



Tesis en opción al título académico de Máster en Educación Superior. Mención: Docencia Universitaria

Título: Actividades de Capacitación en Auditoría para Auditores, Jefes de Grupos y Supervisores de las Unidades de Auditoría Interna.

Autor: Lic. Ulises L. Rojas Acosta.

**Tutores: DrC. Armando Boullosa Torrecilla.
DrC. Epifania Hernández Meléndrez.**

PENSAMIENTOS

"Habituar al hombre a la utilización de sí....., he ahí el que ha de ser objeto de los esfuerzos de los educadores nuevos."

"[...] todo esfuerzo por difundir la instrucción es vano, cuando no se acomoda a la enseñanza a las necesidades naturaleza y porvenir del que la recibe."

José Martí

"No es posible graduar hasta qué punto llegarán los alumnos, cuando a cada paso estén tocando que sus progresos son la obra de sus manos; desaparecen los estorbos como por encanto, cuando el dedo de la experiencia les señala a cada instante las conquistas que alcanzan por sí mismos."

José De la Luz y Caballero

Esto lo digo, y lo dije primero ante los ingenieros, donde tuve el honor de ser Presidente, porque todos tenemos el privilegio de haber recibido de toda la nación un gran esfuerzo para que nosotros nos capacitáramos. Eso nos da la oportunidad de ser de los que mejor vivimos en general, como promedio, dentro de la sociedad. Pero el fin de ese esfuerzo que ha hecho toda la nación, no es para eso. Es para que esa capacidad rinda una función social, de la que tanto se ha hablado. Y eso es una responsabilidad que adquirimos al aceptar esa capacitación de hecho.

Fidel Castro (Colegio de Arquitectos - 16/2/59)

DEDICATORIA

Al tutor por guiarme el camino a seguir en la investigación y ofrecer vitales recomendaciones para alcanzar la materialización de este empeño.

Al colectivo de profesores de la maestría que con su enseñanza aportaron los conocimientos imprescindibles para vencer la tarea.

A todos mis compañeros por su apoyo para mantenerme motivado y decidido en alcanzar esta meta.

A mi familia por su amor, comprensión y apoyo.

bnmqwertyuiopasdfghjklzxc
vbnmqwertyu



iopasdfghjklzxcvbnmqwerty
uiopasdfghjklzxcvbnmqwert
yuiopasdfghjklzxcvbnmqww

I N D I C E

Contenido	Pág.
Síntesis.	1
Introducción.	2
Capítulo I - Fundamentos teóricos de la capacitación y de la actividad de auditoría.	9
1.1 -Procesos de capacitación y aprendizaje. Consideraciones generales.	9
1.1.1 -Bases epistemológicas de la capacitación en Cuba.	16
1.1.2 -Algunas consideraciones acerca de la capacitación de adultos.	18
1.1.3 -Capacitación técnica especializada.	21
1.1.4 -Diagnóstico de necesidades dentro del proceso de capacitación.	24
1.1.5 -Programas de capacitación.	24
1.1.6 -Valoración de la capacitación.	25
1.2 -Evolución de la auditoría.	25
1.2.1 -Contexto internacional.	25
1.2.2 -Antecedentes y actualidad en Cuba.	27
1.3 -Conceptos, definiciones e importancia de la auditoría.	30
1.4 -Normas de auditoría. La calidad.	33
1.4.1 -Normas de auditoría aplicadas en Cuba.	34
1.4.2 -Calidad en la auditoría.	34
Conclusiones Parciales.	35
Capítulo II - Diagnóstico y fundamentación del sistema de actividades de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna.	36
2.1 -Diagnóstico y fundamentación de la necesidad de las actividades de capacitación en Auditoría.	36
2.2. -Resultados de la aplicación del Cuestionario Guía Metodológica para la Evaluación de la Calidad de las Auditorías.	37
2.3. -Resultados de la aplicación del Cuestionario para determinar la tenencia y actualización del Manual de Instrucciones y Procedimientos.	37
2.4 -Resultados de descargos recibidos y evaluados.	38
2.5 -Otros análisis.	39
2.6 -Características del personal que labora en las unidades de auditoría interna.	39
2.7 -Fundamentación educativa de la propuesta.	40
Conclusiones Parciales.	42
Capítulo III – Sistema de actividades de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos, supervisores y validación.	43
3.1 -Proceso de actividades de capacitación en Auditoría.	43

3.1.2 -Orientaciones metodológicas para el desarrollo de las actividades de capacitación en Auditoría.	43
3.3 -Actividades de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores.	45
3.3.1 –Objetivos.	45
3.4 -Organización de las actividades de capacitación en Auditoría.	47
3.4.1 -Primer grupo de actividades de capacitación.	47
3.4.2 -Segundo grupos de actividades de capacitación.	49
3.4.3 -Tercer grupo de actividades de capacitación.	50
3.4.4 -Cuarto grupo de actividades de capacitación.	52
3.4.5 -Quinto grupo de actividades de capacitación.	53
3.5 -Contenidos esenciales	55
3.5.1 -Plan de auditoría y control estadístico.	55
3.5.2 -Plan de capacitación.	56
3.5.3 -Control de la calidad.	57
3.5.4 -Desarrollo y ejecución de la Auditoría.	59
3.5.5 -Papeles de Trabajo.	64
3.5.6 -Informe de auditoría.	66
3.5.7 -Técnicas básicas de comprobación.	72
3.5.8 -Programas de auditoría.	74
3.5.9 -Funciones, atribuciones y ética.	74
3.6 -Bibliografía básica.	76
3.7 -Bibliografía complementaria o de consulta.	76
3.8 -Validación.	77
Conclusiones Parciales.	77
Conclusiones.	79
Recomendaciones.	80
Bibliografía.	
Anexos.	

Síntesis

Esta investigación se desarrolla con el objetivo de proponer un sistema de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna, se utilizan los métodos teóricos y empíricos. Para argumentar y fundamentar la necesidad de las actividades de capacitación se diagnosticó sobre la base de diferentes instrumentos. La cuantificación y análisis de datos e informaciones evidencian insuficiencias y requerimientos, que afectan un buen funcionamiento y desarrollo de la actividad de auditoría interna en el país. El sistema de capacitación se caracteriza por diferentes formas organizativas docentes y dinámicas, que pueden impartirse como posgrados, diplomados, talleres, conferencias, seminarios, cursos a distancia o cualquier otra vía factible. La validación se desarrolló mediante criterios de expertos, quienes opinaron que los contenidos de las actividades de capacitación propuestas cumplen los requisitos de los objetivos planteados y poseen todos los atributos para su aplicación práctica, lo cual está dado por la amplitud y profundidad de la dimensión educativa y creativa, que lo apoya. La sustentación práctica de la investigación se ha corroborado con las opiniones de profesionales de alta calificación y en eventos científicos de base, provincial y en el XI Taller Nacional de Auditoría, Control y Supervisión 2010, por lo cual queda debidamente avalada su utilización y resultados.

Introducción.

Al triunfar la Revolución, Fidel ya había proclamado: “[...] es una Revolución de los humildes, por los humildes y para los humildes [...]”. Por lo tanto se avizoraban cambios radicales en los procesos institucionales, económicos y sociales del país.

Con la aprobación de la Ley Fundamental de la República el 7 de febrero de 1959, se reorganizó el Ministerio de Hacienda para permitir la fiscalización de la gestión administrativa de las múltiples entidades que pasaron a manos del Estado.

Transcurrido el primer decenio del estado estar en poder de obreros y campesinos, cuando aún el país se debatía en el shock de cambios y transformaciones, que giraban en el diapasón social y económico, que incluyeron los “errores lógicos” y los requerimientos perentorios en la transición experimentada.

Era indispensable la etapa de recuperación de los controles, la contabilidad y la auditoría; valen para estos intereses los preceptos Martianos: *“En prever está todo el arte de salvar”*¹ y *“[...] dejar de prever es un delito público: y un delito mayor no obrar, por incapacidad o por miedo, en acuerdo con lo que se prevé”*²

Los Organismos de la Administración Central del Estado (OACE) han estado inmersos en todas las transformaciones por las cuales ha transitado el país, fueron surgiendo las direcciones de auditoría, con el paso del tiempo se consolida el Sistema Nacional de Auditoría (SNA) y la auditoría interna como instrumento para controlar y asegurar los recursos de la propia administración.

A inicios de los años 90, diversos factores provocaron una aguda crisis económica en el país por las severas afectaciones producidas por la guerra económica imperialista, el derrumbe del campo socialista y la desintegración de la URSS, por lo cual fue necesario acometer las inevitables medidas para rebasar esa etapa, tales como: el trabajo por cuenta propia, apertura a la inversión extranjera y al turismo internacional, la despenalización del dólar, la entrega de tierras y recursos para la creación de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa, como nueva forma de propiedad. En la actualidad el país viene dando pasos en la institucionalización, incluyendo la reorganización del Estado y el Gobierno y profundizando en el perfeccionamiento del socialismo de acuerdo a las condiciones y características de la situación actual.

El país busca su propio camino al estar actualmente el mundo envuelto en diversas crisis y guerras. Se ha venido desarrollando el sistema de perfeccionamiento empresarial, la revolución energética, se incrementaron de manera sustancial las relaciones comerciales y financieras con otros países, destacando a China, Vietnam, Rusia, Angola, Irán, Brasil y Argelia, se profundiza la integración de Cuba en la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América (ALBA), incluyendo el establecimiento de la Moneda Única de Compensación Monetaria (SUCRE).

Después del triunfo de la Revolución, varias etapas o procesos han caracterizado la organización, el funcionamiento y la subordinación de la auditoría en Cuba. El año

¹ Obras Completas, Año 1893, Tomo 2, Pág. 397.

² Obras Completas, Año 1887, Tomo 4, Pág. 221.

2009 representó un cambio sin precedentes para el control y la institucionalización del país, al promulgarse la Ley de la Contraloría General de la República³ (CGR), que expresa: “[...] los órganos, organismos, organizaciones y entidades sujetos a las acciones de control que por esta Ley se establecen están obligados a mantener sistemas de control interno, conforme a sus características, competencia y atribuciones institucionales”.

Una vía insoslayable para concretar el concepto anterior lo constituye la necesidad estratégica del correcto funcionamiento y trabajo de las unidades de auditoría interna, en el componente de supervisión y monitoreo del control interno, al cual se le suma la asesoría, el valor agregado y el traslado de las mejores experiencias, como apoyo y beneficios tangibles, que pueden aportar las mismas.

En toda esta temática es válido lo expuesto por Carlos A. Sabino⁴: “*El conocimiento es, más que nada, un proceso, no un acto único o algo que se alcanza bruscamente [...]*”, el autor los asocia al concepto de eficiencia, caracterizado en la “Enciclopedia Encarta”⁵ donde define: “[...] es una virtud y facultad para obtener un efecto determinado”.

Toda capacitación implica costos derivados de los recursos necesarios a utilizar en ella, es una inversión altamente recuperable en la medida del logro de nuevos conocimientos y habilidades y se lleven a la práctica laboral.

El autor asocia la capacitación para auditores con un enfoque práctico, que incluya de forma sistemática los problemas y situaciones de la actividad, la participación en su análisis y solución. La enseñanza por medio de las impresiones en los sentidos es la más fácil y más agradable, deben hacerse llegar los conocimientos por un sistema que a la vez concilie su variedad, para que no se fatigue su atención y hacer que se apasionen con sus tareas, sobre la base de colocar la profesión de auditoría y al auditor en una dimensión superior, para estimular y potenciar su autoestima. Ello derivará en alcanzar mejores resultados.

Potenciar el capital humano a través de un aprendizaje planificado, sistemático y permanente, que tome como base las necesidades actuales y futuras de la profesión, es un elemento clave e indispensable para alcanzar los objetivos estratégicos de las unidades de auditoría interna y un mejor desempeño a escala organizacional.

En la actualidad la superación debe ocupar un lugar privilegiado en cada unidad, pues es el subsistema destinado al diseño, organización y control de las distintas actividades o acciones de capacitación para mejorar el desempeño y enfrentar los cambios constantes; es la preparación a los auditores, jefes de grupos y supervisores para enfrentar cada tarea por difícil y compleja que sea.

Para el autor de esta tesis resultó interesante el estudio de los informes de investigación realizados por diferentes docentes, los cuales han abordado la temática de la capacitación, entre ellos se cita a Mario Ricardo Valdivia Guerra, (1997).

³ Ley No. 107/09 de la CGR, Cap. III, Artículo 15.

⁴ Carlos A. Sabino: El Proceso de Investigación. Pág. 4.

⁵ Enciclopedia Encarta ® 2002. © Microsoft Corporation.

Adalberto Bravo Carbonell, (2004). Jorge Martín Hernández, (2004), Armando Torrecilla Boullosa, (2007) y Epifania Hernández Meléndrez (2009).

Es importante cómo estas investigaciones presentan un corte de privilegio para la preparación y superación del personal. Representa la muestra de cada trabajo, de los diseños metodológicos, la estructura de los programas en función de resolver distintas problemáticas de corte gerencial para lograr eficiencia y eficacia en el objeto social de sus respectivas entidades.

De acuerdo al desarrollo alcanzado y los problemas actuales, las instituciones están obligadas a proyectar sistemas de superación y capacitación sustentados en fundamentos y diseños sólidos, que proporcionen una adecuada preparación y actualización. Es imprescindible en todo el proceso involucrar al capital humano de la actividad de auditoría, pues la necesidad social de la disciplina, requiere una dimensión especial, dado por las características, importancia y la repercusión de la profesión.

En base a los análisis y evaluación objetiva de las distintas tendencias y resultados cualitativos de la actividad de auditoría interna en el país, se diagnostica un conjunto de deficiencias, problemas y necesidades que afectan la actividad, incidiendo negativamente en la calidad y un mejor desarrollo integral, afectando las misiones y los objetivos inherentes a estas estructuras, destacando los problemas siguientes:

- No todos los auditores, jefes de grupos y supervisores están capacitados integralmente en todas las dimensiones requeridas en la profesión.
- Se identifica como un riesgo significativo la afectación que puede ocasionar a la actividad el no cumplimiento de los preceptos éticos que rigen la profesión.
- No se han capacitado a los auditores para que se puedan promover a los cargos de jefes de grupos y supervisores.
- El personal no domina integralmente la legislación vigente, en particular la Ley No. 107 de la CGR, por ser promulgada recientemente.
- Se detectan errores, insuficiencias y fallas técnicas en la ejecución de acciones de control y en la presentación de resultados a través de los informes.
- Los papeles de trabajo de las auditorías presentan errores e insuficiencias.
- Desactualización con relación a las normativas técnicas y profesionales vigentes.
- Existen unidades de auditoría sin manual de instrucciones y procedimientos o el que poseen está desactualizado.
- Las supervisiones no se hacen en todas las etapas y persisten dificultades e imprecisiones.
- No siempre se le da la importancia y el seguimiento adecuado a las acciones de control ejecutadas, evidenciado en la falta de control y revisión respecto a

los planes de medidas y las medidas disciplinarias de las auditorías que lo requieran.

- Persisten insuficiencias e incumplimientos en la preparación de los planes de auditoría y en los informes estadísticos.
- No siempre se corresponden los hallazgos detectados con la calificación otorgada en la auditoría.
- No están debidamente desarrolladas todas las habilidades, que debe conocer y aplicar el auditor interno.

Sobre la base de estas insuficiencias y necesidades se concreta el **problema científico** siguiente:

¿Qué capacitación desarrollar a los auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna para contribuir en la solución de los problemas y necesidades actuales y prepararlos para los retos futuros?

Objeto de estudio: El proceso de capacitación. **El campo de acción:** La auditoría interna.

Objetivo general: Proponer un sistema de actividades de capacitación en Auditoría para la preparación de auditores, jefes de grupos y supervisores en función de que cumplieren correctamente su labor.

Preguntas Científicas.

1. ¿Cuáles son los principales fundamentos teóricos y metodológicos acerca de la capacitación y la auditoría?
2. ¿Qué insuficiencias, problemas y necesidades presentan los auditores, jefes de grupos y supervisores en la labor que desarrollan actualmente?
3. ¿Qué características deben peculiarizar un sistema de actividades de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores para que cumplieren correctamente su labor?
4. ¿Qué evaluación otorgan los expertos a las actividades de capacitación para los auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna?

Tareas científicas de la investigación.

1. Análisis de los fundamentos teóricos y metodológicos relacionados con la capacitación y la auditoría.
2. Diagnóstico de las insuficiencias, problemas y necesidades presentadas por los auditores, jefes de grupos y supervisores en la labor que desarrollan actualmente.
3. Elaborar un sistema de actividades para la capacitación en Auditoría, que reúna las características requeridas, dirigidas a auditores, jefes de grupos y

supervisores de las unidades de auditoría interna para que cumplimenten correctamente su labor.

4. Validar el sistema de actividades de capacitación en Auditoría, por criterios de expertos y mediante recopilación de información especializada sobre los resultados de la aplicación práctica.

Población y Muestra:

- **Unidad de estudio:** unidades de auditoría.
- **Población a estudiar:** unidades de auditoría de Cuba
- **Tipo de muestra utilizado:** no probabilístico intencional
- **Muestra:** 23 consultas y 58 controles en unidades de auditoría de la provincia de Sancti Spiritus. Evaluación de 347 descargos o discrepancias presentadas al extinto MAC a nivel nacional. Informes del año 2009 con análisis de la situación y completamiento de los jefes de grupos y supervisores, caracterizando la totalidad de las unidades de auditoría interna del país.

