Gallard, M., (1997). *Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo*. En Gallart y Bartoncello. Cuestiones actuales de la Formación. Red Latinoamericana de educación y trabajo. Cinterfor.

23. Gonczi, et al, 1996 Andrew; Athanasou, James. *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia*. Ed. Limusa.
24. González, V. (2004). *La formación de la competencia profesional en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa*. En: CD 4to. Congreso Internacional de Educación Superior "Universidad 2004", La Habana, Cuba.
25. Hassan, A. (1994). Evolución de los mercados de trabajo y la política de educación y formación. CEDEFOP. Revista de Formación Profesional.
26. Hernández Sampieri R. (1998). *Metodología de la Investigación*. Segunda Edición. México.
27. Ibarra, A. (1998). *El desarrollo de los sistemas normalizado y de certificación de competencia laboral y la transformación de la formación y la capacitación en México*. Ponencia presentada en el Encuentro Andino de Formación Basada en Competencia Laboral. Bogotá. Mayo de 1998.
28. Ibarra, F., et al. (1992). *Metodología de la investigación social*. Editorial Pueblo y Educación. UH, Cuba.
29. INEM. *Metodología para la ordenación de la Formación Profesional Ocupacional*. Madrid. 1995
30. Larousse, (1930). Diccionario de la lengua española. Real Academia de la Lengua Española, Madrid. España.
31. Lastre, L. (2003). *Modelo de Gestión Territorial de la Educación de posgrado para el sector empresarial*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Bayamo 2003. 19:p.
32. Lenin, V. (1980). *Obras Completas*. Tomo 18. Editorial Progreso. Moscú.
33. Ley 107. (2009). De la constitución de la Contraloría General de la República. Consejo de Estado. Cuba.
34. Ley 107. (2010). *Reglamento orgánico para el funcionamiento de la Contraloría General de la República*. Contraloría General de la República. Cuba.

35. Martí, J. (1975). *Obras Completas*. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana. Cuba.
36. Marx, K. (1990). *El Capital*. Tomo I. Editorial Progreso. Moscú.
37. McClelland, D., et al. (1984). *Competency Assessment Methods: History and State of the Art*.
38. Mertens, L. (1997). *Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. Editorial CINTERFOR. Montevideo, Uruguay.
39. Mesa, J. (2005). *Un enfoque sistemático de la capacitación de los Recursos Humanos en la empresa*. Disponible en: www.Gestiopolis.com. Conocimiento en Negocio.
40. Ministerio de Auditoría y Control. (2007). *Manual del auditor*. Tomo I y II. Segunda edición. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad Habana, Cuba.
41. Motola, Roffr, D., (1993). *La autosuperación como forma de superación*. 30:p. Informe de investigación. La Habana, CENESEDA..
42. Muñoz, J. (1998). *Implantación de un sistema de selección por competencias*. Training and Development Digest. Mayo, 1998.
43. Norton, R. (2000). *Educación y Capacitación para el Empleo*, Universidad del Estado de Ohio, Columbus, USA.
44. Obregón, S. (2006). La capacitación en el puesto de trabajo. Disponible en: www.monografias.com/trabajo19/la-capacitacion-puesto-trabajo/capact.shtml
45. Plunkett, L, et al. (2007). *Administración Proactiva, Técnicas y Modelos para Desarrollo Ejecutivo*. Editorial Mac Hill, México.
46. Resolución Ministerial 199. (1993). *Reglamento de la Educación de Postgrado de la República de Cuba*. Ministerio de la Educación Superior. La Habana. Cuba.
47. Resolución Ministerial 350. (2007). Normas para los auditores internos. Ministerio de Auditoría y Control, Cuba.
48. Resolución Ministerial 399. (2003). Norma para los auditores gubernamentales. Ministerio de Auditoría y Control. Cuba.
49. Resolución Ministerial 453. (2006).

50. SENATI. (2003). *La Formación Basada en Competencias Laborales y el Sistema Dual*. Editorial SENATI. Perú.
51. Stoner, J. (2003). *Administración*. Segunda parte, quinta edición. Tomo II. Editorial Alejo Carpentier. La Habana, Cuba.
52. Turnnermann, C., (1994). *La Educación permanente y su impacto en la Educación Superior*. Revista Universitas 2000. Vol. 18. No. 2. p:37-54.
53. Viña, R. (2008). *La formación de los profesionales para el desempeño en actividades contables sobre la base de competencias laborales*. UO, Cuba. Ensayo disponible en monografias.com

Anexo No. 1. Encuesta a los supervisores de la UCAI-CAP Sancti Spiritus.

Objetivo. Constatar el nivel de preparación técnica y profesional de los auditores emergentes en su desempeño profesional y laboral.

Indicadores a considerar:

- Conocimientos, habilidades y valores éticos de la profesión expresada en su desempeño laboral.
- Superación profesional y técnica recibida.
- Cumplimiento de las disposiciones legales y éticas.
- Profesionalidad demostrada.
- Disciplina laboral y ética.
- Relaciones humanas y laborales.

Compañero(a):

Con la presente encuesta se pretende indagar acerca del conocimiento y criterio que poseen ustedes en cuanto a la preparación técnica y profesional que tienen y caracterizan a los auditores emergentes en su actuar diario durante el desempeño profesional. Se espera de ustedes la mayor colaboración y veracidad en los criterios asumidos y expuestos, pues de ello depende el éxito de nuestro trabajo. Marque con una X los aspectos seleccionados. Muchas gracias.

Interrogantes.

1. ¿Qué factores considera usted que influyeron para despertar el interés de los estudiantes de la enseñanza técnica profesional por la profesión de auditor? Argumente.

Valor responsabilidad ____

Orientación vocacional ____

Otros ____

2. ¿Existe el diseño de los puestos de trabajo para los auditores de formación emergente?

Si ____

No ____

No conoce ____

3. ¿Los auditores de formación emergente con los que usted trabaja tienen conocimientos técnicos que le permitan actuar dentro del marco de sus competencias? Ejemplifique.

Si ____

No ____

4. ¿Considera que los programas del curso de formación emergente deben ser modificados en función de lograr una mejor preparación para el desempeño de la profesión? Diga por qué.

Si ____

No ____

5. ¿Los auditores emergentes cumplen las Normas de Auditoría establecidas para su comportamiento ético? Argumente.

Si ____

No ____

6. ¿Considera que las evaluaciones recibidas por los auditores emergentes responden a su desempeño laboral y profesional? Diga por qué.

Si ____

No ____

7. ¿Los planes de capacitación concebidos están encaminados a las necesidades identificadas por cada auditor emergente? Argumente.

Si ____

No ____

Anexo No. 2. Encuesta a los profesores de la carrera Licenciatura en Contabilidad y Finanzas.

Objetivo. Constatar el desarrollo de las competencias profesionales alcanzadas por los auditores emergentes que cursan la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas de primero a quinto año.

Indicadores a considerar:

- Conocimientos, habilidades y valores éticos de la profesión expresada en su desempeño laboral.
- Superación profesional y técnica recibida.
- Cumplimiento de las disposiciones legales y éticas.
- Profesionalidad demostrada.
- Disciplina laboral y ética.
- Relaciones humanas y laborales.

Compañero(a):

La presente encuesta pretende indagar acerca del criterio que poseen ustedes en cuanto a la preparación profesional que tienen y caracterizan a los auditores emergentes en su formación. Se espera de ustedes la mayor colaboración y veracidad en los criterios asumidos y expuestos, pues de ello depende el resultado de este trabajo. Marque con una X los aspectos seleccionados. Muchas Gracias.

Interrogantes.

1. ¿El programa de la asignatura que imparte cubre todas las necesidades de conocimiento profesional? Argumente.
Si ____
No ____
2. ¿El resultado de sus evaluaciones está acorde al conocimiento que requiere la profesión que desempeñan? Diga por qué.
Si ____
No ____

3. ¿Tienen desarrollada la habilidad de independencia para la búsqueda de conocimientos? Justifique se respuesta.

Si ____

No ____

4. ¿Cómo evaluaría usted el nivel de desempeño profesional de los auditores emergentes a los que les imparte clases? Argumente.

Muy bueno ____

Bueno ____

Regular ____

Malo ____

5. ¿Sabe si existen otras formas de superación o capacitación para estos profesionales? De ser Si, argumente.

Si ____

No ____

No conoce ____

Anexo No. 3. Encuesta a los auditores emergentes que se desempeñan en la UCAI-CAP Sancti Spíritus.

Objetivo. Constatar las insuficiencias que muestra la preparación del personal que se desempeña como auditor emergente para desarrollar las competencias laborales en la ejecución de auditorías.

Indicadores a considerar:

- Conocimientos, habilidades y valores éticos de la profesión expresada en su desempeño laboral.
- Superación profesional y técnica recibida.
- Cumplimiento de las disposiciones legales y éticas.
- Profesionalidad demostrada.
- Disciplina laboral y ética.
- Relaciones humanas y laborales.

Estimado estudiante:

La presente encuesta pretende indagar acerca de la preparación técnica y profesional que los caracteriza en su desempeño profesional y laboral. Se espera de ustedes la mayor colaboración y veracidad en los criterios asumidos y expuestos, pues de ello depende el resultado de nuestro trabajo. Marque con una X los aspectos seleccionados. Muchas gracias.