Métodos.

Del nivel teórico:

Análisis y síntesis: mediante el análisis se realizó un razonamiento de los problemas y necesidades generales de la actividad de auditoría interna y se concatenó con el compendio de teorías y legislaciones, para ello fueron valoradas las respuestas más significativas a la situación problemática fundamental evaluada, toda esta tarea se precisó en cada una de sus partes. A través de la síntesis se revierte a una nueva concepción en cuanto a sus relaciones, características generales y las nuevas precisiones generadas entre los elementos, la realidad y los criterios más útiles para la implementación de las actividades de capacitación en Auditoría.

Inductivo-deductivo: se utilizó en todo el procesamiento de los fundamentos teóricos acerca de los elementos presentados en las unidades de auditoría interna, permitiendo llegar a generalizaciones a partir del estudio de los temas y los conceptos particulares, que requieren tratamientos de capacitación específicos.

Histórico lógico: el análisis de la evolución y desarrollo de la auditoría permitió correlacionar las leyes generales, el estudio de la esencia de los fenómenos inherentes en la actualidad y las necesidades futuras, según las visiones pertinentes y el desarrollo prospectivo de la actividad, lo cual deriva en la determinación de la situación lógica y objetiva actualizada.

Enfoque de sistema: la utilización del método comprendió el estudio de las cualidades, componentes, estructura, orden jerárquico e interrelaciones del contenido de la capacitación como fenómeno educativo al llevarlo a una realidad integral de cada uno de sus componentes, sus funciones e interacciones estables con sus relaciones entre el todo y cada una de sus partes.

Del nivel empírico:

El análisis documental: permitió la consulta de los documentos normativos e informes elaborados por los diferentes niveles de dirección, así como el estudio de programas, orientaciones metodológicas, balances, estadísticas, leyes, resoluciones y circulares vigentes, con el objetivo de constatar el estado real del problema.

Observación: en el presente trabajo está presente la observación científica e intencional, con metodología y requisitos específicos, participan supervisores, analistas y colaboradores debidamente preparados.

Cuestionarios: se aplica el Cuestionario y la Guía Metodológica para la Evaluación de la Calidad de la Auditoría del extinto MAC y el cuestionario para determinar las unidades de auditoría interna con Manual de Instrucciones y Procedimientos y su actualización.

Criterios de expertos: se incorporaron sugerencias o criterios de profesionales del sistema de auditoría y los de experiencia docente o combinados ambos factores, para darle mayor enriquecimiento y confiabilidad a la investigación.

Métodos estadísticos matemáticos: análisis de la información obtenida con diferentes instrumentos, utilización de estadígrafos, gráficos y comparaciones, así como el método Delphy con los resultados de los instrumentos aplicados para constatar y validar la propuesta sobre la base de los criterios de expertos.

Novedad de la investigación.

No existe ningún sistema de capacitación para auditores que sea abarcador, especializado, sistemático, dinámico y actualizado, donde se utilicen diferentes vías y mecanismos para su aplicación, características, que distinguen a esta propuesta.

Se utilizan diferentes formas organizativas docentes y dinámicas, que pueden impartirse como posgrados, diplomados, talleres, conferencias, seminarios, cursos a distancia o cualquier otra vía factible.

Se concreta fundamentalmente sobre necesidades de capacitación debidamente identificadas y se proyecta en desarrollar el nivel de preparación del personal para potenciar su labor y la profesión en general.

Aporte práctico.

Es un sistema de capacitación integral, abarcador, sistemático y multifacético, que se dirige a la solución de las insuficiencias, problemas y necesidades del personal de auditoría, lo cual se conjuga con la situación actual y los retos futuros; basado en las mejores experiencias prácticas, la legislación vigente y las concepciones metodológicas más actualizadas.

Estructura de la tesis.

Está ordenada en introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. En el primer capítulo se establecen los fundamentos teóricos y metodológicos sobre la capacitación y la auditoría, el segundo capítulo argumenta el

diagnóstico y la fundamentación educativa de la propuesta, mientras que en el tercero se presenta el proceso de actividades de capacitación en Auditoría, las orientaciones metodológicas, los objetivos, la organización, los contenidos fundamentales, la bibliografía básica y complementaria, así como se argumenta suficientemente su validación.

CAPÍTULO I: Fundamentos teóricos de la capacitación y de la actividad de auditoría.

Introducción.

En este capítulo se analizan, valoran y se toma posesión de los aspectos teóricos y metodológicos como soporte de las bases fundamentales del presente trabajo investigativo, donde se concatena toda la dimensión del conocimiento concerniente a los procesos de capacitación, destacando las bases epistemológicas en Cuba, la dirigida a adultos, la técnica especializada, el diagnóstico, la valoración y el impacto de los programas de capacitación.

Se dimensionan los principales elementos teóricos y metodológicos que sustentan y rigen la actividad de auditoría, lo cual se fundamenta con su evolución histórica, conceptos, definiciones e importancia, esencia de las Normas de Auditoría y la legislación, así como la caracterización, análisis y valoración de la calidad como dimensión indisolublemente relacionada a la actividad.

1.1 Procesos de capacitación y aprendizaje. Consideraciones generales.

La capacitación, es el proceso y el resultado de formar hombres capaces, inteligentes que hayan desarrollado su pensamiento⁶, tiene como fin la formación del hombre y la cultura en su ínter realización dialéctica.

La capacitación y desarrollo del recurso humano, es una estrategia institucional tan importante que deben acompañar a los demás esfuerzos de cambio que las organizaciones lleven adelante. Este autor razona, que también a veces el cambio en el tipo, contenido, formulación y hasta en la forma de impartir puede brindar mejores resultados y alcanzar nuevas metas y objetivos.

En las Normas de Auditoría se precisan los deberes básicos de los jefes de los Órganos y Organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección empresarial y organizaciones económicas de base con relación a la auditoría interna, donde se manifiesta la obligatoriedad de garantizar, que cada auditoría sea ejecutada por personal que posea la capacidad necesaria.

En el artículo el papel del liderazgo y la necesidad de la capacitación⁷ se reconoce: *“Si bien hay personas que parecieran nacidas para ser líderes, para ejercer autoridad, lo cierto es que la mayoría de las personas que ocupan posiciones de liderazgo, ya sea en naciones, grandes y pequeñas organizaciones o empresas, lo hacen a través de una exigente y disciplinada preparación. Hay algunos recorridos para llegar a liderar. Es necesario que alguien quiera hacerlo, eso hace a la motivación del líder; luego es necesario que crea que puede hacerlo, esto está vinculado con la autoestima; seguidamente es bueno saberse líder, reconocerse*

⁶ Dr. Cs. Carlos M. Álvarez de Zayas. La Escuela en la vida. Pág. 27.

⁷ EDUARDO PRESS . LAS COSAS DEL PODER Y LA AUTORIDAD. DIGITAL.

como tal, formar dicha identidad; y finalmente todo esto es posible si uno sabe hacerlo, es decir si hay capacitación”.

Un enfoque importante que asume este autor en el proceso de capacitación propuesto para auditores, jefes de grupos y supervisores, es elevar la autoestima y la conciencia de ese personal con relación a la confianza adquirida con los niveles de preparación alcanzados, incentivando la habilidad de liderazgo, que debe caracterizar a éstos profesionales, como nueva concepción internacional.

Según lo expuesto en el Libro “Educación Digital”⁸ “[...] *en lo que nos atañe hay una evidente correlación entre la marginalidad social y las carencias educativas. Hoy más que nunca se cuestiona la enseñanza tradicional que en muchos casos se ha vuelto “reaccionaria”. Percibimos que se mantiene un desfase creciente entre la acelerada transformación de la sociedad, la cultura, la política, la economía y la producción, frente a los conocimientos y valores impartidos en el aula. En efecto, nadie puede negar que sea difícil mantener a los docentes actualizados en los temas más relevantes o interesar a los alumnos en tareas con poca vigencia en la vida cotidiana y en el trabajo. Además, como las empresas exigen un personal cada vez mejor capacitado, los responsables en recursos humanos deben luchar constantemente contra las fallas sensibles en la educación, de quienes ingresan y también contra la insuficiente capacitación recibida en el propio trabajo [...] hay que tomarlo muy en serio. No solamente en sus aspectos tecnológicos, sino en todos los necesarios para abrir el proceso educativo al mundo.*”

Este autor considera, que es preciso crear la conciencia de la necesidad de una capacitación permanente. A medida que se acelera la innovación tecnológica, el desarrollo y los cambios es más evidente la angustia de los especialistas en quedar rezagados, no sólo de perder el tren del conocimiento, también perder el trabajo para el cual se han formado. Esto se agudiza hoy más cuando las carreras profesionales tienden a acortarse, buscando un mayor grado de especialización y sobre todo para no postergar indebidamente la incorporación laboral.

La capacitación ha demostrado ser un medio muy eficaz para hacer productivas a las personas, su eficacia se ha demostrado en un alto por ciento de todos los programas de capacitación. No obstante, los gerentes no deben dar por hecho que exista una relación causal entre el conocimiento impartido o las destrezas enseñadas y el aumento significativo de la productividad.

Se deben impartir programas diseñados para transmitir información y contenidos relacionados específicamente al puesto de trabajo o para imitar patrones de procedimientos. Los futuristas afirman que el personal requerirá capacitación muchas veces durante toda su vida laboral. La mayoría de las personas disfrutan la capacitación y la consideran útil para su carrera.

La capacitación no sólo es buena para la empresa, también constituye un buen negocio. Por ejemplo, en E.U.A. desde mediados de los años 50, la mitad de las compañías importantes, contaban con algún tipo de programa de capacitación. A

⁸ Antonio M. Battro “La Educación Digital” Pág. 56.

finales de los años 70, el 75 por ciento de las empresas importantes tenían departamentos independientes dedicados exclusivamente a ofrecer una gama completa de programas de capacitación. Hoy en Cuba todas las entidades cuentan con personal dedicado al estudio de las necesidades de capacitación, a planificar, organizar y coordinar capacitación para sus recursos humanos. Están diseminados por el país distintos institutos, escuelas, centros especializados y aulas de capacitación.

La formación y el perfeccionamiento son áreas en las que ha aumentado el interés en los últimos años. Decidir, diseñar y poner en marcha programas de formación y perfeccionamiento de los trabajadores, con el objetivo de mejorar sus capacidades, aumentar su rendimiento y hacerlos crecer, es una cuestión por la que cada vez hay una mayor preocupación.

No obstante, internacionalmente la evolución experimentada por las empresas en la década de los 90 en términos efectivos (reducciones y cierres) y estructuras organizativas, están produciendo importantes cambios en los conceptos tradicionales de la gestión de las carreras. Las empresas utilizan las actividades de formación y perfeccionamiento como una de las estrategias más importantes para seguir siendo competitivas.

Los cambios rápidos que se producen en las tecnologías y la necesidad de disponer de una fuerza laboral, que sea continuamente capaz de llevar a cabo nuevas tareas, supone un importante reto al que tienen que hacer frente los departamentos de recursos humanos. En conclusión la capacitación es importante, porque permite:

- Mayor identificación con la cultura organizacional.
- Consolidación en la integración de los miembros de la organización.
- Disposición desinteresada por el logro de la misión empresarial.
- Entrega total de esfuerzo por llegar a cumplir con las tareas y actividades.
- Mayor retorno de la inversión.

En la terminología propia de la educación avanzada, la capacitación se define, como: “[...] *proceso de actividades de estudio y trabajo permanente, sistemático y planificado basado en necesidades reales y prospectivas de una entidad, grupo o individuo y orientado hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del capacitado, posibilitando su desarrollo integral. Permite elevar la efectividad del trabajo profesional y de dirección*”⁹. Este autor considera vital estas consideraciones para su propuesta de sistema de capacitación en Auditoría, debido a la necesidad de la constante actualización, que deben estar sometidos los que la practican, por lo cual toma posesión de los mismos y los inserta como elementos estratégicos en todo el proceso.

Capacitar, es hacer apta a una persona para alcanzar un objetivo determinado, proporcionándole conocimientos y habilidades e influyendo para que estos tengan una aplicación positiva.¹⁰

⁹ Julia Añorga Morales, 1995. Glosario de Términos Educación Avanzada. Pág. 17.

¹⁰ Martínez M., Dr. Carlos. 2001. Folleto Mimeografiado. Pág. 12.

En el campo empresarial, capacitar equivale a hacer una importante inversión para después obtener resultados”

“[...] la capacitación técnica de los trabajadores es el conjunto de actividades que llevan a cabo los organismos y órganos del Estado, instituciones, empresas, unidades presupuestadas y organizaciones políticas y de masas, con el fin de dotar a los trabajadores, a través de las diferentes vías, de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar su misión”.¹¹

Este término compuesto, identifica los procesos de preparación inicial, a la que se someten los recursos humanos para prepararse para el desempeño de un puesto de trabajo o cargo y los llamados de perfeccionamiento dirigidos a actualizar sus conocimientos, habilidades, destrezas y para lograr la eficiencia y calidad de su desempeño. Por lo que la misma puede definirse como un proceso complejo de enseñanza-aprendizaje orientado a formar y desarrollar en los recursos humanos su competencia ocupacional.

El proceso de aprendizaje ha sido conceptualizado desde muy diversos paradigmas y concepciones, muchas de ellas han ofrecido una visión unilateral, parcializada y a veces tergiversada. Las formas tradicionales de concebir el proceso de enseñanza-aprendizaje van quedando superadas cada vez más, en gran parte debido al propio peso de las demandas de una realidad histórica que se impone a nivel global.

Esta puede ser considerada como la forma exclusivamente humana de aprendizaje y constituye siempre un proceso interactivo. Se encuentra mediado por la existencia de una cultura que el sujeto va haciendo suya a partir del dominio de los objetos, de los modos de actuar, de pensar y de sentir, y del dominio de las capacidades que en aquellos encarnan, y por la existencia de los otros que hace de la comunicación, la cooperación y la actividad conjunta, lo característico de esta forma genérica del aprendizaje.

Es interesante señalar que el aprendizaje de la cultura conlleva a su vez a una cultura del aprendizaje. Según Pozo J.I.¹² *“[...] cada sociedad, cada cultura, crea sus formas específicas de aprendizaje, que pasan a ser sistematizadas y legalizadas en los enfoques y prácticas educativas vigentes [...]”*. En esta concepción, el medio o entorno social no es una simple condición que favorece u obstaculiza el aprendizaje: es una parte intrínseca del propio proceso y define su esencia.

Señalándose por Vigotsky L.S.¹³ *“[...] lo que el niño puede hacer hoy en cooperación, mañana podrá hacerlo solo. Por lo tanto, el único tipo de instrucción adecuado es el que marcha delante del desarrollo y lo conduce; debe ser dirigida más a las funciones de maduración que a lo ya maduro. La educación debe estar orientada hacia el futuro, no hacia el pasado”* *“la formación y la emergencia del hombre como ser social y cultural es un resultado del proceso de apropiación (asimilación) de la experiencia histórico-social, que es transmitida de una a otra generación”*. *“En general estos paradigmas educativos se centran en el alumno, sujeto activo que construye de*

¹¹ Decreto - Ley No. 45 de 1981, Art. No. 1.

¹² Pozo, J. I., 1996, p.125.

¹³ Vigotsky, L. S, 1987, p. 107.

manera muy creadora y personal el conocimiento". Aspectos indispensables como referentes conceptuales, metodológicos y psicológicos, que se toma posesión en las directrices de este trabajo investigativo.

Las formas tradicionales de concebir el proceso de enseñanza-aprendizaje van quedando superadas cada vez más, en gran parte debido al propio peso de las demandas de una realidad histórica que se impone a nivel global.

Tomando la teoría de la Escuela Histórico-Cultural sobre el desarrollo psíquico como marco conceptual para la aproximación a los procesos de aprendizaje, representada por Vigotsky y Riviere, Coll, Day, Wertsch y Kammer, en categorías como "zona de desarrollo próximo", "andamiaje o sostén", que explican la naturaleza de la instrucción o enseñanza y el singular papel de los agentes educativos en esta gestión. Por otra parte, ellas enfatizan el rol vital desempeñado por la educación en el proceso de crecimiento y desarrollo intelectual y personal.

El autor toma posesión del paradigma histórico-cultural al reconocer y utilizar la educación como motor del desarrollo. Es insoslayable que la educación desarrolladora contribuye al mismo, donde lo guía, orienta, estimula y se tiene en cuenta el estado actual para ampliar continuamente los límites de la zona de desarrollo próximo o potencial, y por lo tanto, el incremento de los niveles de progreso del sujeto. La educación desarrolladora promueve y potencia, los aprendizajes desarrolladores.

A tono con lo anterior, se plantean algunas pautas importantes para una consecuente comprensión del aprendizaje, fundamentos que a criterio del autor son imprescindibles para el desarrollo de la estrategia presentada.