Interrogantes.

1. ¿Recibió usted orientación vocacional en sus estudios técnicos profesionales? Argumente.

Si ____

No ____

2. ¿Le resultaba atractiva la asignatura de Auditoría?

Si ____

No ____

¿Por qué?

3. ¿Qué lo motivó a usted a optar por la profesión de auditor? Ejemplifique.
Porque sentía atracción ____
Por las facilidades que le brindaba el curso de Formación Emergente ____

4. ¿El curso de Formación Emergente le proporcionó las herramientas imprescindibles para el desempeño de la profesión?

Si ____

No ____

¿Por qué?

5. ¿Considera que el curso de Formación Emergente debe sufrir cambios en sus programas?

Si ____

No ____

¿Por qué?

6. ¿Tiene usted Tutor?

Si ____

No ____

De responder afirmativamente, ¿cómo valoras su trabajo?

____ Bueno

____ Regular

____ Malo

7. ¿Conoce las Normas de Auditoría que rigen los principios éticos del actuar del auditor?

Si _____

No _____

De responder afirmativamente, ¿qué Resolución las establece?

8. ¿Conoce la legislación vigente para el ejercicio de su profesión o al menos sabe consultarla?

Si _____

No _____

Ejemplifique.

9. ¿Cómo concibe su desempeño laboral y profesional? Argumente.

Bueno _____

Regular _____

Malo _____

10. ¿Donde adquirió mayor conocimiento y habilidades en la profesión?

Formación Técnica Profesional _____

Curso de Formación Emergente _____

Universidad _____

Actividad Profesional _____

11. Enuncie las principales debilidades que considera presenta en su desempeño profesional.

12. ¿Conoce si está concebido y si se cumple un Plan de Capacitación adecuado a las necesidades individuales?

Si _____

No _____

13. ¿Es efectiva la capacitación que usted recibe? Justifique.

Si _____

No _____

14. ¿El programa de la asignatura de auditoría que se le imparte en la universidad contribuye para el desarrollo de sus habilidades profesionales? Diga por qué.

Si _____

No _____

Anexo No. 5 Plan de Capacitación.

UNIDAD CENTRAL DE AUDITORÍA INTERNA.
CONSEJO DE LA ADMINISTRACIÓN PROVINCIAL.
EDIFICIO 3 APTO 20 OLIVOS I.

Plan de Capacitación	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Días Afectados	26	25	26	26	27	25	23	-	24	26	25	23
Temas a Tratar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	-	(9)	(10)	(11)	(12)

Temas:

- (1) Activos Fijos Tangibles, Inventarios. La cuenta. Partida Doble (Marilín, Alexis y Homero)
- (2) Efectivo en caja. Efectivo en Banco. (Daniela)
- (3) Inversiones Materiales en Proceso. (Homero)
- (4) Nómina, Retenciones y Vacaciones. (Daniela)
- (5) Combustible Resolución 60/09 MFP. (Milca)
- (6) Faltantes, Sobrantes y Expedientes (Lourdes)
- (7) y (9) Principales Deficiencias Detectadas en Auditoría. Supervisoras (Esther Mary, Xiomara y Maria Elena)
- (10) Cuentas por Cobrar y Cuentas por Pagar. (Alexis y Raúl)
- (11) Presupuesto, Ejecución y Liquidación. (Esther Mary y Maria Elena)
- (12) Planes de Producción y Financieros. (Homero)

**Anexo No. 5. CERTIFICADO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARCIAL
(MENSUAL Y TRIMESTRAL)**

EVALUADOR: _____ EVALUADO: _____

CARGO: _____ OCUPACIÓN: _____

PERIODO QUE EVALUA: _____ ÁREA: _____

INDICADORES A EVALUAR	Calificación de la evaluación	
	Obtener	Obtenida
A) Cumplimiento de los objetivos funciones y tareas individuales.		
- Cumple con sus funciones, tareas y objetivos de trabajo individuales plenamente.		
- En ocasiones incumple con sus funciones tareas y objetivos de trabajo individuales.		
- Incumple con sus funciones tareas y objetivos de trabajo individuales.		
B) Realización del Trabajo con eficiencia, calidad y la productividad o rendimiento requerido.		
- Es creativo, actúa con iniciativas, realizando su trabajo con eficiencia calidad o rendimiento óptimo.		
- En ocasiones es creativo realizando su trabajo con eficiencia calidad.		
- Incumple la eficiencia calidad y rendimiento de su trabajo.		
C) Disciplina laboral		
- Asiste con regularidad y puntualidad, aprovecha al máximo la jornada laboral, cumple el Reglamento Disciplinario Interno.		
- En ocasiones tiene inasistencia e impuntualidad al trabajo, aprovecha parcialmente la jornada laboral		
- Tiene inasistencia e impuntualidad al trabajo no aprovecha al máximo la jornada laboral. Incumple el Reglamento Disciplinario Interno.		
D) Capacitación y Desarrollo Individual		
- Cumple con el Plan de Capacitación y Desarrollo y pone en práctica lo aprendido.		
- En ocasiones cumple con el Plan de Capacitación y Desarrollo individual.		
- Incumple con su Plan de Capacitación y Desarrollo aprobado, al no matricular, abandonar o no aprobar por causas injustificadas el curso planificado.		
E) Uso y cuidado de los recursos materiales, portadores		

energéticos, equipos y medios de protección individual.		
- Usa y cuida los equipos y medios de protección personal. Eficiente empleo de recursos materiales y portadores energéticos.		
- En ocasiones no cuida eficientemente los equipos, medios de protección, recursos materiales y portadores energéticos.		
- Mal uso y cuidado de equipos y medios de protección personal. Ineficiente empleo de recursos materiales y portadores energéticos.		

Fecha de realización de la evaluación	Fechas de discusión de la evaluación	
Firma del Evaluado	Conforme Si___ No___	Firma del Evaluador
Conclusiones		
Recomendaciones		

Objetivos y tareas para el próximo periodo (incluye las tareas de superación)

Anexo No. 6. Triangulación de datos.

Objetivo. Constatar las regularidades fundamentales que caracterizan el desempeño profesional de los auditores emergentes, a partir de los datos obtenidos en la aplicación de los diferentes instrumentos.

Entrevista a Supervisores.	Encuesta a Profesores.	Entrevista a Auditores Emergentes.	Revisión documental	Consideraciones finales
La selección de los auditores se realizó sin criterio de medidas ni orientación profesional		Los auditores emergentes no recibieron orientación profesional, ni se sienten motivados por la profesión en el momento de optar por ella		En la selección de los auditores emergentes no se tuvieron en cuenta criterios de idoneidad, sustentado en la orientación profesional y motivación por la profesión de la auditoría.
El diseño específico de los puestos de trabajo no tiene concebido las competencias que los auditores deben reunir para demostrar su idoneidad			Las evaluaciones del desempeño que se aplican no están diseñadas de forma específica acorde a las funciones de cada puesto de trabajo	Las evaluaciones de desempeño de los auditores emergentes no demuestran su idoneidad profesional y laboral alcanzada en el ejercicio de la auditoría.

<p>Los auditores emergentes no cuentan con la experiencia suficiente en la actividad contable y financiera para enfrentar los desempeños en auditoría</p>	<p>Existen estudiantes con deficientes rendimientos, que los ubican en estado de repitencia o deserción académica</p>	<p>No conocen las Normas de Auditoría, la legislación vigente, ni saben consultarla</p>		<p>Los auditores emergentes no cuentan con suficiente experiencia relacionada con la profesión, ni de la actividad contable y financiera, unido a los deficientes resultados alcanzados en la formación profesional.</p>
<p>El desempeño de los auditores emergentes es evaluado sin criterio de idoneidad</p>	<p>Consideran deficiente su desempeño profesional, acompañado de un lenguaje técnico limitado, falta de creatividad e independencia en la solución de problemas profesionales y presentan desconocimiento de las</p>	<p>Consideran su desempeño laboral como deficiente y sus principales debilidades las identifican como el bajo conocimiento de la contabilidad, los costos y el análisis financiero</p>		<p>Los auditores emergentes no demuestran idoneidad en su desempeño laboral, acompañado de un lenguaje técnico limitado, falta de creatividad e independencia en la solución de problemas profesionales y presentan</p>

	normas de redacción y de la ortografía			desconocimiento de las normas de redacción y de la ortografía.
Los planes de capacitación no están encaminados a las necesidades por cada auditor emergente	Se desconoce la existencia de otras formas de superación o capacitación para estos profesionales	No conocen el plan de capacitación, ni consideran efectiva las acciones de superación que reciben	No está previsto el diseño del Plan de Capacitación a partir de las necesidades individuales de cada auditor lo que limita su alcance y efectividad, No se planifican acciones de capacitación externas y están limitadas dentro de la unidad	Se desconoce por parte de los supervisores y tutores de la existencia de planes de capacitación orientados al entrenamiento de los auditores emergentes, y las acciones desarrolladas en otros escenarios de superación no satisfacen las necesidades de los mismos.
	Los contenidos que se imparten en las asignaturas de la carrera no satisfacen todas las necesidades	No consideran atractiva la asignatura de auditoría, Consideran que los programas de las		Los contenidos que se imparten en las asignaturas del ejercicio de la profesión de la carrera Licenciatura en

	profesionales para los desempeños exitosos	asignaturas de auditoría que han recibido en la carrera de Contabilidad y Finanzas debe ampliar sus contenidos		Contabilidad y Finanzas, donde están matriculados los auditores emergentes no satisfacen la totalidad de las necesidades profesionales y laborales de los mismos.
	No tienen desarrollada la habilidad de independencia para la búsqueda de conocimientos	La insuficiencia del valor responsabilidad y la falta de interés en la superación profesional y autodidacta		Los auditores emergentes se comportan en sus desempeños profesionales de manera dependiente, poco responsables, y desinteresados ante la superación y la autopreparación profesional.