- El aprendizaje es un proceso que puede ocurrir a lo largo de toda la vida, y que se extiende en varias dimensiones, está estrechamente ligado con crecer de forma constante. Sin embargo, no es algo abstracto: está vinculado a las necesidades y experiencias vitales de los individuos, a su contexto histórico-cultural concreto.
- El proceso de aprendizaje es tanto una experiencia intelectual como emocional. engloba la personalidad como un todo. Se construyen en él los conocimientos, destrezas, capacidades, se desarrolla la inteligencia, pero de manera inseparable, es una fuente de enriquecimiento afectivo, donde se forman sentimientos, valores, convicciones, ideales, donde se realiza la persona y sus orientaciones ante la vida.
- Aunque el punto central y el principal instrumento del aprender es el propio sujeto que aprende, aprender es un proceso de participación, de colaboración y de interacción. En el grupo, en la comunicación con los otros, las personas desarrollan el compromiso y la responsabilidad, individual y social, elevan su capacidad para reflexionar divergente y creadoramente, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas y tomar decisiones. El papel protagónico y activo de la persona no niega, en resumen, la mediación social.

- En el aprendizaje se materializa lo histórico-social y lo individual-personal; es siempre un proceso activo de re-construcción de conocimientos y de descubrimiento del sentido personal y de la significación vital que tienen los mismos para los sujetos.
- Aprender supone el tránsito de lo externo a lo interno –en palabras de Vigotsky, “[...] *de lo interpsicológico a lo intrapsicológico de la dependencia del sujeto a la independencia, de la regulación externa a la autorregulación*”. Supone, en última instancia, su desarrollo cultural, es decir, recorrer un camino de progresivo dominio e interiorización de los productos de la cultura (*cristalizados en los conocimientos, en los modos de pensar, sentir y actuar, y, también, de los modos de aprender*) y de los instrumentos psicológicos para garantizar al individuo una creciente capacidad de control y transformación sobre su medio, y sobre sí mismo.

En un sentido amplio, el aprendizaje puede ser entendido como un proceso dialéctico en el que, como resultado de la práctica, se producen cambios relativamente duraderos y generalizables, y a través del cual el individuo se apropia de los contenidos y las formas de pensar, sentir y actuar construidas en la experiencia sociohistórica con el fin de adaptarse a la realidad o transformarla.

La comprensión del proceso de aprendizaje puede ser explicada a partir de la descripción de sus características fundamentales y categorías generales que expresan la naturaleza genérica de estos procesos y otras más particulares que definen, un aprendizaje eficiente y desarrollador.

Con fines didácticos y metodológicos se resumen todas estas características bajo el rubro de áreas de estudio del aprendizaje. Ellas responden a cuatro preguntas que son esenciales para ayudar a comprender este proceso, a saber:

1. ¿Qué es el aprendizaje?
2. ¿Qué se aprende?
3. ¿Cómo se aprende?
4. ¿En qué condiciones se aprende?

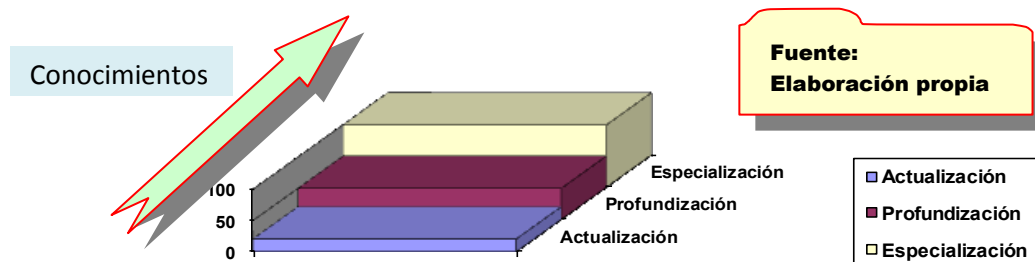
La respuesta a las mismas permite avanzar en el análisis de su naturaleza, sus contenidos, sus procesos y sus condiciones, es decir, tratar de abarcar la totalidad de este fenómeno.

Las características generales del proceso de aprendizaje, según la bibliografía referenciada posibilitan que cada persona asuma una posición ante determinadas situaciones y organizar de manera planificada y científica las condiciones susceptibles de potenciar las posibilidades individuales y colectivas de cada persona, es elicitando determinados procesos en los educandos, propiciando en ellos el enriquecimiento y crecimiento integral de sus recursos como seres humanos (es decir, la apropiación de determinados contenidos y de ciertos resultados). Teniendo en cuenta nuestra concepción previa sobre el aprender constituye, en general, una actividad:

- Garantiza la apropiación activa y creadora de la cultura.
- En la que se intercambian, se re-crean y se crean significados, sentimientos y modos de actuación que permiten comprender (darle sentido) la realidad objetiva y subjetiva, y actuar sobre ella para adaptarse o transformarla.
- Facilita y potencia los aprendizajes desarrolladores (activos, constructivos, significativos, integradores y enriquecedores).
- Propicia experiencias afectivas, estimulando la formación de sentimientos, actitudes, normas y valores (que son, en principio, acordes al ideal de ser humano que persigue la sociedad concreta en armonía con las necesidades individuales y particularidades de las personas).
- Está planificada y científicamente autodirigida

Es criterio del autor, que al tener en cuenta los pasos anteriores produce un proceso ideal de aprendizaje, factible para desarrollar la independencia cognoscitiva y mejores resultados en todo el proceso docente educativo, por ende en el caso abordado repercute sensiblemente en la mejoría y el desarrollo laboral.

A continuación, se expone un gráfico que proporciona una idea de las premisas o requisitos de los distintos niveles de preparación que el autor inserta en la capacitación propuesta.



La actualización: representa la acción de poner al día o modernizar, realizar una acción real en una cosa potencial o la acción de representar con un caso concreto una idea abstracta.

La profundización: se define como los conocimientos adquiridos, los cuales se desarrollan, se llega a mayor grado de detalles, se amplían y complementan lo cual permite al interlocutor mayores progresos en el conocimiento y la aplicación de la materia.

La especialización: consiste en la acción y resultado de especializarse en ciertas técnicas, ciencia o arte. El desmesurado desarrollo requiere cada vez una mayor especialización.

Etapas del proceso de capacitación:

- Planeación-organización: es decir, qué hacer, cómo hacerlo, cuándo y quién ha de

hacerlo, agrupando diversas partes dependientes entre sí, pero cada una de ellas con una función especial, para formar un todo. Analizar-jerarquizar-agrupar.

- Ejecución: lograr que las acciones se realicen conforme al plan predeterminado.
- Control: comprobar si cumple lo planeado y según las instrucciones y principios establecidos.
- Evaluación: revisar los resultados y evaluarlos, corregir y tomar medidas en caso necesario, cuando aún se está en posibilidad de corregirlas, retroalimentar el sistema y optimizar recursos.

El autor identifica y toma posesión de los conceptos del proceso de capacitación, identificando la valoración de la capacitación como la vía para determinar si los resultados alcanzados han sido los deseados, por el alumno, grupo y la institución.

1.1.1 - Bases epistemológicas de la capacitación en Cuba.

El sustento de la capacitación cubana está influenciado en las concepciones autóctonas y filosóficas representadas por paradigmas nacidos con la propia nacionalidad, irradiados por Félix Varela¹⁴, José de la Luz y Caballero¹⁵, Martí¹⁶ y Fidel; se conjuga creadoramente de la dialéctica, entendida como expresión más alta de la Revolución.

Una expresión que logró el desarrollo y la aplicación más original y creativa de la Filosofía materialista dialéctica a la Pedagogía fue la del científico ruso L.S. Vigotsky¹⁷, quien con su teoría histórico - cultural del desarrollo humano ha ofrecido uno de los fundamentos de las teorías educativas más fuertes de estos momentos.

Este hecho también muestra la cercanía de lo mejor de las tradiciones educativas actuales a lo mejor de la tradición marxista y pone en ventaja teórica a la Pedagogía cubana. Destacados científicos de renombre internacional han reconocido la necesidad de asimilar aspectos esenciales de la teoría de Vigotsky, como la mejor forma de solucionar el dilema de: *cómo la escuela y la escuela en sentido general puede transmitir la totalidad socio - cultural y formar al hombre integralmente.*

La Filosofía de la capacitación cubana estará comprometida con un proyecto social que tenga como finalidad la prosperidad, la integración, la independencia, el desarrollo humano sostenible y la preservación de la identidad cultural, sólo así será congruente con las características de la Pedagogía científica.

La profundización en el estudio de los múltiples vínculos entre la Filosofía y la Pedagogía se convierte de hecho en una necesidad para el desarrollo del conocimiento teórico y de toda la práctica social transformadora, dirigida a crear un hombre más pleno y libre a la altura de su tiempo.

¹⁴ Félix Varela (1788-1853), filósofo y sacerdote cubano. Nacido en La Habana.

¹⁵ 1800-1862, filósofo y pedagogo cubano. Fundó el Colegio de El Salvador de La Habana.

¹⁶ José Julián Martí Pérez (1853-1895)

¹⁷ Vigotsky, L. S, 1987.

Desde el punto de vista sociológico la capacitación cubana se apoya en los preceptos filosóficos que le sirven de punto de partida y colabora en primer lugar a explicar y transformar las relaciones sociales. El medio social se desarrolla a través de la actividad y gestión de los individuos en particular, es por ello, que Marx¹⁸ plantea: “[...] *la esencia humana no es algo abstracto inherente a cada individuo sino en realidad, el conjunto de las relaciones sociales*”. Por ello se estudia el sistema de influencias e interdependencias que se establecen en el proceso de formación y desarrollo de la personalidad de los estudiantes, por lo que se tendrá en cuenta las relaciones familiares, la comunidad, las organizaciones sociales y políticas que interactúan con ellas con el fin de incluirlas en el desarrollo de la motivación.

El desarrollo del individuo bajo la influencia de la capacitación y el medio, tiene lugar - por su contenido social - como una unidad dialéctica entre objetivación (materialización) y la subjetivación (asimilación) de los contenidos sociales. De esta forma los individuos se convierten en personalidades que entablan - por medio de sus actividades y la comunicación - relaciones históricas - concretas, entre sí y con los objetivos de la cultura. Por tanto, es necesario apreciar la unidad entre la socialización y la individualización.

Desde el punto de vista psicológico: ayuda al educador a una correcta dirección del proceso docente-educativo porque le proporciona el estudio de las teorías que sustentan la formación psicológica en su desarrollo personal y en sus estudiantes en el aprendizaje y en la formación de la personalidad y cómo establecer una adecuada comunicación.

Existen varias teorías en el ámbito educacional, pero en esta investigación se asume la escuela histórico-cultural de esencia humanista, basada en la Filosofía materialista dialéctica de la Pedagogía, fundada y creada por L.S. Vigotsky, *la cual concibe al hombre como un ser social, que producto del proceso de apropiación de la cultura y de las influencias ejercidas por la sociedad sobre él puede transformarse y a la vez contribuir a la transformación de la sociedad.*

En esta concepción se asume la enseñanza como guía al desarrollo psíquico, que utiliza las potencialidades del sujeto para sobre ellas interactuar y obtener el desarrollo deseado. Vigotsky consideró muy importante la influencia histórico-cultural. Postuló una psicología basada en la actividad que consideró que el hombre no se limita a responder a estímulos, sino que los transforma a partir de su mundo interno, sus posibilidades en interacción con los demás. La actividad transcurre en un medio social en interacción con otras personas.

Cuando se concibe el proceso de enseñanza-aprendizaje siguiendo la línea de la escuela histórico-cultural se utilizan las potencialidades de los sujetos para lograr su transformación y su educación, se asume una posición optimista en relación con los resultados que se desean alcanzar, pues si se aplican adecuadamente las influencias educativas y el medio, es favorable a la transformación y mejora de la personalidad.

¹⁸ C. Marx, El Capital, Tesis sobre FeuerBach. Pág. 149.

En Cuba algunas de las ideas más generales de este enfoque por su fundamento filosófico constituyen principios instrumentados en el sistema. Los resultados de todos los logros en el proceso pedagógico, en la calidad del aprendizaje y en la formación de la personalidad del estudiante, han demostrado hasta el momento la efectividad y las perspectivas de este nuevo enfoque en el proceso pedagógico.

El esfuerzo realizado en esta dirección ha sido, además, fructífero en la medida en que ha demostrado su condición de enfoque viable para asegurar el desarrollo de las potencialidades humanas.

Desde la pedagogía, la unidad entre el proceso de instrucción y educación es el principio que sustenta la labor educativa. Al respecto Martí expresaba: *“Instrucción no es lo mismo que educación, aquella se refiere al pensamiento y esta principalmente a los sentimientos. Sin embargo, no hay buena educación sin instrucción. Las cualidades morales suben de precio cuando están realizadas por cualidades inteligentes”*¹⁹. La escuela histórico-cultural le concede gran importancia a los procesos de la unidad y de la comunicación, que se establecen entre los alumnos y el profesor en el proceso docente-educativo, y plantea un concepto de gran relevancia en el campo educativo.

El proceso de la capacitación se caracteriza por un conjunto dinámico y complejo de actividades sistemáticas, mediante el cual se interrelacionan las acciones de los instructores y los cursistas. Está encaminado a la formación y el desarrollo del colectivo, así como a la de cada uno de sus miembros individualmente.

En la Tesis sobre política educacional del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba se plantea: *“[...] la escuela constituye el eslabón principal de la educación comunista. Por la función a ella encomendada de dirigir el proceso educativo hasta culminar con la formación armónica y multifacética de la nueva generación”*.

El Comandante en Jefe Fidel Castro ha manifestado: *“Educar es preparar al hombre desde que empieza a tener conciencia, para cumplir los más elementales deberes sociales, para producir los bienes espirituales que la sociedad necesita”*²⁰.

En este sentido la educación cubana, desde los primeros años de vida hasta los estudios superiores, planifica y estructura las actividades de aprendizaje, las cuales van progresando cuantitativa y cualitativamente, ofreciendo a los alumnos la posibilidad de adentrarse en el mundo del conocimiento científico, buscar nuevas informaciones y dominar la ciencia y la técnica.

El autor considera, que se deben tener en cuenta las posibilidades teóricas y metodológicas que se ofrece sobre la cosmovisión y su método. Una Filosofía de la educación marxista bien estructurada y cohesionada con las raíces autóctonas de los procesos emancipadores y sociales vividos por la nación cubana pueden desarrollar y seguir contribuyendo hoy con la Pedagogía, para alcanzar un mayor discernimiento en cuanto a las corrientes ideológicas actuales, las necesidades del momento

¹⁹ José Martí, Obras Completas, Tomo IX. Pág. 445.

²⁰ Fidel Castro Ruz, Discurso Congreso PCC, 1982.

histórico y brindar los atributos necesarios y pertinencias requeridas para cada profesión.

1.1.2- Algunas consideraciones acerca de la capacitación de adultos.

La capacitación de adultos requiere un tratamiento diferenciado en cuanto a su concepción, pues las bases donde se sustentan así lo determinan y debido a ello, no es posible enmarcarla en un esquema clásico. La actualización, profundización y la especialización se alcanzan mediante el desarrollo de habilidades y conocimientos, utilizando distintas vías de recalificación, adiestramiento y perfeccionamiento. Estos términos parten de un supuesto identificado con la forma de enseñar, este supuesto es la práctica, pues los cursistas tienen un rico arsenal de conocimientos, hábitos y habilidades, luego entonces interactúan de forma creadora en el proceso al exponer sus experiencias, implicando la posibilidad de provocar análisis, debate, la generalización, la síntesis y conclusiones.

Para lograr una capacitación de adultos más efectiva se necesita cumplir determinados principios y requerimientos a tener presentes, ratificados en las Normas y Procedimientos de la Capacitación (2005), entre ellos significar:

- *El aprendizaje debe perseguir un objetivo: dicho componente cumple una importante función, en el caso de la Pedagogía, expresa transformaciones de forma planificada y orienta el trabajo de los cursistas y docentes. Constituye el punto de partida y la premisa pedagógica más general del proceso.*
- *Los métodos que se utilicen dependerán del cambio que se desee lograr: el aprendizaje es un proceso del pensamiento, por lo cual la capacitación debe propiciar ejercitación a través de métodos reflexivos, debates y análisis. De forma tal que los participantes arriben a sus propias conclusiones y sea un proceso desarrollador.*
- *La integración de experiencias anteriores: se aprende con mayor facilidad lo asociado a las necesidades, conocimientos, valores, actitudes y creencias de los participantes como resultado de su experiencia. Por ello, es necesaria la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades para combinar con los conocimientos y habilidades adquiridos anteriormente.*
- *Se aprende aplicando: si se aplican los conocimientos y habilidades en situaciones prácticas con condiciones de la vida real, permitirá al cursista evaluar su provecho cuando las aplique en su actividad laboral. Por lo cual los métodos diseñados, deben estar cercanos al medio práctico o proceso donde se desenvuelva el mismo.*
- *Disminuir la resistencia a aprender: en el proceso de aprendizaje el cursista, se enfrenta con informaciones, hechos o situaciones, que le niegan determinadas creencias o actitudes. Es obvio y razonada la selección por el estudiante del conjunto de informaciones que tiendan a confirmar sus creencias y actitudes, entonces rechazan mediante el olvido o la deformación las que lo niegan. Por ello, es necesario disminuir dicha resistencia a través de diferentes procedimientos.*

En este sentido es conveniente hacer sentir a los participantes el respeto a sus puntos de vista y el derecho de mantenerlos o cambiarlos. Además, se le debe brindar la oportunidad de la aplicación de los nuevos conocimientos para lograr su refuerzo.

- *Debe fomentarse la independencia de los cursistas: ellos necesitan desarrollar su iniciativa y su independencia durante el proceso de aprendizaje. Para lograrlo no sólo se requiere de métodos modernos, sino crear un clima de confianza. Por lo cual el profesor debe dominar los componentes del proceso pedagógico: alumno - profesor - grupo.*
- *Se necesita tiempo para reforzar la información: las personas pueden comprender y retener sólo una determinada cantidad de la información brindada. Ello es especialmente importante en el caso de los adultos, pues si bien poseen mayor riqueza de criterios, conocimientos, además de experiencias, también es cierto la necesidad de disponer de más tiempo para realizar reajustes y procesar las nuevas informaciones, de ello se deriva la necesidad de tener en cuenta el promedio de edad de los cursistas a capacitar y así ofrecer un tratamiento diferenciado a la hora de impartir las actividades docentes.*
- *El proceso de solución de problemas es único e individual: en el proceso de capacitación se debe facilitar a los participantes poder observar el estilo y procedimientos utilizados por otros para la adquisición de un conocimiento o la solución de un problema, incorporando así las experiencias positivas para lograr un auto-perfeccionamiento.*
- *La evaluación en grupo y la auto-evaluación: brinda a los cursistas la oportunidad de formular criterios de evaluación y medir sus propios progresos, reafirmando no solamente su independencia, también aumentando la efectividad del aprendizaje mediante el reconocimiento e interiorización de los progresos logrados y las dificultades por resolver.*
- *El docente cuando está capacitando a los adultos debe poseer vastos y profundos conocimientos: debe comprender los objetivos que persigue, las consecuencias de las diferentes conductas de los participantes, saber escuchar, respetar la personalidad de los cursistas y lograr la máxima participación mediante la versatilidad en la selección de los métodos y de esa forma hacer del aprendizaje un proceso que reporte satisfacción profesional a los participantes.*

La capacitación no se puede impartir sólo a través de cursos, se necesita también información sistemática acerca de los conocimientos de las nuevas técnicas, posibilitando la actualización constante de los estudiantes. En las condiciones actuales la perspectiva de utilizar nuevos enfoques, formas, métodos y estilos pedagógicos, adquiere mayor importancia.

El hombre como ser social tiene que ejercer una función creadora, lograr un efecto activo sobre el medio ambiente, modificarlo, transformarlo en dependencia donde se desempeñan de acuerdo a los intereses y necesidades de todo el colectivo. La organización receptora de esa acción transformadora y a la vez participativa es la

que transforma y crea, reforzándose los conocimientos y habilidades adquiridos con la capacitación.

El profesor debe ver al alumno asociado a su colectivo laboral y a la sociedad. “Para Lenin significaba que “[...] *el estado y el funcionamiento de la instrucción pública y el contenido de toda la educación había que entenderlo en conexión orgánica con la sociedad, ya que el proceso pedagógico es concreto*”. De igual forma se distingue un sujeto que es también objeto, en este caso es el hombre, el cual participa en la dirección del proceso y a la vez, es a quien va dirigida la capacitación”.²¹

Uno de los líderes de la capacitación a dirigentes y trabajadores fue Ernesto Guevara, paradigma de la solidaridad, quien al triunfar la Revolución cubana se da a la tarea de impulsar y desarrollar un sistema de capacitación, con el propósito de preparar a los dirigentes y trabajadores para poder hacer frente al éxodo de técnicos y profesionales provocado por los EE.UU.

En la concepción del Che sobre la construcción de la nueva sociedad, la capacitación constituía un elemento de todo el sistema y señalaba: “*Cada día la industria moderna exige un adiestramiento mayor, una cultura técnica superior, los instrumentos y procesos productivos se tornan más complejos, más automatizados. La capacitación es necesaria, desde luego, para obtener un mayor rendimiento de las actuales instalaciones y recursos industriales, pero también es decisiva para planear la construcción de las nuevas fábricas. Muchas veces se dispone de las maquinarias y equipos para instalar una fábrica, pero se carece del conocimiento, de la experiencia para incorporarlos rápidamente a la producción. No es exagerado afirmar que la clave para poner en marcha un rápido proceso de industrialización y asegurar su éxito sostenido, está en la formación de una numerosa fuerza de trabajo altamente calificada: “[...] desde científicos a obreros especializados*”²² El Che se convirtió en un crítico de la poca atención que las empresas prestaban a la capacitación, insistía en la necesidad del ejemplo de los dirigentes y técnicos en aumentar su capacidad en materias afines a su trabajo, era del criterio que la cotidianeidad del trabajo no podía lograr que se olvidara la necesidad de la capacitación.

El autor considera imprescindibles las bases teóricas y conceptos enunciados para la capacitación de adultos y su aplicación práctica en el sistema de capacitación propuesto, valora además como clave para el proceso de capacitación darle prioridad a la utilización de los conocimientos acumulados en el auditorio e incorporarlos al proceso pedagógico para lograr una interrelación entre los componentes personales del mismo.

1.1.3 - Capacitación técnica especializada.

Se precisa la capacitación como un proceso educativo, permanente, sistemático y planificado y se le añaden las exigencias propias de toda capacitación técnica y profesional.

²¹ Tomado de Normas y Procedimientos de la Capacitación 2005.

²² Guevara Ernesto, 1996. Informe de Actividades al Consejo de Ministros”. En El Che en la Revolución Cubana, Pág. 12.

Según el Glosario de términos de Educación Avanzada de Julia Añorga Morales y otros autores donde se recopilaron e inventariaron términos que aparecen en textos, revistas, documentos oficiales de universidades y otras instituciones de México, Venezuela, Colombia, Argentina, España y Cuba, además en los diccionarios especializados de la UNESCO e informes de la Junta Consultiva Iberoamericana de Posgrado, de ello se derivaron los conceptos siguientes:

Capacitación y desarrollo técnico profesional: designa al conjunto de procesos formativos y de desarrollo, de carácter continuo y recurrentes; sistematizados o no; formales y no formales que posibilitan a los recursos humanos calificados, durante su vida laboral activa, la formación y desarrollo de su competencia ocupacional y profesional en correspondencia con los avances científicos, tecnológicos y los intereses individuales, ocupacionales, organizacionales y sociales, en un periodo histórico determinado.

Capacitación fuera del lugar de trabajo: proceso de desarrollo vocacional que se realiza fuera del área normal donde se labora. Este proceso es parte de un programa mayor e integral de los recursos laborales y se apoya en el intercambio de experiencias profesionales entre colegas.

Capacitación por métodos de simulación: consisten en el proceso metodológico dirigido a la aplicación del método de situaciones problemáticas, donde se reproduce una circunstancia portadora de las condiciones reales existentes en un puesto de trabajo. Son muy utilizados en los entrenamientos de habilidades y nuevas capacidades requeridas para el desempeño de tareas complejas.

Tomando posesión de enfoques recogidos en distintas bibliografías y la experiencia acumulada, el autor expone como concepto de capacitación técnica especializada en Auditoría, como aspectos singulares en dicho contexto, las siguientes concepciones:

- Que sea planificado, sistemático y dinámico, con la utilización de distintas formas organizativas docentes.
- Alcance niveles de especialización, para un adecuado manejo práctico de las normas, legislaciones, programas, instrucciones, procedimientos, técnicas y con ello alcanzar altos niveles de eficiencia y eficacia.
- Fomento de habilidades, incluyendo la asertividad en la toma de decisiones.
- Formación de valores y el desarrollo de una cultura ética y profesional.
- Análisis y fomento de las mejores experiencias, estudios de casos, la evaluación y análisis de los errores y deficiencias.
- La elevación sistemática del liderazgo, la autoestima, confianza y el amor a la profesión.
- La proyección del estudio teniendo en cuenta las necesidades, las expectativas de los estudiantes y las necesidades futuras.

La capacitación de adultos, requiere de un tratamiento diferenciado en cuanto a su concepción, por ello es más complejo el seguimiento, control y el cumplimiento de sus objetivos.

Se deberán emplear formas organizativas que permitan la interacción entre todos los miembros, como elemento clave para un adecuado trabajo en grupo.

Son aconsejables los talleres y seminarios. El autor entiende por taller: seminario de trabajo dedicado al aprendizaje práctico de alguna actividad creativa, considerado también como laboratorio, escuela o entidad donde se debate, reflexiona y discuten aspectos de interés para su socialización entre los participantes, y por seminario: reunión de especialistas para el estudio de un tema.

Por lo tanto, la capacitación debe estar basada en situaciones problemáticas, no memorísticas. Es estratégica la utilización del pensamiento colectivo, y debe de estar dirigido a lograr los objetivos planificados, lo cual puede sustentarse además con un cambio de posturas, actitudes y manifestaciones conductuales, todo como premisa para generar el cambio organizacional deseado.

Existen varias posiciones a la hora de definir los principios que deben regir la capacitación, lo mismo sucede con los métodos, organización del proceso de capacitación, entre otras cuestiones, que tienen su didáctica especial considerando que son adultos; la estrategia de capacitación, los programas deben responder a los intereses y necesidades de los participantes, constituyendo una opción real para la solución de sus problemas, por lo cual deben elaborarse basados en determinados estudios de las necesidades de capacitación.

Las ideas metodológicas expuestas pueden dar resultado, si se adecúan a los siguientes factores (no los únicos):

- El nivel de preparación especializada que tiene el cursista.
- Condiciones materiales disponibles para desarrollar la preparación.
- Tiempo disponible para desarrollar la actividad.

En la especialidad de auditoría la norma de capacidad profesional precisa: *“los auditores internos deben reunir los conocimientos y las aptitudes necesarias para cumplir con sus responsabilidades individuales.”*

- Deben tener conocimiento de los riesgos y controles claves en tecnologías de la información y de las técnicas de auditoría disponibles basadas en su uso, que le permitan desempeñar el trabajo asignado y perfeccionar las competencias necesarias mediante la capacitación profesional continua.
- Las unidades de auditoría interna deben garantizar el asesoramiento competente y sistemático a los auditores internos de su sistema, incluyendo los pertenecientes a las organizaciones económicas de base, de forma que contribuya al perfeccionamiento constante de sus conocimientos, aptitudes u otros requisitos necesarios para llevar a cabo su trabajo.

- En la profesión de auditoría la preparación del personal es una norma de cumplimiento por los distintos niveles de dirección, al constituir un requerimiento para poder desempeñar el trabajo con alto nivel de especialización.

El autor considera indispensable tomar posesión de los conceptos y precisiones para este tipo de capacitación con vistas a su organización, desarrollo y aplicación, lo cual se inserta como estrategia pedagógica en todo el proceso.

1.1.4 - Diagnóstico de necesidades dentro del proceso de capacitación.

La capacitación del personal, debe estar orientada hacia un cambio de conocimientos, habilidades y actitudes, de acuerdo a las necesidades reales de la entidad objeto de trabajo, de esta manera la capacitación se ha de transformar a través de una estrategia. Para ello, es requisito indispensable la realización del diagnóstico.

Es el proceso que consiste en la identificación de ausencias, carencias, deficiencias o discrepancias, ya sea de conocimientos, habilidades y actitudes, comparadas con la que el alumno debe saber, poder o querer hacer para desempeñar con eficiencia las funciones propias de su puesto actual o futuro.

Son conocidas como técnicas para realizar el diagnóstico de las necesidades de capacitación: la entrevista, la encuesta, la lluvia de ideas, test, la observación directa e indirecta y evaluación de aprendizaje.

Para determinar las necesidades de capacitación del personal que labora en las unidades de auditoría interna se requieren los elementos que permitan conocer sus características y necesidades, con el objetivo de poder trazar acciones para darle solución en un tiempo determinado. Entre estos elementos se pueden aplicar:

- Una evaluación objetiva permite obtener elementos necesarios para la proyección de la superación.
- Las necesidades del desarrollo actual y prospectivo.
- Las competencias (conocimientos, habilidades, valores y aptitudes) necesarias para el mejor desempeño.

En el presente trabajo investigativo se aplican las técnicas descritas, se identifican las inseguridades de los alumnos. El autor otorga la máxima atención al proceso de diagnóstico, ello propicia solucionar las principales insuficiencias y dificultades que presentan los alumnos en cada una de las actividades programadas.

1.1.5 - Programas de capacitación.

*Es la distribución que hace un profesor de las materias de su asignatura para un curso*²³. En Cuba generalmente, el programa opera como parte de una política social que permite orientar los esfuerzos hacia un conjunto bien definido de acciones.

De especial importancia resultan para este trabajo los programas que sistematizan un cuerpo teórico de conocimientos relacionados con la concepción sistémica de la

²³ Gran Diccionario Larousse. Digital.

capacitación y sus bases socio psicológicas, la determinación de las necesidades de aprendizaje, lo cual se conjuga con las características y etapas del diseño de los programas, la evaluación y una variada propuesta de métodos para el proceso de enseñanza – aprendizaje, que sin llegar a constituir un esquema rígido brindan alternativas para su elección.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior del Siglo XXI²⁴ manifiesta en su Visión y Misión: “[...]formar diplomados altamente cualificados y ciudadanos responsables, capaces de atender a las necesidades de todos los aspectos de la actividad humana, ofreciéndoles cualificaciones que estén a la altura de los tiempos modernos, comprendida la capacitación profesional, en las que se combinen los conocimientos teóricos y prácticos de alto nivel, mediante cursos y programas que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad [...]”.

Se hace referencia que en la gestión de recursos humanos se sigue como en todo proceso, una secuencia de pasos o etapas, con la cual coinciden algunos autores. Lo más general es iniciar el mismo por la detección de necesidades del entorno y de las personas, la elaboración de programas de desarrollo, su aplicación y evaluación. El proceso se concibe como un ciclo continuo y cada vez cualitativamente superior.

“El perfeccionamiento de los planes y programas de estudio, la calificación constante del magisterio y su protagonismo en el proceso de enseñanza, así como, dar un papel más destacado y activo al alumno, son factores esenciales para elevar la calidad de la enseñanza”²⁵.

Los conceptos y definiciones relacionados con la importancia y aplicación de los programas de capacitación se toman y poseen en distintas fases y eslabones de la capacitación propuesta por el autor, para garantizar el efecto requerido, la utilidad del cambio y la necesidad de aplicar técnicas viables para alcanzar los objetivos planteados.

1.1.6 - Valoración de la capacitación.

La valoración de cualquier fenómeno o proceso, independientemente de su naturaleza social, económica, técnica, productiva o de dirección, consiste en el grado de correspondencia del estado real del fenómeno respecto a su estado deseado (estado planificado o normativamente planteado).

El proceso de capacitación al culminar, debe tener presente para su valoración final el grado de satisfacción de las necesidades de capacitación inicialmente determinadas y el estado real de los participantes al concluir el proceso: Es común la realización del mismo diagnóstico realizado al inicio del proceso y de esa forma identificar los avances obtenidos en los conocimientos.

- Valoración final (si existiera) integradora de las diferentes temáticas tratadas.
- Valoración integral de los resultados de las evaluaciones durante el proceso.

²⁴ “Foro Gerencia del siglo XXI. Venezuela en 1998 – Declaración Mundial. Inciso a. Digital.

²⁵ Dr. Justo Chávez Rodríguez. Apuntes para el examen estatal de Pedagogía - P. 11

- Valoración del proceso de capacitación en cuanto a su orientación, objetivos, dosificación, duración, organización, medios materiales y bibliográficos, locales, y atención del coordinador, del proceso.
- Cumplimiento de sus expectativas en el proceso de capacitación.

El autor considera vital la necesidad de una constante evaluación de la capacitación en todas sus dimensiones, por diferentes vías y utilizando los diferentes métodos no memorísticos, para determinar los grados de conocimientos y habilidades alcanzados por los cursistas mediante métodos creativos y dinámicos, reflexiones, razonamientos, debates, intercambio de ideas y trabajos independientes.

1.2- Evolución de la auditoría.

1.2.1 - Contexto internacional.

Según muestran diversos autores, la auditoría que se conoce, tiene sus inicios en Inglaterra. En los siglos XIII y XIV ya se ejercía, existe la evidencia de que algunos tipos de auditoría, se practicaban en tiempos remotos. Los soberanos exigían el mantenimiento de las cuentas de sus residencias por dos escribanos independientes, considerando que en la auditoría primitiva se valoraba el cumplimiento de lo establecido por el propietario.

La auditoría como profesión fue reconocida por primera vez bajo la Ley británica de Sociedades Anónimas en 1862, si se hace una incursión histórica se encuentra un sin número de ilustres personajes, reconocidos en diversas esferas que fueron destacados auditores que desarrollaron sus actividades principalmente desde las instituciones armadas, este autor consideró mencionar los siguientes:

- ⊕ David Hume (1711-1776): (Auditor de guerra por efecto de una incursión militar británica en Francia) filósofo, historiador y economista escocés. Su pensamiento ejerció una notable influencia en el desarrollo del escepticismo y del empirismo.
- ⊕ Inocencio "X" (1574-1655): (Auditor del Sagrado Tribunal de la Rota en 1604) Giambattista Pamphili Ordenado sacerdote en 1597, nuncio en Nápoles (1621), datario en Francia y España (1625) y cardenal (1627). En 1644 fue elegido para suceder en la silla de San Pedro al Papa Urbano VIII.
- ⊕ Casimiro Olañeta (1796-1860): (Auditor de guerra con Simón Bolívar) político boliviano. Nació en Sucre. Participó en la insurrección del Alto Perú y en la fundación del Estado Boliviano.