		No son efectivas las herramientas del curso emergente para el desempeño de la profesión		No son efectivas las herramientas del curso emergente para el desempeño de la profesión.
		Consideran el trabajo del tutor de insuficiente debido a la elevada cantidad de adiestrados		Consideran el trabajo del tutor de insuficiente debido a la elevada cantidad de adiestrados.

Anexo No. 7. Ficha para la selección de los expertos.

Objetivo. Seleccionar los posibles expertos que participarán en el proceso de evaluación del programa de capacitación profesional en el puesto de trabajo con enfoque de competencias laborales orientado a los auditores emergentes de la UCAI CAP de Sancti Spíritus.

1. Completamiento de los datos del experto.

Nombres y apellidos: _____

Edad: _____ Especialidad: _____

Año de graduado: _____ Centro de trabajo: _____

Ocupación: _____ Años de experiencia: _____

Participación en Eventos: _____

Investigaciones Realizadas: _____

Publicaciones: _____

2. Determinación del coeficiente de conocimiento.

Se precisa de usted marque con una X en un rango de 1 a 10 el criterio autovalorativo que tiene acerca de la problemática relacionada con la capacitación profesional en el puesto de trabajo con enfoque de competencias laborales.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Determinación del coeficiente de argumentación.

FUENTES DE ARGUMENTACION	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	ALTO (A)	MEDIO (M)	BAJO (B)
1. Análisis Teóricos Realizados.			
2. Experiencia obtenida.			
3. Trabajos de autores nacionales.			
4. Trabajos de autores extranjeros.			
5. Conocimiento del estado actual del problema.			
6. Intuición.			
TOTAL			

Anexo No. 8. Relación de los expertos consultados en la valoración del programa de capacitación.

Se tomaron los miembros por Resolución Decanal del Consejo Científico de la Facultad de Contabilidad y Finanzas

1. Dra. C. Adilén Carpio Camacho. Profesora Titular. Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora en Psicología en la Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Años de experiencia en la Educación Superior: 16 años. Miembro Designado de la Comisión Científica.
2. Dr. C. Alejandro Carbonell Duménigo. Profesor titular. Doctor en Ciencias Técnicas. Director del Centro de estudios de Técnicas Avanzadas de Dirección. Años de experiencias en la Educación Superior: 17. Miembro Designado de la Comisión Científica.
3. Dr. C. Armando Boullosa Torrecilla Profesor Titular. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Director de Postgrado en la Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Años de experiencia en la Educación Superior: 34 años. Miembro Designado de la Comisión Científica.
4. Dr. C. José Camilo Valdivia Cruz. Profesor auxiliar. Doctor en Ciencias Técnicas. Profesor de Administración del Centro de estudios de Técnicas Avanzadas de Dirección. Años de experiencias: 28. Miembro Designado de la Comisión Científica.
5. Dra. C. Epifania Hernández Melendres. Profesora Titular. Doctora en Ciencias Contables y Financieras. Profesora de Contabilidad y Auditoría de la Facultad de Contabilidad y Finanzas. Asesora metodológica de la UNISS. Años de experiencia en la Educación Superior: 36. Miembro Designado de la Comisión Científica.
6. M. Sc. Sonia Hernández La Rosa. Profesora Asistente. Máster en Dirección. Profesora Principal de Auditoría. Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Años de experiencia en la Educación Superior: 36 años. Miembro Electo de la Comisión Científica.
7. M. Sc. María Luisa Lara Zayas. Profesora titular. Máster en Contabilidad. Profesora principal de Contabilidad. Facultad de Contabilidad y Finanzas.