Con el desarrollo de la Revolución Industrial en el Siglo XIX, las tareas de la auditoría adquieren mayor complejidad, surgiendo las primeras organizaciones. Es evidente esta necesidad como una contrapartida importante debidamente organizada y preparada. Sobresale su desarrollo en Italia, Inglaterra, Francia y en E.U.A., donde les otorgan importantes atribuciones y facultades.

En 1917 el American Institute of Certified Public Accountants de USA, (AICPA) (Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados) editó un documento titulado "*Métodos Aprobados para la Preparación de Estados de Balance General*",

que fue revisado en 1929 a la luz de la experiencia obtenida en la década transcurrida y publicado bajo el título de “*Verificación de Estados Financieros*”. En 1936, el Instituto revisó los folletos anteriores y emitió un nuevo documento titulado “*Examen de Estados Financieros por Contadores Públicos Independientes*”, aceptando la responsabilidad de la determinación y publicación de las normas y procedimientos de contabilidad y auditoría, el Instituto emitió periódicamente a través de su Comité de Procedimientos de Auditoría una serie de declaraciones sobre procedimientos de auditoría que fueron modificando el referido documento.

En ese contexto el Comité acometió un estudio especial sobre las Normas de Auditoría editando un informe publicado en 1947 titulado “*Declaración Tentativa de las Normas de Auditoría, su Significado y Alcance Generalmente Aceptados*”. En 1948 se aprobaron las Normas de Auditoría presentadas.

La Auditoría Gubernamental fue oficialmente reconocida en 1921 cuando el Congreso de los Estados Unidos, estableció la Oficina General de Contabilidad. Paralelamente al crecimiento de la auditoría independiente se desarrolló la auditoría interna del gobierno.

En el año 1953, se celebró en La Habana el I Congreso Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores, comenzando un proceso que se continuaría en los Congresos de Bruselas (1956) y Tokio (1968), cuyo resultado era el establecimiento de los estatutos de la asociación y con ello la fundación formal de la Organización Internacional de Entidades de Fiscalización Superior.

La Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades de Fiscalización Superior, de la cual forma parte Cuba desde el año 1953; su Presidencia se encuentra actualmente en la República Bolivariana de Venezuela y la Secretaría General se localiza en Panamá.

La casi totalidad de los países, cuentan con Organizaciones de Fiscalización Superior que dirigen directa o indirectamente los distintos tipos de acciones de control en dependencia de la posición de las entidades auditoras. Estos Órganos son reconocidos en las Constituciones de las República, se conocen como Contralorías y Tribunales de Cuentas.

1.2.2 - Antecedentes y actualidad en Cuba.

En el siglo XVIII la fiscalización económica, era asumida por España, mediante ello velaba y cuidaba los intereses de la Metrópoli y todos los tributos que debían ir a las arcas de la colonia, por ende la auditoría estaba en función de identificar los resultados obtenidos y determinar el importe correcto del impuesto a pagar al gobierno español.

Entre 1790 y 1837 se manifiesta una tendencia a la formación y constitución de los organismos técnicos económicos del país, dando lugar a una organización estatal: La creación del Consejo de la Administración en el año 1861, en la que participaba el Intendente General de Hacienda y el Presidente del Tribunal de Cuentas, fortaleciendo los mecanismos de control.

En el año 1909 se promulgó el Decreto No. 78 “Ley del Poder Ejecutivo”, la actividad de fiscalización fue ejercida por el Interventor General de la República.

En la constitución del 40 se establecía como la entidad fiscalizadora superior y con carácter autónomo el Tribunal de Cuentas, el que contaba con una jurisdicción más amplia que la del Interventor General. No obstante, demoró su creación hasta el 10 de diciembre de 1950.

En el siglo XX las empresas capitalistas del azúcar, servicios públicos, la agricultura, la banca y otros con alto nivel de complejidades, hace que surja la necesidad de técnicos en contabilidad y auditores calificados para satisfacer las necesidades de controlar los recursos económicos y financieros capitalistas, las empresas en Cuba tenían su casa matriz en los E.U.A. por lo que el requerimiento de personal calificado en contabilidad y auditoría fue asumido por ciudadanos norteamericanos.

Como consecuencia de la aprobación de la Ley Fundamental el 7 de febrero de 1959, se reorganizó el Ministerio de Hacienda, para permitir la fiscalización de la gestión administrativa de las múltiples entidades que pasaron a manos del Estado.

El Tribunal de Cuentas cesó en sus funciones en 1960 por tener una pobre actuación, asociada al incumplimiento de sus obligaciones y por la corrupción administrativa de sus principales funcionarios, durante el gobierno inconstitucional y dictatorial existente desde los años 1952 hasta 1958.

La Ley Orgánica del Ministerio de Hacienda en 1961, crea la Dirección de Comprobación, también se definió la responsabilidad de la confección de programas de comprobación, en este propio año se aprobó la Ley No. 943 “Ley de Comprobación de Gastos del Estado”, con el objetivo de regular las funciones de alta fiscalización del gasto corriente presupuestado, a través de la Dirección de Comprobación del Ministerio de Hacienda, hasta finales del año 1965 que se disuelve, pasando funciones importantes al Banco Nacional de Cuba, entre ellas, la Dirección de Comprobación y luego extinguido en 1967, etapa en que es relegado el trabajo de auditoría y contabilidad, a raíz del reordenamiento de la economía cubana.

En 1970 comienza la recuperación de los controles económicos, la economía alcanza un desarrollo significativo de 1971 a 1975. El Producto Social Global²⁶ crece a más de 10 por ciento anual.

En el año 1976, se decreta la Ley No. 1323, “Ley de la Organización de la Administración Central del Estado”, se crea el Comité Estatal de Finanzas (CEF) y en este, la Dirección de Comprobación.

En 1982 el extinto CEF dicta la Resolución No. 49/82, sustituida el año 1990 por la Resolución No.44, en ellas se regulaba y definía la actividad de auditoría.

Importantes cambios y tareas esperaban al sistema de auditoría en Cuba cuando en la década del 90 se produce el derrumbe del Campo Socialista, la desintegración de la URSS y desaparece el CAME, con ello recibe un golpe demoledor la Revolución y

²⁶ Indicador de crecimiento económico global utilizado por la extinta Comisión de Ayuda Mutua Económica (CAME), mecanismo integrador del extinto Campo Socialista.

el pueblo cubano, el cual sufre de un periodo especial, pero dispuesto a resistir, luchar y vencer, a pesar del recrudescido bloqueo imperialista. Fue necesario explorar nuevas vías de comercio e intercambio y abrir el país al mundo, lo cual representaba un reto con excepcionales y nuevas características, pero la única forma de subsistir.

A partir de los acontecimientos y cambios ocurridos en la economía cubana era necesario continuar dando pasos para el fortalecimiento de la auditoría. Mediante el Acuerdo 2914 del CECM, del 30 de mayo de 1995, se creó la Oficina Nacional de Auditoría (ONA), adscrita al Ministerio de Finanzas y Precios, ese propio año se promulga el Decreto Ley No. 159 “De la Auditoría”.

En 1998 Fidel alertaba: *“El turismo trae esos peligros, y la inversión extranjera los trae, crea diferencias. Se promueve la corrupción, indiscutiblemente, porque está el hábito de una comisión de tanto y más cuanto para que le den preferencia a tal empresa sobre la otra, todo eso; pero ello nos obliga a nosotros a una organización más eficiente, a auditorías eficientes y auditores que auditeen a los auditores, además”. “[...] no puedo generalizar, hay muchos inversionistas rigurosamente honrados, rigurosamente honestos, que no andan con actividades de esa clase; pero los hay, hay de todo. El país se ha abierto, ya no es el país en una urna de cristal” “Nosotros hemos planteado la tesis de que la virtud se cultiva en contacto con el vicio; de lo contrario, la virtud está en una urna pura, aséptica totalmente, sin un germen patógeno, con mil filtros que impiden que aires contaminados penetren”*²⁷.

Partiendo de la Oficina Nacional de Auditoría en el año 2001 fue creado el Ministerio de Auditoría y Control (MAC), como Organismo de la Administración Central del Estado (Decreto-Ley No. 219 del 25/4/01) y se le encarga dirigir, ejecutar y controlar la aplicación de la política del Estado y del Gobierno en materia de Auditoría Gubernamental, Fiscalización y Control Gubernamental, así como regular, organizar, dirigir y controlar, metodológicamente el Sistema Nacional de Auditoría, comienza así una nueva fase en el desarrollo y fortalecimiento del sistema de auditoría en el país.

Decenas de auditores abandonaron la profesión y se incorporaron a otras actividades emergentes más atractivas salarialmente, otros estaban cercanos a jubilarse o en ese proceso, todo lo cual constituía una grave amenaza a la continuidad y cumplimiento de la tarea, en un momento histórico donde se requería y se avizoraba cada vez más el importante papel que debía desarrollar la profesión en la sociedad cubana.

En el año 2005 se inicia el Programa de Formación Emergente de Auditores (FEA) con estudiantes de politécnicos como la fundamental fuente laboral, también se incorporaron trabajadores graduados de técnicos medios y graduados universitarios, que recibieron tratamientos laborales y salariales diferenciados, con la finalidad de captar y preparar a auditores a mediano y largo plazo.

Desde hace casi dos décadas se comenzó la aplicación de las Comprobaciones Nacionales al Control Interno, en los primeros años los organizaba la ANEC y el MFP apoyados por otros organismos y se utilizaban guías y cuestionarios de

²⁷ Fidel Castro Ruz, Acto en la Universidad Autónoma de Santo Domingo, 24 de agosto de 1998.

comprobación. Se le da el carácter de auditoría cuando el extinto MAC asume la tarea en el año 2004, a partir de esa fecha se auditan unas 700 entidades en todo el país anualmente y se utiliza para su realización programas de auditorías diseñados al respecto. Experiencia sin precedentes en el mundo, que solo se puede aplicar en Cuba por las características y diseño de su sistema social.

La experiencia acumulada demostró la necesidad de una legislación que perfeccione la organización y funcionamiento del control y preservación de las finanzas y los bienes del Estado Socialista Cubano y le otorgue la debida jerarquización y autoridad a esta labor y en cumplimiento de compromisos y requerimientos internacionales, por ello en el país el 1ro. de Agosto de 2009, se aprobó en la Asamblea Nacional del Poder Popular, la Ley No. 107 de la CGR.

La CGR pertenece Organización Internacional de Entidades de Fiscalización Superior y la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades de Fiscalización Superior.

Este autor tomando posesión del análisis histórico-lógico de la trayectoria de la Auditoría, evalúa las direcciones generales de su funcionamiento y el desarrollo de la dimensión del fenómeno, para descifrar las principales características especiales de su esencia como necesidad, cuestión que define uno de los objetivos centrales del presente trabajo, encaminado a contar con personal, debidamente capacitado para dar continuidad a esa importante labor, imprescindible para cualquier sociedad o época.

1.3 - Conceptos, definiciones e importancia de la auditoría.

Con respecto a la auditoría, lo primero que hay que plantearse es: ¿para qué sirve una auditoría?

César Quirós Mora²⁸, expresó: *“Una auditoría es un examen metódico y objetivo sobre evidencias tangibles. Solo hay dos tipos de auditorías: las internas [...], y las externas [...]. Y no hay más. Se puede hablar de auditoría de procesos, de productos, de servicios, de transporte, de seguridad, de limpieza y orden, informáticas, de sistemas de calidad, de organización, de proveedores. Lo que se quiera”. “Independientemente de lo que se audite, no deja de ser una auditoría (examen metódico [...].) La diferencia está en quien la realiza: alguien de la empresa o alguien externo (evidentemente, el método de auditoría vendrá determinado por el objetivo de la auditoría)”*

Nahun Fret²⁹ expresó: *“No es una simple labor, es más que una profesión. Es una filosofía de trabajo, una doctrina, un credo. En pocas palabras, somos una religión seglar. “No constituimos un grupo técnico aislado, sino una amplia gama de profesionales, que poseen un grupo de conocimientos claves para ayudar a las organizaciones a alcanzar el éxito. No hablamos un sólo tipo de idioma de negocios, sino que todos juntos formamos una unidad de habilidades, destrezas y capacidades”.*

²⁸ Lic. César Enrique Quirós Mora. Discurso inaugural X CLAI, 2005. Palacio de Convenciones C. Habana.

²⁹ MsC. Nahun Fret. Conferencia X CLAI. 2005. Palacio de Convenciones. C. Habana.

La Ley No. 107 de la CGR la define como: *“El proceso sistemático, realizado de conformidad con normas y procedimientos técnicos establecidos, consistente en obtener y evaluar objetivamente las evidencias sobre las afirmaciones contenidas en actos jurídicos o de carácter técnico, económico, administrativo u otros, con el fin de determinar el grado de correspondencia entre esas afirmaciones, las disposiciones legales vigentes y los criterios establecidos”*³⁰

Walter B. Meigs³¹, define: [...]: *“La auditoría interna consiste en investigar y justipreciar el sistema de control interno y la eficiencia con la que las diversas unidades de la organización están realizando las funciones que se les han asignado. No se limita a los controles contables, también los controles administrativos, también explica: “El proceso de la auditoría; aún cuando los procesos específicos de la auditoría varían de un trabajo a otro, los pasos fundamentales en que se sustenta el proceso de auditoría son esencialmente los mismos en casi todos los trabajos” [...] “Que la secuencia de estos pasos proporciona un marco lógico para el proceso de auditoría. Los auditores no necesitan, sin embargo, completar cada una de estas tareas, antes de pasar a la siguiente; pueden emprenderse varias etapas del proceso al mismo tiempo. Por supuesto, el dictamen de auditoría no puede emitirse hasta que se termina todo el trabajo de auditoría.”*

John W. Cook y Gary M. Winkle³², la describen como: *Proceso sistemático para obtener y evaluar de manera objetiva, las evidencias relacionadas con informes sobre actividades económicas y otras situaciones que tienen una relación directa con las actividades que se desarrollan en una entidad pública o privada. El fin del proceso consiste en determinar el grado de precisión del contenido informativo con las evidencias que le dieron origen, así como determinar si dichos informes se han elaborado observando principios establecidos para el caso.*

La Dr. Epifania Hernández Meléndrez³³, define: *“[...] la mayoría coincide en que es una actividad de evaluación independiente en el seno de una organización específica, a la cual pertenece el auditor, y la tratan y la describen cómo actos necesarios para desarrollarla, y definen a la auditoría interna, como actos de investigar, acciones, que se realizan en la ejecución del ejercicio, pero ninguno, determina el ejercicio completo de este proceso, que tan laborioso resulta por la responsabilidad del ejercicio que se asume”*

Se valora que en diferentes textos, refrendada en las leyes de distintos países, prestigiosos auditores, economistas y distintas personalidades, presentan distintos enfoques y denominaciones a la auditoría, pero en definitiva, tienen un mismo fin.

Este autor lo define e inserta en los contextos de controlar, mejorar el funcionamiento, descubrir, evaluar, agregar valor y recomendar, representando un proceso que reúne varias características indispensables para una ejecución completa, correcta y para la elaboración de un informe completo, conciso, sencillo,

³⁰ Ley No. 107 de la CGR, 2009. Art. 11.

³¹ Dr. Walter B. Meigs – Auditoría General. Pág. 22.

³² John W. Cook y Gary M. Winkle (1987), Auditoría, 3° Edición, Pág. 34.

³³ Dra. Epifania Hernández Meléndrez. Tesis “Modelo Sistémico de Auditoría con enfoque de Riesgo”. Pág. 13.

inteligible y debidamente razonado, a continuación se exponen algunos ejemplos seleccionados de algunas definiciones:

- *“Es un amplio examen y evaluación de las operaciones del negocio con el fin de informar a la administración si las diversas operaciones se llevan a cabo o no de manera que cumplan con las políticas establecidas dirigidas hacia los objetivos de la administración. En la auditoría está incluida la evaluación del uso eficiente de los recursos, tanto humanos como físicos, así como una evaluación de varios procedimientos de operación, debe incluir recomendaciones de soluciones a problemas y métodos para aumentar la eficiencia de las utilidades.”*
- *“Es una actividad que tiene por objetivo fundamental examinar y evaluar la adecuada y eficaz aplicación de los sistemas de Control Interno, velando por la preservación de la integridad del patrimonio de una entidad y la eficiencia de su gestión económica, proponiendo a la dirección las acciones correctivas pertinentes.”*
- *“Es una actividad de evaluación independiente en el seno de una organización, para la revisión de la contabilidad, actividad financiera y otras operaciones, como un servicio básico de la administración”. “Es un control administrativo que funciona midiendo y evaluando la efectividad de otros controles”.*
- *“Se considera como un arma de gerencia. Es necesaria para garantizar las revisiones para mantener funcionando sin tropiezos los negocios. Desempeña el papel tradicional de revisión de operaciones orientadas a la contabilidad y a las operaciones del negocio”*
- *Proceso sistemático, esto quiere decir que en toda auditoría debe existir un conjunto de procedimientos lógicos y organizados que el auditor debe cumplir para la recopilación de la información que necesita para emitir su opinión final.*
- *Evidentemente el auditor debe realizar una evaluación y un informe de los acontecimientos revisados, para ello debe acogerse a los principios establecidos, debiendo conocer claramente los principios aplicados en cada informe que emita, también debe tener la capacidad suficiente para determinar que dichos principios han sido aplicados de manera correcta. Es común que el auditor realice su trabajo de acuerdo a los principios de distintas disciplinas económicas, sociales y medio ambientales aplicando las Normas de Auditoría Interna (NAI), lo cual se concatena con distintas leyes, reglamentos, convenios contractuales, manuales de procedimientos y otras disposiciones establecidas por las autoridades competentes.*
- *La auditoría es un proceso a través del cual un sujeto (auditor) lleva a cabo la revisión de un objeto (situación auditada), con el fin de emitir una opinión acerca de su razonabilidad (o fidelidad), sobre la base de un patrón o estándar establecido, situación por la cual en todos esos contenidos debe estar debidamente capacitado.*

Al crearse la estructura del Departamento de Industrialización el “Che” reflejo la sección de supervisión y expresó *“Porque esa será mis ojos y oídos. Por allí podré*

ver lo que no quieran que vea y oír lo que no quieran que oiga”, también Fernández, en 1993 definió a la auditoría interna como: [...]“Los ojos de la dirección de la empresa, proyectados sobre todas sus dependencias y organizaciones, para permanentemente captar e informar a la misma, de su situación y de los posibles problemas que puedan existir.”

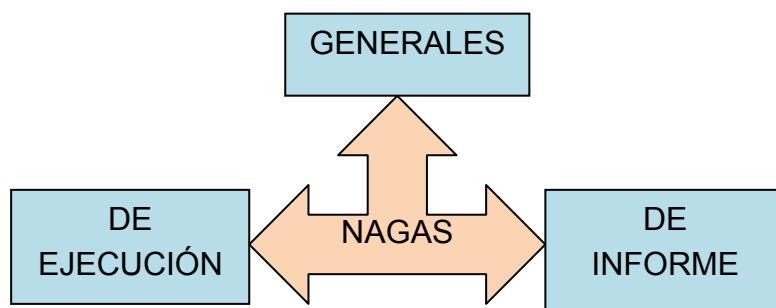
Este autor toma posesión de definiciones y precisiones en el espectro hipotético deductivo, que en definitiva transitan o teorizan de diversas formas un mismo fin, lo cual se traduce en la conceptualización más adecuada del problema objeto de estudio, con vistas a sostener con bases sólidas el enfoque y dimensiones de la capacitación propuesta.

1.4 - Normas de auditoría. La calidad.

Las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS) son los principios fundamentales de auditoría a los que deben enmarcarse en su desempeño los auditores durante el proceso de la auditoría. El cumplimiento de estas normas garantiza la calidad del trabajo profesional del auditor.

Las Normas de Auditoría se refieren tanto a las cualidades profesionales del auditor, como al ejercicio del juicio profesional en la ejecución de la auditoría y a la emisión del informe correspondiente. Las NAGAS tal como fueron aprobadas y aceptadas, están contenidas en 10 disposiciones divididas en tres grupos: Normas generales (o personales), normas aplicables a la ejecución del trabajo y normas aplicables a la emisión de informes. A continuación se relacionan de forma general las disposiciones contenidas en las mismas.

En el esquema siguiente se muestran los componentes de las Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas.



Normas generales: *“La auditoría debe ejecutarse por persona o personas que tengan el adecuado entrenamiento y habilidad como auditor”. “El auditor mantendrá una actitud mental independiente en los aspectos relacionados con la auditoría y debe prestar el debido cuidado en la ejecución de la auditoría y en la preparación del informe”.*

Normas aplicables a la ejecución del trabajo: *“La auditoría debe planificarse adecuadamente y el trabajo de los asistentes, si los hay, debe estar propiamente supervisado”.*

“Debe obtenerse un conocimiento de la estructura del sistema de control interno en

grado suficiente para planificar la auditoría y para determinar la naturaleza, oportunidad y extensión de las pruebas”.

“Debe obtenerse mediante inspección, observación, investigación y confirmación la suficiente y competente evidencia de importancia material que proporcione una base razonable para la emisión de una opinión acerca de los Estados Financieros”.

Normas aplicables a la emisión de informes: *“La auditoría realizada debe declarar si los Estados Financieros están presentados de acuerdo con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados, identificará aquellas circunstancias en que tales principios no hayan sido observados en el período anual de forma consistente con los del período anterior”. “La información presentada en los Estados Financieros debe considerarse razonablemente adecuada a menos que otra cosa se exprese en el informe”.*

“Debe contener o una expresión de la opinión del auditor acerca de los Estados Financieros en su conjunto, o una declaración en el sentido de que no puede expresarse tal opinión, en cuyo caso deben explicarse las razones. En todos los casos donde el nombre del auditor aparezca asociado de alguna forma con Estados Financieros, su informe debe contener una identificación precisa del carácter de su trabajo y del grado de responsabilidad que está asumiendo en el mismo”.

Estas normas, con algunas ligeras modificaciones en algunos países, están vigentes a nivel internacional y se conocen como NAGAS.

1.4.1 -Normas de auditoría interna aplicadas en Cuba.

Las Normas de auditoría interna aplicadas en Cuba³⁴ se distinguen por la Independencia, objetividad, capacidad, cuidado profesional y aseguramiento de la calidad, no obstante, se encuentran en un proceso de actualización y compatibilización con las Normas Internacionales.

Se aplican a todo el proceso del examen y se relacionan básicamente con la conducta funcional del auditor como persona humana y regula los requisitos y aptitudes, que debe reunir para actuar.

El autor toma posesión de los aspectos recogidos en las Normas de Auditoría, para los contenidos de estudio desarrollados en el presente trabajo, por representar indicaciones indispensables en todo el proceso de la auditoría.

1.4.2 -Calidad en la auditoría.

Las organizaciones de auditoría deben tener un apropiado sistema interno de control de la calidad y debe ser objetivo de un programa de revisión externa de la calidad.

En los momentos actuales, que se requiere agilizar la labor de las auditorías y se logre que la norma de calidad juegue un importante papel, es por ello la importancia de determinar sí: se supervisa, se cumplen las normas, la legislación y se confeccionan con calidad los informes y documentos.

³⁴ Resolución No. 350/07 del extinto Ministerio de Auditoría y Control.

Ana María González Pancorbo³⁵ valora y compara la calidad de la auditoría al igual que otros procesos productivos y define *“En todo proceso ya sea productivo o de servicios, la calidad es el parámetro que permite medir el grado de satisfacción de los usuarios internos y externos, donde la mejora continua es equivalente a la eficiencia, dado por la relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados y su aseguramiento proporciona la eficacia, al garantizar los resultados esperados”*. *“El pensamiento de hoy, es que la mejor manera de no producir errores es no cometerlos, por lo cual se invierten mayores esfuerzos en actividades de prevención y monitoreo, antes que, en controles posteriores”*.

Se toma posesión en el presente trabajo de la argumentación de los aspectos teóricos y metodológicos de los distintos conceptos, definiciones de la auditoría y la incorporación de la visión del incremento de la calidad como requisito para cumplimentar debidamente los estándares previstos, para garantizar, que el resultado final del proceso de auditoría asegure al cliente externo-interno la eficiencia y eficacia del producto final.

Conclusiones parciales.

En el Capítulo se precisan y valoran los principales fundamentos teóricos y metodológicos acerca de la capacitación y la auditoría con la dimensión y contenido de las características específicas a utilizar en la preparación de los auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna, incluyendo la calidad como fenómeno que debe ir indisolublemente ligado al desarrollo de la auditoría, fundamentos que han resultado esenciales para la propuesta y su concreción con las condiciones del personal de auditoría.

Se argumentan las virtudes de la capacitación del personal como vía para adquirir un profundo conocimiento y dominio de las leyes, conceptos, definiciones y directrices en el desarrollo técnico y profesional en la actividad de auditoría interna.

³⁵ Premio Nacional de Auditoría 2008. PPT. Tesis de Maestría. Universidad de La Habana.

CAPÍTULO II: Diagnóstico y fundamentación del sistema de actividades de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna.

Introducción.

En el presente capítulo se resume el diagnóstico con respecto a insuficiencias y necesidades existentes en las unidades de auditoría interna. Los datos y la argumentación se basa en la información obtenida durante las visitas de supervisión y control efectuadas por especialistas del extinto MAC a las unidades de auditoría interna, donde aplicaron guías de control especializadas. También se valoró la información referida a descargos o discrepancias de auditados, declarados con razón o con razón en parte, así como distintas informaciones estadísticas y analíticas del extinto MAC y la CGR. Se analizan los resultados de visitas a una muestra de unidades de auditoría interna de la provincia de Sancti Spiritus, donde se investigó sobre la existencia y la actualización de los manuales de instrucciones y procedimientos, así como la fundamentación educativa de la propuesta.

2.1 Diagnóstico y fundamentación de la necesidad de las actividades de capacitación en Auditoría.

Datos estadísticos, estudios, controles, visitas realizadas y reclamaciones de los auditados demuestran que hay determinados problemas de cumplimiento, de calidad y necesidades en el desarrollo del trabajo de los auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna, por ello es necesario fortalecer, introducir cambios, alcanzar los resultados requeridos, partiendo de la aplicación de un sistema de actividades de capacitación en los aspectos medulares vinculados con los problemas identificados y en general, dirigidos a dicho personal.

La capacitación también se argumenta por la necesidad de disponer de una cantera y reserva de auditores con las condiciones para asumir responsabilidades como jefes de grupos y supervisores. En la actualidad no se pueden enfrentar disímiles tareas por carecer de personal debidamente capacitado, aprobado y reconocido legalmente para ejercer esos cargos de mayor complejidad.

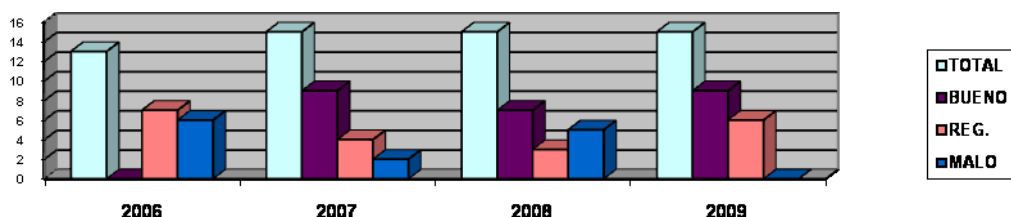
Por ejemplo: los graduados de la carrera de contabilidad y finanzas y de otras carreras afines, incorporados como auditores internos en las distintas estructuras de los OACE para alcanzar el registro oficial establecido en el país (RNA), transitan por distintos cursos de habilitación. Centenares de técnicos medios, captados en los politécnicos y graduados en los Cursos de Formación Emergente de Auditores, representan en su conjunto un importante por ciento de jóvenes integrados al sistema de auditoría, sin embargo aún no están en condiciones de asumir responsabilidades técnicas y profesionales superiores.

Es criterio del autor que el más mínimo error resta credibilidad a cualquier trabajo de auditoría que se desarrolle, no importa lo relevante e importante del contenido, por ello es imprescindible ganar en una excelente calidad en todas las fases de la auditoría interna, a ello se le suma la necesidad de ampliar el horizonte de conocimientos de ese personal, por ello el principal cambio inducido con el sistema

de actividades de capacitación propuesto es salir de los esquemas actuales, relacionados con el a, b, c, de la auditoría. Cabe preguntar: ¿y el resto del abecedario dónde queda?

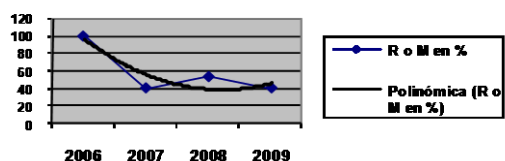
2.2. -Resultados de la aplicación del Cuestionario Guía Metodológica para la Evaluación de la Calidad de las Auditorías.

En 58 visitas de supervisión y control efectuadas por el extinto MAC a unidades de auditoría interna en la provincia de Sancti Spíritus durante los años 2006 al 2009, un total de 33 visitas fueron calificadas de regular o malo representando un 56,9 por ciento. Para la realización de estos controles y la calificación otorgada se utilizó la Guía Metodológica para la Evaluación de la Calidad de la Auditoría (Anexo No. 1), con la aplicación de la Resolución No.32 del 2006 del extinto MAC como soporte legal. Los principales parámetros medidos en estos procesos lo constituye el plan, cumplimiento, organización, actualización, control, recursos humanos, calidad de la auditoría, aspectos del cumplimiento de las normas de auditoría, la legislación vigente y el plan de prevención. En cada año se realizan visitas de supervisión y control al 60-70 por ciento de las unidades de auditoría³⁶, a continuación se muestran los gráficos ilustrativos al respecto.



La estructura porcentual calificada de Regular o Malo por años fue la siguiente:

AÑOS	POR CIENTO
2006.....	100,0
2007.....	40,0
2008.....	53,3
2009.....	40,0



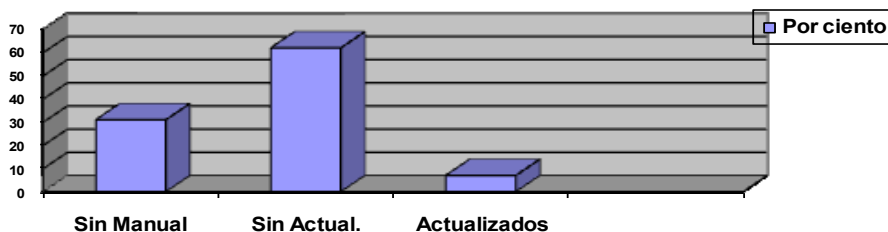
2.3. -Resultados de la aplicación del Cuestionario para determinar la tenencia y actualización del Manual de Instrucciones y Procedimientos.

En cuestionario aplicado a 42 de las unidades de auditoría interna de la provincia (entre el 60-70 por ciento del total), 13 no poseen procedimientos e instrucciones que representa un 31 por ciento, 26 están desactualizados desde el año 2005, que representa un 62 por ciento y solo tres reciben legislaciones o cuentan con la INTRANET. Las preguntas realizadas fueron las siguientes:

³⁶ Fuente: información estadística de Visitas de Supervisión y Control ejecutadas por el extinto MAC Provincia Sancti Spíritus.

<u>Unidad de Auditoría Interna</u>	<u>Tiene Manual</u>		<u>Está Actualizado</u>		<u>Observaciones</u>
	<u>sí</u>	<u>no</u>	<u>sí</u>	<u>no</u>	

A continuación se muestran los resultados obtenidos gráficamente:



El Anexo No. 2 muestra la situación del Manual de Instrucciones y Procedimientos en una muestra de unidades seleccionadas de la provincia de Sancti Spíritus.

2.4 -Resultados de descargos recibidos y evaluados.

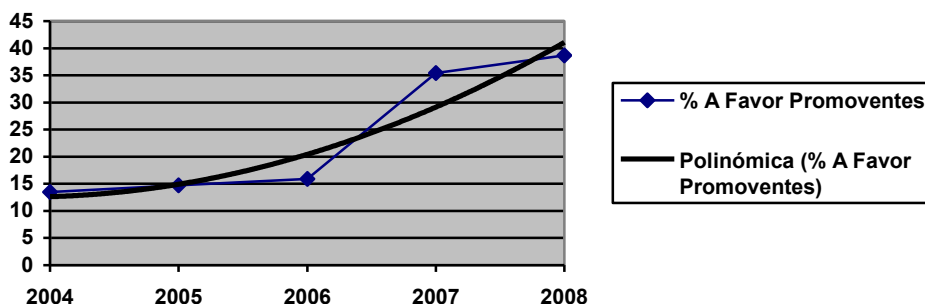
La legislación le otorga el derecho a los auditados a realizar reclamaciones o descargos con relación a los resultados de las auditorías, estos son valorados y analizados, partiendo de la documentación de la auditoría (papeles de trabajo), se realiza un dictamen, con el cual se responde a los promoventes y se notifica a la unidad de auditoría ejecutora. Se aplican las Resoluciones No. 442/06 y No. 453/06 del extinto MAC.

En informe de la Dirección de Metodología e Inconformidades del extinto MAC se refiere a que en los resultados por concepto de descargos por inconformidades en las auditorías, hay incremento de los aspectos a favor de los promoventes, demostrando el riesgo profesional e institucional y la necesidad mejorar los resultados.

A continuación se muestra un análisis por años de 347 descargos respondidos. Los resultados son negativos y se han venido incrementando anualmente.

Años	Respondidas	% A Favor de Promoventes
2004	52	13,5
2005	75	14,7
2006	63	15,9
2007	82	35,4
2008	75	38,7

A continuación se muestra un gráfico ilustrativo al respecto.



2.5 -Otros análisis.

Información analítica referida a la necesidad de preparar jefes de grupos y supervisores.

En informe de 2009 la CGR, plantea la necesidad de formar Jefes de Grupos y Supervisores, como uno de los problemas a solucionar en el país.

En la Provincia Sancti Spíritus, se aprecia un déficit de jefes de grupos y supervisores, por ejemplo, durante la realización de la Comprobación al Control Interno Nacional 2010, aún contando con más de 200 auditores en todo el territorio solo se pudieron organizar 43 grupos de auditores por carecer de personal capacitado con esas características.

2.6 -Características del personal que labora en las unidades de auditoría interna.