- Asesora de Contabilidad en la Dirección de Economía de la UNISS. Años de experiencia en la Educación Superior: 36. Miembro Electo de la Comisión Científica.
8. M. Sc. Isis Ramos Acevedo. Profesora auxiliar. Máster en Finanzas. Vicedecana de Investigación y Postgrado, Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Años de experiencia en la Educación Superior: 15 años. Presidenta de la Comisión Científica.
 9. M. Sc. Maydelín Orozco García. Profesora asistente. Máster en Finanzas. Profesora de la Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Años de experiencia en la Educación Superior: 6 años. Vicepresidenta de la Comisión Científica.
 10. M. Sc. Mariela Cantero García. Profesora auxiliar. Máster en Finanzas. Profesora de la Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Años de experiencia en la Educación Superior: 24 años. Invitada a la Comisión Científica.
 11. M. Sc. Rafael E Viña Echevarría. Profesor auxiliar. Máster en Ciencias de la Educación y Especialista en Contabilidad. Profesor de Auditoría. Facultad de Contabilidad y Finanzas. Años de experiencia en la Educación Superior: 9 años. Invitado a la Comisión Científica.
 12. M. Sc. Lázara Valdés Mederos. Profesora asistente. Máster en Finanzas. Vicedecana de la Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Años de experiencia en la Educación Superior: 6 años. Invitado a la Comisión Científica.
 13. M. Sc. Yunier García Pérez. Profesor instructor. Máster en Ciencias de las Nuevas Tecnologías para la Educación. Profesor de Sistemas de Información para el Contador. Facultad de Contabilidad y Finanzas. Años de experiencias en la Educación Superior: 3. Invitado a la Comisión Científica.
 14. M. Sc. Miguel C. Sánchez Varela. Profesor auxiliar. Máster en Finanzas. Profesor de la Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de Sancti Spíritus José Martí. Años de experiencia en la Educación Superior: 26 años. Invitado a la Comisión Científica.

Anexo No. 9. Guía para la valoración del sistema de acciones por criterio de experto.

Objetivo: Validar la pertinencia e impacto del programa de capacitación profesional en el puesto de trabajo para el desarrollo de los desempeños profesionales de los auditores emergentes de la UCAI CAP de Sancti Spíritus, con un enfoque de competencias laborales.

Compañero o compañera:

Usted ha sido seleccionado por su experiencia y nivel docente metodológico para que de sus valoraciones acerca del programa de capacitación profesional en el puesto de trabajo para el desarrollo de los desempeños profesionales de los auditores emergentes de la UCAI CAP de Sancti Spíritus, con un enfoque de competencias laborales.

La valoración debe ajustarse a los indicadores que permitirán evaluar el impacto del programa, y están dirigidos a dos aspectos fundamentales:

1. *Evaluación del proceso*: contempla la revisión de la precisión y eficiencia del programa propuesto, desde el punto de vista metodológico, didáctico e institucional. En este aspecto son indicadores:
 - Correspondencia de los contenidos del programa con las necesidades y potencialidades de los estudiantes.
 - Conveniencia de la fundamentación de la propuesta didáctica.
 - Integración entre los conocimientos, habilidades y valores propuestos en el programa.
 - Relación entre los componentes del contenido del programa con las competencias laborales.
 - Conveniencia del sistema de evaluación.
2. *Evaluación del impacto*: identificada como los beneficios que genera el programa de capacitación para el desarrollo del desempeño y la transformación profesional de los auditores emergentes. Debe ser posible comprobar los cambios:

- Aplicabilidad del programa de capacitación en el puesto de trabajo en el desarrollo del desempeño profesional de los auditores emergentes con un enfoque de competencias laborales.
- Transformación del desarrollo individual de los auditores en su interacción con el escenario laboral.

A continuación se ofrece una escala valorativa para favorecer su emisión de criterios:

Indicadores	MP	%	P	%	PP	%	NP	%
Correspondencia de los contenidos del programa con las necesidades y potencialidades de los estudiantes.								
Conveniencia de la fundamentación de la propuesta didáctica.								
Integración entre los conocimientos, habilidades y valores propuestos en el programa.								
Relación entre los componentes del contenido del programa con las competencias laborales.								
Conveniencia del sistema de evaluación.								
Aplicabilidad del programa de capacitación en el puesto de trabajo en el desarrollo del desempeño profesional de los auditores emergentes con un enfoque de competencias laborales.								
Transformación del desarrollo individual de los auditores en su interacción con el escenario laboral.								

Otras opiniones:

Gracias.

ANEXO No. 10

APLICACIÓN DEL MÉTODO DELPHI

Experto	Kc	Análisis teórico	Experiencia	Trabajos nacionales consultados	Trabajos extranjeros consultados	Conocimiento estado del problema en el extranjero	Intuición
1	8	A	A	A	M	M	A
2	9	A	A	A	A	A	A
3	10	A	A	A	A	A	A
4	10	A	A	A	A	A	A
5	8	M	A	M	M	M	A
6	8	M	A	M	M	M	A
7	9	A	A	A	M	M	A
8	8	M	A	M	M	M	A
9	10	A	A	A	A	A	A
10	8	M	A	A	M	A	A
11	8	M	A	A	M	M	A
12	8	A	A	M	M	M	A
13	9	A	A	A	M	A	A
14	9	A	A	A	M	M	A

Tabla 1. Determinación del grado de conocimiento y argumentación de los expertos.