El autor reconoce y distingue que las unidades de auditoría interna disponen de un elevado potencial profesional, técnico y ético en sus recursos humanos, lo cual ha quedado demostrado en varias etapas de trabajo, así como un tangible sentido de pertenencia y amor a la profesión, la percepción generalizada es, que se puede revertir significativamente la situación problemática analizada en el diagnóstico.

La auditoría en esencia constituye un instrumento multidisciplinario de evaluación y control con un amplio contenido teórico y metodológico, pero además se sustenta en un ambiente reglado, normativo y legal. Ello exige un excelso conocimiento, dominio y cumplimiento del personal que labora en las instituciones dedicadas a dicha profesión.

Es evidente la validez de las ideas martianas, que presiden esta investigación relativas a [...] *habituarse al hombre a la utilización de sí [...], he ahí el que ha de ser objeto de los esfuerzos de los educadores nuevos y [...] todo esfuerzo por difundir la instrucción es vano, cuando no se acomoda a la enseñanza a las necesidades naturaleza y porvenir del que la recibe.*

2.7 -Fundamentación educativa de la propuesta.

El personal que labora en la actividad de auditoría representa el capital humano como componente estatal e institucional en aras del cumplimiento de aspectos vitales de la Constitución de la República de Cuba. Lograr del personal la solución de todas sus debilidades e insuficiencias. Alcanzar y desarrollar un trabajo eficiente y eficaz en todas sus dimensiones, constituye el objetivo central de la presente investigación. Se deriva de ello el amplio diapasón de aspectos insertados en el contexto educativo propuesto, lo cual es la esencia, y dimensión estratégica de esta propuesta.

La Carta Magna en su Artículo 10 refrenda: *todos los Órganos del Estado, sus dirigentes, funcionarios y empleados, actúan dentro de los límites de sus respectivas competencias y tienen la obligación de observar estrictamente la legalidad socialista y velar por su respeto en la vida de toda la sociedad.*

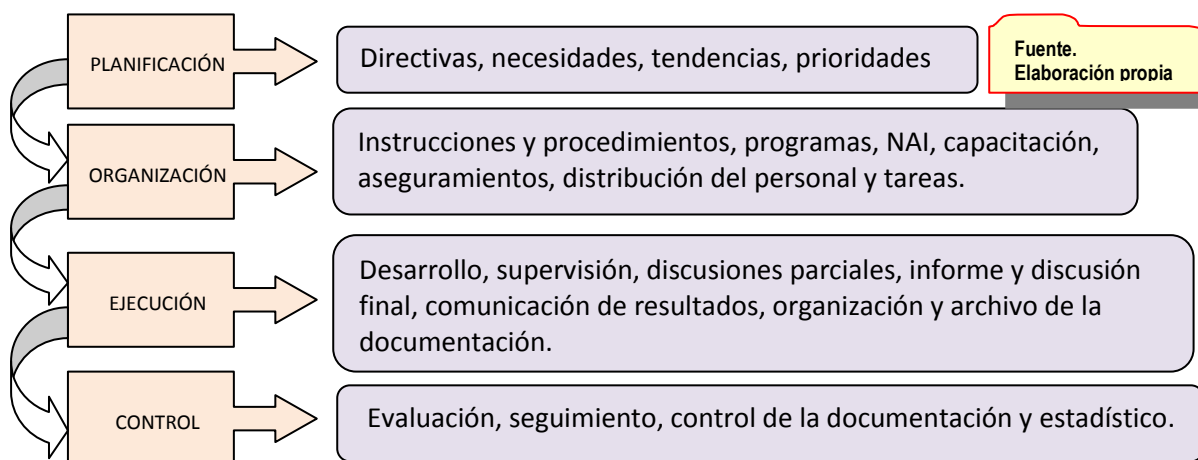
En los siguientes por cuantos de la Ley No. 107/09 de la CGR, se expresa:

- *La experiencia acumulada durante todos estos años ha demostrado la necesidad de una legislación que perfeccione la organización y funcionamiento del control y preservación de las finanzas y los bienes patrimoniales del Estado socialista cubano y le otorgue la debida jerarquización y autoridad a esta labor, **una de las fundamentales del Estado**, y cumplimentar, en lo atinente, con la encomienda asignada por el inciso a) del artículo 9 de la Constitución de la República, de proteger el trabajo creador del pueblo y la propiedad y la riqueza de la nación socialista.*
- *La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 31 de octubre de 2003, firmada por nuestro país el 9 de diciembre del 2005 y ratificada el 9 de febrero del 2007, expresa que se requiere un enfoque amplio y multidisciplinario, para prevenir y combatir eficazmente la corrupción.*
- *Asimismo establece como un compromiso de todos los Estados Partes, el de crear u otorgar a los órganos estatales encargados de la lucha contra la corrupción, la independencia necesaria, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, para que puedan desempeñar sus funciones de manera eficaz y sin ninguna influencia indebida.*

Resulta incuestionable ante estos importantes compromisos la justificación y el deber atinente a los trabajadores integrantes de los Órganos Estatales, en aportar todos sus conocimientos, dedicación, esfuerzos y habilidades en el logro de dichas directrices. Es válido lo expresado por el Profesor Mario Héctor Vogel “El conocimiento es un bien que crece a medida que se le comparte.”

Este autor inserta en las etapas del proceso científico de dirección el contenido de las distintas actividades de capacitación. En este contexto se asume la Teoría de Galperin al considerar las tres etapas: orientación, ejecución y el control; considerando en la etapa de orientación la planificación y la organización.

En el esquema se expresa de forma lógica la relación entre las etapas y contenidos



Desde el punto de vista pedagógico, se considera la interacción dialéctica de la instrucción, la educación y el desarrollo para preparar de forma continua al hombre para la vida, para la atención de necesidades y problemáticas en el campo profesional y personal. El autor considera que dicho contexto abarca la dimensión de la dialéctica con su diapasón de cambios constantes; como la vida misma, donde cada meta es un nuevo punto de partida, ello genera un nuevo proceso de interrelaciones constantes.

El sistema de capacitación se sustenta en el proceso de la formación psicológica para el desarrollo personal del educando, el aprendizaje de los estudiantes y la formación de su personalidad, el autor distingue el enfoque histórico cultural de L.S. Vigotsky, que concibe al hombre como ser social, que producto al proceso de apropiación de la cultura y de las influencias ejercidas por la sociedad sobre él, quien puede transformarse y a la vez contribuir a la transformación de la sociedad, así como la influencia cultural en la unidad entre el proceso de instrucción y educación como principio de sustento de la labor educativa. Está presente el análisis del concepto de Zona de Desarrollo Próximo cuando se precisen en las distintas actividades la relación entre lo que los alumnos son capaces de hacer por sí solos y lo que pueden hacer con ayuda del profesor o de otros integrantes del grupo.

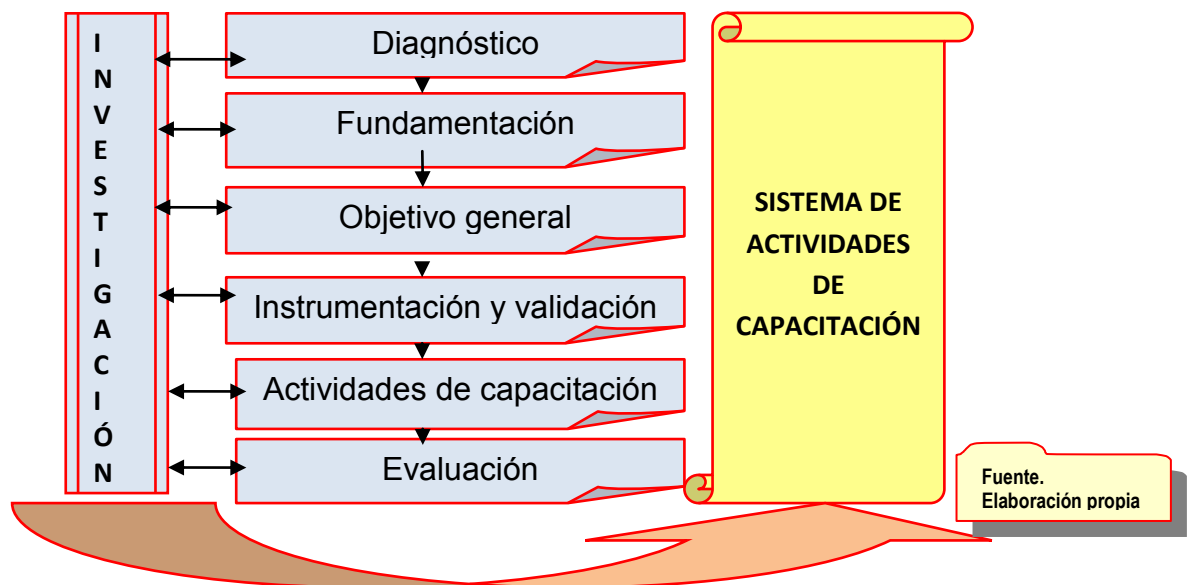
El enfoque didáctico propuesto se sostiene en toda su correlación multifacética para alcanzar y desarrollar la estrecha interrelación de los instructores y los cursistas, encaminado a la formación, progreso individual y del colectivo. También se han tenido en cuenta el vínculo de las actividades con la profesión, la actualidad, el contexto social donde se desarrollan y pueden adaptarse al los distintos procesos de cambios por los cuales transita el país y su dirección al futuro.

El sistema de capacitación se desarrolla sobre la base de la Teoría de Galperin al considerar las tres etapas: orientación, ejecución y el control, donde la primera desempeña un papel fundamental en el desarrollo de las acciones previstas en el sistema propuesto, por ser la garantía de la comprensión y preparación de los profesionales para el desarrollo de las actividades. La de ejecución es la realización

de las actividades para garantizar el protagonismo del profesional que se supera y el éxito de su labor en la solución de los problemas planteados. El control debe estar presente en todo el proceso para evaluar el cumplimiento de lo propuesto y la retroalimentación necesaria en función de su actualización y mejoras. Estos preceptos están presentes en todo el sistema de capacitación propuesto.

La propuesta se concibe en el plano sociológico y filosófico, a partir del estadio de la sociedad actual y las poblaciones estudiadas, sobre la base de principios educativos para su desarrollo, la solución de las necesidades del país y las aspiraciones personales, mediante relaciones sociales afectivas y el vínculo necesario de la teoría, la práctica y el proceso dialéctico, para lograr la esencia del profesional requerido, pues lo fundamental en la educación es preparar al hombre para realizarse en su contexto social, es prepararlo para la vida y en la vida, con el trabajo el hombre satisface sus necesidades, por tanto es el aspecto motivacional del cumplimiento excelente en la actividad de auditoría.

La investigación se sintetiza en el siguiente esquema:



Conclusiones Parciales.

El diagnóstico se ha determinado de forma suficiente y competente, evidenciado en las visitas de supervisión y control realizadas por la CGR, en la estadística y análisis de las respuestas a reclamaciones o descargos de los auditados declaradas con razón o con razón en parte, en visitas de estudio y confirmación, así como mediante el análisis de informes, que en general identifican los principales problemas, deficiencias y necesidades, que aquejan el trabajo de las unidades de auditoría interna, así como las causas y condiciones, que los generan, con ello se contribuye a la fundamentación educativa soportada y desarrollada en el enfoque histórico cultural de L.S. Vigotsky, el cual comprende la psicología para el desarrollo de los estudiantes en el aprendizaje y la formación de la personalidad, así como la pedagogía y la sociología.

CAPÍTULO III: Sistema de actividades de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos, supervisores y validación.

Introducción.

En este capítulo se expone el sistema de actividades de capacitación en Auditoría, se precisan los objetivos, las orientaciones metodológicas y la organización propuesta para desarrollar la capacitación.

Los temas propuestos relacionados con la planificación, organización, ejecución de la auditoría y el control del trabajo de las unidades de auditoría interna, se sustenta en cinco grupos de actividades de capacitación, los cuales se han estructurado en un orden lógico, la propuesta del tiempo a utilizar de forma presencial, así como, se sugiere las distintas formas organizativas docentes, que se pueden emplear.

Se incorpora al trabajo los contenidos esenciales preparados por el autor para emplear en las actividades docentes, los cuales están debidamente identificados con cada uno de los temas propuestos en las actividades de capacitación, además se indica la bibliografía básica y complementaria requerida para garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos.

La validación de la propuesta se realiza mediante el método de criterio de expertos conjugados con su aplicación práctica en el país y la obtención de reconocimientos en distintos eventos de base, municipales, provinciales y nacionales.

3.1. Proceso de actividades de capacitación en Auditoría.

Para cumplimentar el proceso de actividades de capacitación en Auditoría el educador dispone de los contenidos indispensables para el desarrollo de la actualización, profundización y en su conjunto para la especialización de auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna; se ha elaborado en correspondencia con los estudios realizados sobre la base de diferentes problemáticas, la experiencia, los criterios de expertos y de especialistas en auditoría. Los contenidos respetan el diseño curricular actual de la asignatura y su bibliografía, pero se generan soluciones educativas en cuanto a las necesidades y problemas actuales y se precisa un trabajo fuerte para la solución de los problemas y necesidades presentados por cada cursista y el grupo.

Las actividades están concebidas y orientadas a evitar la rigidez y esquematismo en su forma de organización docente. Por las características de su concepción puede adaptarse creativamente a post grados, diplomado, conferencias, talleres, seminarios o cualquier otra vía factible para su aplicación. Se insiste en la creatividad, sistematicidad y dinamismo en todo el proceso.

3.1.2 - Orientaciones metodológicas para el desarrollo de las actividades de capacitación en Auditoría.

Para analizar por el profesor el grado de preparación en cuanto a cada tema en particular por cada estudiante y el grupo, se utiliza un cuestionario diagnóstico y un pre test para cada grupo de actividades. Ello le permitirá dirigir los esfuerzos en la

solución de las dificultades de los alumnos e identificar los de mayor preparación para el apoyo requerido en cada sesión de trabajo.

Una premisa lo constituye el conocimiento del diagnóstico de las deficiencias y necesidades que afectan un buen desempeño, la calidad, el cumplimiento de las misiones y objetivos inherentes las unidades de auditoría interna, también es viable profundizar en la situación presentada con otros problemas profesionales y técnicos presentes, mediante la aplicación técnicas exploratorias relacionadas con los contenidos o los temas a impartir.

Se solicitarán informaciones a las áreas de capacitación y direcciones de los cursistas con el objetivo de conocer los principales problemas identificados en las evaluaciones del desempeño y en la determinación de las necesidades de capacitación para dicho personal, con vistas a trabajar con los mismos.

Las actividades de capacitación se impartirán articulando los conceptos y definiciones desarrollados en los contenidos esenciales y con la bibliografía básica y complementaria de consulta.

Cuando se organice una capacitación (Curso o Diplomado), donde se planifique impartir todos los contenidos propuestos, al iniciar el mismo se entregará el cuestionario inicial para ser llenado por los alumnos. Persigue el objetivo de conocer las principales características de los participantes, necesidades de superación y sus expectativas, lo cual servirá de material para desarrollar intercambios de ideas, clases, organización de tareas y para trabajar directamente con cada uno de los problemas identificados.

Se deberán analizar los promedios de edad, las características técnicas, profesionales y los organismos donde laboran los cursistas, con el objetivo de atemperar de forma suficiente la metodología a emplear, así como los aspectos donde se debe profundizar en la organización docente.

Cada grupo de actividades de capacitación se iniciará con una introducción relacionada con los temas que se abordarán, incluyen la valoración de los instrumentos exploratorios utilizados para determinar las principales necesidades de capacitación, se enfatizará en los aspectos negativos identificados en el diagnóstico, todo lo cual será tomado de base para apoyar la dinámica de creación del ambiente de estudio e intercambio, durante el desarrollo de cada una de las actividades docentes.

Se ha planificado se impartan conferencias relacionadas con el auditor, el jefe de grupo, el supervisor, las TIC y sobre la Contabilidad y Finanzas, se requiere que el profesor prepare y concrete las mismas adecuándolas a los requerimientos y las precisiones de los objetivos propuestos.

De acuerdo a la complejidad e importancia de los contenidos se desarrollarán conferencias, seminarios, talleres integradores y otras actividades docentes, siempre debe prevalecer el debate y la reflexión. El fondo de tiempo total es de 150 horas presenciales. El estudio independiente se orientará de acuerdo a las características de los alumnos y las complejidades de los contenidos, será un elemento importante

para ayudar a la comprensión, adquisición y al perfeccionamiento de habilidades y conocimientos.

El enfoque de la capacitación debe sostenerse sobre bases eminentemente prácticas, de forma tal, que el estudiante desarrolle las habilidades correspondientes a cada uno de los contenidos y los expresados en los objetivos generales.

Se aplicará el método de casos a todo lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje, los cuales serán del tipo ilustrativo y práctico e incluidos en conferencias y seminarios, donde participarán activamente los estudiantes y se le dará la oportunidad que expliquen y demuestren sus mejores y más relevantes experiencias. Estos casos consisten en el planteamiento de situaciones reales ocurridas durante las auditorías o experiencias relacionadas con la actividad, explicando y mostrando ejemplos concretos del peligro y consecuencias que pueden traer los riesgos derivados del incumplimiento de preceptos éticos.

La orientación del profesor debe estar encaminada a transmitir al el estudiante la actualización, profundización y especialización de los conocimientos sobre la disciplina y el acercamiento a la verdadera practica a través de diferentes técnicas.