Expertos	Análisis teórico	Experiencia	Trabajos nacionales consultados	Trabajos extranjeros consultados	Conocimiento estado del problema en el extranjero	Intuición	Ka	Kc	K	Competencia del experto
1	0,3	0,5	0,05	0,04	0,04	0,05	1	1	0,89	ALTA
2	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1	1	0,95	ALTA
3	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1	1	1,00	ALTA
4	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1	1	1,00	ALTA
5	0,2	0,5	0,04	0,04	0,04	0,05	1	1	0,84	ALTA
6	0,2	0,5	0,04	0,04	0,04	0,05	1	1	0,84	ALTA
7	0,3	0,5	0,05	0,04	0,04	0,05	1	1	0,94	ALTA
8	0,2	0,5	0,04	0,04	0,04	0,05	1	1	0,84	ALTA
9	0,3	0,5	0,05	0,05	0,05	0,05	1	1	1,00	ALTA
10	0,2	0,5	0,05	0,04	0,05	0,05	1	1	0,85	ALTA
11	0,2	0,5	0,05	0,04	0,04	0,05	1	1	0,84	ALTA
12	0,3	0,5	0,04	0,04	0,04	0,05	1	1	0,89	ALTA
13	0,3	0,5	0,05	0,04	0,05	0,05	1	1	0,95	ALTA
14	0,3	0,5	0,05	0,04	0,04	0,05	1	1	0,94	ALTA

Tabla 2. Resultado de la competencia del experto.

Número de expertos:	14
Número de indicadores:	7

Indicadores	Expertos													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Tabla 3. Resultados del cuestionario aplicado a los expertos.

Frecuencias absolutas de categorías por indicador					
Indicadores	Categorías				Total
	MP	P	PP	NP	
1	11	3	0	0	14
2	14	0	0	0	14
3	13	1	0	0	14
4	13	1	0	0	14
5	14	0	0	0	14
6	13	1	0	0	14
7	12	2	0	0	14

Tabla 4. Frecuencia absoluta de los criterios de los expertos.

Frecuencias acumuladas de categorías por indicador				
Indicadores	Categorías			
	MP	P	PP	NP
1	11	14	14	14
2	14	14	14	14
3	13	14	14	14
4	13	14	14	14
5	14	14	14	14
6	13	14	14	14
7	12	14	14	14

Tabla 5. Frecuencia absoluta acumulada de los criterios de los expertos

Frecuencias acumuladas relativas de categorías por indicador				
Indicadores	Categorías			
	MP	P	PP	NP
1	0,79	1,00	1,00	1,00
2	1,00	1,00	1,00	1,00
3	0,93	1,00	1,00	1,00
4	0,93	1,00	1,00	1,00
5	1,00	1,00	1,00	1,00
6	0,93	1,00	1,00	1,00
7	0,86	1,00	1,00	1,00

Tabla 6. Frecuencia relativa acumulada de los criterios de los expertos

Puntos de corte y escala								
Indicadores	Categorías				Promedio	N- Promedio	Todos iguales	Categoría
	MP	P	PP	NP				
1	0,79	100,00	100,00	100,00	75,20	0,11		MA
2	100,00	100,00	100,00	100,00			MA	MA
3	1,47	100,00	100,00	100,00	75,37	-0,05		MA
4	1,47	100,00	100,00	100,00	75,37	-0,05		MA
5	100,00	100,00	100,00	100,00			MA	MA
6	1,47	100,00	100,00	100,00	75,37	-0,05		MA
7	1,07	100,00	100,00	100,00	75,27	0,05		MA
Suma	6,2549	500	500	500				
Promedio Puntos de corte	1,0425	100	100	100	75.31			

Tabla 7. Resultados de la Desviación Normal Estándar Inversa.

Matriz de relación indicadores-categorías				
Indicadores	Categorías			
	MP	P	PP	NP
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			

Tabla 8. Frecuencia absoluta acumulada de los criterios de los expertos

Anexo No. 11. Cronograma del Programa de Capacitación.

El programa de capacitación propuesto para el desarrollo del desempeño profesional de los auditores emergentes con enfoque de competencias laborales deberá ejecutarse en un periodo relativamente corto, donde no entorpezca el proceso de aprendizaje y que se desarrolle paralelamente al continuo proceso laboral del profesional.

La puesta en práctica de las acciones relativas a la ejecución del programa debe ser previamente planificada y organizada de acuerdo a las expectativas de los auditores y con el consentimiento de los supervisores y directivos de la UCAI CAP implicados en el proceso. De acuerdo a este convenio es que se ejecutará el programa.

Los resultados finales de la propuesta estarán de acuerdo al nivel de cooperación e integración de la Universidad y la Unidad de Auditoría Interna del Consejo de la Administración Provincial. Esta última tiene un valor significativo a consecuencia del nivel de decisiones que establezca para la realización del curso y la exposición de los recursos que intervendrán en el mismo.

A este plan de ejecución se le anexará un sistema de control que permita evaluar su ejecución de acuerdo al grado de efectividad del proceso de capacitación, que dará como resultado la calidad de la puesta en práctica del programa propuesto.

Objetivo general. Organizar la ejecución del programa de capacitación en el puesto de trabajo para el desarrollo del desempeño profesional de los auditores emergentes con un enfoque de competencias laborales.

Sujetos implicados:

Instituciones Educativas: Universidad Sancti-Spíritus, Facultad de Contabilidad y Finanzas.

Entidad Gestora: Unidad de Auditoría Interna del Consejo de la Administración Provincial.

Otras organizaciones participantes: Asamblea Provincial del Poder Popular; Departamento de Gestión y Capacitación de la Asamblea Provincial del Poder Popular; Contraloría General de la República de Cuba, Delegación Provincial; ANEC.

Los recursos que deben invertirse en el proceso. Para la ejecución del programa es necesario un conjunto de recursos materiales, financieros y humanos que contribuyan de manera directa en el desarrollo eficiente del proceso. Los recursos humanos están presentes, los cuales garantizan la realización del mismo. Los materiales y financieros que han de utilizarse se relacionan a continuación:

Recursos Financieros. Estos recursos serán expresados en los salarios que devengarán el profesor y los supervisores en la preparación de los talleres de entrenamiento. En el caso de los estudiantes no generarán gastos por superación, ya que el programa está ideado para que se desarrolle en el propio desempeño profesional, sin afectar horas laborales.

Recursos Materiales. Están relacionados con todos los materiales que el proceso exija para su realización. Computadora y otros que puedan surgir en el desarrollo del proceso.

PLAN DE ACTIVIDADES A DESARROLLAR.

Actividades	Objetivo	Fecha	Ejecutan	Resp.
Reunión inicial con los auditores, profesores, supervisores y directivos implicados en la capacitación.	<ul style="list-style-type: none">▪ Establecer los parámetros organizativos para la ejecución del programa.▪ Analizar las condiciones exigibles para el desarrollo de la actividad de superación.	Junio	Profesores de la Facultad, Supervisores y Directivos de la UCAI CAP.	Daniela Iglesia
Actividades docentes planificadas (talleres de entrenamiento) en el programa de capacitación sobre temas de Auditoría.	<ul style="list-style-type: none">▪ Orientar los contenidos planificados en el programa de capacitación en cada uno de los talleres de entrenamiento.	Junio y Julio.	Daniela Iglesia y Rafael Viña.	Daniela Iglesia
Conclusiones del postgrado.	<ul style="list-style-type: none">▪ Evaluar los resultados de la ejecución del postgrado de acuerdo a la calidad de su realización.	Julio	Daniela Iglesia y Rafael Viña.	Daniela Iglesia

HORARIO PARA LA EJECUCIÓN DEL CURSO.

TEMA	CONTENIDO	HORAS DE CAPACITACIÓN		
		TALLERES DE ENTRENAMIENTO	FECHA	HORAS
I	La responsabilidad legal y ética del auditor	6	3-6-2011	4
			3-6-2011	2
II	La planeación de la auditoría	8	10-6-2011	4
			17-6-2011	4
III	La ejecución de la auditoría	8	24-6-2011	4
			1-7-2011	4
IV	El cierre de la auditoría	8	8-7-2011	4
			15-7-2011	4
V	El seguimiento de la auditoría	4	22-7-2011	4
	TOTAL	34		34

Nota: Las 62 horas destinadas a las prácticas de entrenamiento, serán cumplimentadas en tareas específicas contenidas dentro de la planificación de las acciones de control a ejecutar por los auditores emergentes.

SISTEMA DE CONTROL.

FORMAS DE CONTROL	FECHA	ASPECTOS A CONTROLAR
Visitas de control a las actividades de entrenamiento proyectado en el horario de ejecución.	10-6-2011 1-7-2011 15-7-2011 22-7-2011	Desarrollo y calidad de las actividades docentes. Cumplimiento de los objetivos. Orientación y evaluación de las actividades planificadas en relación al desempeño.
Entrevistas a los auditores.	24-6-2011 22-7-2011	Grado de satisfacción por la calidad del curso.
Entrevistas a los docentes y estudiantes.	22-7-2011	Participación de los demás sujetos implicados y cumplimiento de las necesidades materiales.