Al finalizar cada grupo de actividades y tomando en cuenta la asistencia, las preguntas en clases, la participación de los alumnos, el resultado de preguntas escritas y de los trabajos independientes indicados por el profesor, se dará la evaluación correspondiente.

Si la capacitación se concreta y organiza para completar un diplomado, se lleva cada uno de los grupos de actividades a las características de posgrado, con los objetivos y fundamentos en base a la reglamentación y exigencias requeridas por la Educación Superior, se requiere entonces la presentación y defensa de una Tesina por parte del alumno, relacionada con las temáticas impartidas, con aplicación práctica.

Las actividades de capacitación pueden desarrollarse de forma aislada sobre algún tema específico de acuerdo a las necesidades y la planificación. En este caso pueden impartirse conferencias, seminarios, talleres, encuentros o cualquier otra vía factible que propicie su aplicación, incluyendo la modalidad a distancia.

El Anexo No. 3 contiene el cuestionario inicial y el pre test, para su aplicación a cada uno de los alumnos, de acuerdo a la capacitación a impartir y la estrategia del profesor.

3.3. – Actividades de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores.

3.3.1 - Objetivos

Objetivos generales:

- ✓ Desarrollar conocimientos, habilidades, valores éticos y morales, liderazgo, eficiencia y eficacia en el desempeño del trabajo profesional y técnico de los auditores, jefes de grupos y supervisores.

- ✓ Explicar y contribuir al desarrollo de conocimientos sobre los principales fundamentos teóricos, metodológicos de la auditoría.
- ✓ Analizar la evolución y las bases fundamentales de la Auditoría.
- ✓ Caracterizar las insuficiencias y problemas presentados por los auditores, jefes de grupos y supervisores con vistas a mejorar la labor que desarrollan actualmente.
- ✓ Caracterizar el funcionamiento de las unidades de auditoría interna en cuanto a la planificación, organización y control de la actividad.
- ✓ Caracterizar el papel de la auditoría en cuanto al Control Interno, las TIC, la Contabilidad y las Finanzas.
- ✓ Aplicar los conocimientos adquiridos en las actividades de capacitación en el ejercicio de la profesión.

Objetivos Específicos:

- ✓ Valorar el desarrollo histórico de la auditoría y su papel en el plano internacional y en Cuba.
- ✓ Diagnosticar la situación que presentan los estudiantes con relación a los contenidos a impartir, con vistas a solucionar dudas, insuficiencias, desactualización y proporcionar confianza y seguridad en las acciones que realicen los cursistas.
- ✓ Valorar la importancia de la función del auditor interno, del jefe de grupo y el supervisor.
- ✓ Analizar los elementos requeridos para ostentar los cargos de auditor, jefe de grupo y supervisor.
- ✓ Describir los valores éticos y morales que debe caracterizar al personal que labora en la actividad de auditoría y los principales riesgos.
- ✓ Caracterizar la función, conceptos y definiciones de la auditoría interna.
- ✓ Analizar la Ley de la CGR y otras legislaciones asociadas, incluyendo las definiciones que caracterizan el control interno.
- ✓ Analizar las principales deficiencias cometidas por los auditores con vistas a precisar las vías para su solución.
- ✓ Analizar las principales deficiencias y problemas que aquejan las unidades de auditoría interna con vistas a su esclarecimiento y solución.
- ✓ Argumentar el proceso de ejecución de una auditoría interna y el control de la calidad.
- ✓ Definir los tipos de auditorías, programas, aplicación y el control de la prevención.

- ✓ Argumentar la labor de los auditores y los derechos y obligaciones de los auditados.
- ✓ Definir el papel de las TIC y la seguridad informática en la actividad de auditoría.
- ✓ Caracterizar la elaboración de los tipos de informes de auditoría, calificación, descargos y la legislación asociada.
- ✓ Identificar los distintos tipos de fraudes, afectaciones económicas y el valor agregado en las auditorías.
- ✓ Definir las características de la contabilidad y las finanzas en los procesos de control. Desarrollo de la auditoría en estas actividades.
- ✓ Clasificar las distintas técnicas básicas de comprobación, precisando las características del muestreo y el concepto de materialidad.
- ✓ Describir los manuales de instrucciones y procedimientos, ejemplificando lo esencial en cuanto a los planes de auditoría, capacitación y su control.
- ✓ Analizar el seguimiento general que debe aplicarse a las auditorías realizadas.
- ✓ Caracterizar las actividades que se desarrollan para el control estatal a las unidades de auditoría interna y la legislación asociada.

3.4 – Organización de las actividades de capacitación en Auditoría.

3.4.1 - Primer grupo de actividades de capacitación.

Objetivos:

- ✓ Diagnosticar la situación que presentan los estudiantes con relación a los contenidos, con vistas solucionar los aspectos que se precisen con dudas, inseguridad, insuficiencias y desactualización.
- ✓ Sintetizar las características de la evolución histórica de la auditoría y la situación actual en Cuba.
- ✓ Analizar las principales deficiencias que cometen los estudiantes en los temas tratados con vistas a precisar las vías para su solución.
- ✓ Valorar la importancia de la función del auditor interno. Excelencia profesional, valores éticos y morales. Principales riesgos.
- ✓ Caracterizar la función, conceptos y definiciones de la auditoría interna.
- ✓ Analizar el contenido y aplicación de las Normas de Auditoría Interna.
- ✓ Describir los elementos requeridos para los cargos de jefe de grupo y supervisor, relacionados con los contenidos de este grupo de actividades.
- ✓ Analizar la Ley de la CGR y otras legislaciones asociadas, incluyendo las nuevas definiciones que caracterizan el control interno.

Organización de los temas (Formación general)

Temas	Tiempo	Organización docente
◆ Presentación de los temas. Aspectos organizativos.	2 /hc	Intercambio.
◆ Presentación del cuestionario diagnóstico inicial, llenado por los alumnos.	1 /hc	Intercambio y debate.
◆ Presentación de pre test y llenado por los alumnos.	1 /hc	Intercambio y debate.
◆ Evolución de la auditoría.	1 /hc	Conferencia.
◆ La excelencia de los auditores.	1 /hc	Conferencia.
◆ Conceptos y definiciones de la auditoría. ❖ Preguntas escritas.	2 /hc 1 /hc	Clases y lluvia de Ideas Intercambio-debate. Eval.
◆ Normas de Auditoría. - Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas (NAGAS). - Normas de Auditoría Internas (NAI). - Papel y funciones del jefe de grupo y supervisor. ❖ Preguntas para comprobar conocimientos	2 /hc 1 /hc	Conferencia. Intercambio y debate. Evaluación.
◆ Principales legislaciones para el trabajo del auditor. - Constitución de la República de Cuba. - Ley 107 de la CGR y su Reglamento - Leyes: Código Penal, de Comercio, Civil y de trabajo. - Decreto- Ley No. 159/95 “De la Auditoría”. - Decreto- Ley No. 197/99: Relaciones laborales del personal designado para ocupar cargos de dirigentes y funcionarios. - Decreto- Ley No. 236/04. Mod. 197/99 - Resolución No. 5 /02. Reglamento disciplina de auditores. - Tipos de responsabilidad: administrativa, Decretos –Leyes No. 176/97, 196/99, 197/99, 236/04. - Resolución Conjunta No. 1/97 MTSS-TSP. - Tipos de responsabilidad: Material Decreto- Ley No. 92/86 y complementos. - Resoluciones No. 197 y 198 del MTSS. - Otras Leyes, Decretos, Resoluciones y	10 /hc	Conferencias. Seminarios.

<p>Normativas relacionadas con la auditoría</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Papel y responsabilidades del J' de Grupo y Supervisor. ❖ Preguntas para comprobar conocimientos. ◆ Taller integrador evaluativo sobre la Ley 107 de la CGR y otras legislaciones. 	<p>1 h/c</p> <p>4 /hc</p>	<p>Intercambio, debate y evaluación.</p> <p>Presentación de trabajos. Intercambio y debate. Evaluación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Resoluciones fundamentales que norman la actividad informática. <ul style="list-style-type: none"> - Resol.6/96 del MININT. - Resol.204/96 del SIME. - Resol Conjunta MIC- MFP. - Resol 340/04 MFP. - Resol 12/05 MIC. - Decreto –Ley 199. 	<p>3 /hc</p>	<p>Seminario.</p>
Total	30 /hc	

3.4.2 -Segundo grupo de actividades de capacitación.

Objetivos:

- ✓ Diagnosticar la situación que presentan los estudiantes con relación a los contenidos que se van a impartir, con vistas a solucionar los aspectos que se precisen con dudas, inseguridad, insuficiencias y desactualización.
- ✓ Analizar las principales deficiencias que cometen los estudiantes en los temas tratados con vistas a precisar las vías para su solución.
- ✓ Valorar la importancia de la función del jefe de grupo. Excelencia profesional, valores éticos y morales. Principales riesgos.
- ✓ Describir los elementos requeridos para los cargos de jefe de grupo y supervisor, relacionados con los contenidos de este grupo de actividades.
- ✓ Argumentar el proceso de ejecución de una auditoría interna y sus procedimientos.
- ✓ Analizar los distintos componentes del control de la calidad para maximizar su eficacia.

Organización de los temas (Profundización)

Temas	Tiempo	Organización docente
◆ Presentación de los temas. Aspectos organizativos.	2 /hc	Intercambio.
◆ Presentación de pre test y llenado por los alumnos.	1 /hc	Intercambio y debate.
◆ Responsabilidad, papel y funciones del	1 /hc	Conferencia.

jefe de grupo.		
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ejecución de una auditoría. <ul style="list-style-type: none"> - Exploración y sus métodos. - Planeamiento general e individual. - Desarrollo en terreno de la auditoría. - Papeles de trabajo. - Evaluación de auditores, jefes de grupos y supervisores. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Preguntas - evaluación. ◆ Control de la calidad, papel y responsabilidad del jefe de grupo y el supervisor. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Taller integrador evaluativo aspectos de la ejecución de la auditoría, control de calidad, papel, responsabilidad y funciones del jefe de grupo y el supervisor. 	20 /hc	Clases. Conferencias. Seminarios.
	3 /hc	Conferencia.
	4 /hc	Presentación de trabajos. Intercambio y debate. Evaluación.
Total	30 /hc	

3.4.3 -Tercer grupo de actividades de capacitación.

Objetivos:

- ✓ Diagnosticar la situación que presentan los estudiantes con relación a los contenidos que se van a impartir, con vistas a solucionar los aspectos que se precisen con dudas, inseguridad, insuficiencias y desactualización.
- ✓ Valorar la importancia de la función del supervisor. Excelencia profesional, valores éticos y morales. Principales riesgos.
- ✓ Analizar las principales deficiencias que cometen los estudiantes en los temas tratados con vistas a precisar las vías para su solución.
- ✓ Describir los elementos requeridos para los cargos de Jefe de Grupo y Supervisor, relacionados con los contenidos de este grupo de actividades.
- ✓ Definir los tipos de auditorías, programas, aplicación y el control de la prevención.
- ✓ Argumentar la labor de los auditores, así como el derecho y obligaciones de los auditados.
- ✓ Analizar las características éticas, principales funciones y atribuciones que deben distinguir a un auditor.
- ✓ Caracterizar la relación e importancia de la actuación individual y colectiva en el grupo de auditores.

Organización de los temas (Profundización)

Temas	Tiempo	Organización docente
◆ Presentación de los temas. Aspectos organizativos.	2 /hc	Intercambio.
◆ Presentación de pre test y llenado por los alumnos.	1 /hc	Intercambio y debate.
◆ Responsabilidad, papel y funciones del supervisor.	1 /hc	Conferencia.
◆ Tipos de auditoría, aplicación y programas. - Concepción general. - Auditoría al Control interno. - Auditoría Financiera. - Auditoría de Gestión. - Auditorías Especiales. - Otros tipos de auditorías. - Otros programas (MAC y CGR). - Programas que elaboran los auditores. - Papel y responsabilidades del jefe de grupo y supervisor.	11 /hc	Conferencia. Seminario. Clases prácticas.
❖ Taller integrador evaluativo sobre los aspectos relativos a los tipos de auditorías, programas a utilizar, así como papel, funciones y responsabilidades de los jefes de grupos y supervisores en todo el proceso.	4 /hc	Presentación de trabajos. Intercambio, debate y valuación.
◆ Evaluación de riesgos – prevención. - Auditoría con enfoque de riesgos. - El plan de prevención de los auditores. ❖ Pregunta escrita.	4 /hc 2 /hc	Conferencia. Lluvia de ideas. Intercambio, debate y evaluación.
◆ Ética del auditor (deberes, derechos y obligaciones). ❖ Preguntas en clases.	2 /hc	Seminario. Intercambio y debate y evaluación.
◆ La función colectiva e individual del grupo de auditoría Interna. ❖ Demostraciones y ejemplos expuestos por alumnos.	1 /hc	Conferencia Lluvia de ideas.
◆ Deberes y derechos de los auditados. ❖ Pregunta escrita.	2 /hc	Clase práctica. Intercambio, debate y evaluación.
Total	30/hc	

3.4.4 - Cuarto grupo de actividades de capacitación.

Objetivos:

- ✓ Diagnosticar la situación que presentan los estudiantes con relación a los contenidos que se van a impartir, con vistas a solucionar los aspectos que se precisen con dudas, inseguridad, insuficiencias y desactualización.
- ✓ Analizar las principales deficiencias que cometen los estudiantes en los temas tratados con vistas a precisar las vías para su solución.
- ✓ Describir los elementos requeridos para los cargos de jefe de grupo y supervisor, relacionados con los contenidos de este grupo de actividades.
- ✓ Definir el papel de las TIC y la seguridad informática en la actividad de auditoría.
- ✓ Caracterizar la elaboración de los tipos de informes de auditoría, calificación, descargos y la legislación asociada.
- ✓ Analizar casos específicos de auditorías calificadas de deficiente o malo, aportadas por los propios estudiantes y por el profesor.
- ✓ Identificar los distintos tipos de fraudes, afectaciones económicas y el valor agregado en las auditorías.

Organización de los temas (Especialización)

Temas	Tiempo	Organización docente
◆ Presentación de los temas. Aspectos organizativos.	2 /hc	Intercambio.
◆ Presentación de pre test y llenado por alumnos.	1 /hc	Intercambio y debate.
◆ Las TIC, seguridad informática y la auditoría.	2 /hc	Conferencia
◆ Estudios de casos. - Ejemplos de casos (causas y condiciones). - Fraudes contables, financieros e informáticos. - Fraudes fiscales, evasión fiscal. - Artificios contables. - Estados Financieros falsos. ❖ Demostraciones y ejemplos expuestos por los alumnos.	6 /hc 2 /hc	Seminario. Lluvias de ideas. Clase práctica. Presentación de trabajos. Evaluación.
◆ El informe. - Normas para la presentación de informes. - Estructura y contenido de acuerdo al tipo de auditoría. - Auditorías sin calificación. - Descargos. legislación asociada. - El informe especial. - Papel y responsabilidades del jefe de grupo y	12 /hc	Conferencias. Seminarios. Clase práctica.

supervisor. - Uso de la computación (estándares). ❖ Elaboración de informes.		Clase práctica. Evaluación.
◆ Valor Agregado.	1/ hc	Conferencia
◆ Afectaciones económicas. - Legislación asociada.	2/ hc	Seminario. Clase práctica.
◆ Taller evaluativo integrador del módulo de capacitación.	4/ hc	Intercambio y debate. Evaluación.
Total	30/hc	

3.4.5 - Quinto grupo de actividades de capacitación.

Objetivos:

- ✓ Diagnosticar la situación que presentan los estudiantes con relación a los contenidos que se van a impartir, con vistas a solucionar los aspectos que se precisen con dudas, inseguridad, insuficiencias y desactualización.
- ✓ Analizar las principales deficiencias que cometen los estudiantes en los temas tratados con vistas a precisar las vías para su solución.
- ✓ Describir los elementos requeridos para los cargos de jefe de grupo y supervisor, relacionados con los contenidos de este grupo de actividades.
- ✓ Definir el papel e importancia de la contabilidad y las finanzas en el proceso de auditoría.
- ✓ Clasificar las distintas técnicas básicas de comprobación, precisando las características del muestreo y el concepto de materialidad.
- ✓ Describir los manuales de instrucciones y procedimientos, ejemplificando lo esencial en cuanto a los planes de auditoría, capacitación y su control.
- ✓ Analizar el seguimiento general que debe aplicarse a las auditorías realizadas.
- ✓ Caracterizar las actividades que se desarrollan para el control estatal a las unidades de auditoría interna y la legislación asociada.

Organización de los temas (Especialización)

Temas	Tiempo	Organización docente
◆ Presentación de los temas. Aspectos organizativos.	2 /hc	Intercambio.
◆ Presentación de pre test y llenado por parte de los alumnos.	1 /hc	Intercambio y debate.
◆ Contabilidad y finanzas.	2 /hc	Conferencia
◆ Técnicas básicas de comprobación. - El muestreo y la materialidad. - Riesgos. - Pruebas de cumplimiento.	6 /hc	Clases prácticas

<ul style="list-style-type: none"> - Evidencias. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Papel y responsabilidad del jefe de grupo y supervisor en la aplicación de las técnicas. ❖ Preguntas en clases. 		Intercambio y debate. Evaluación.
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Manual de instrucciones y procedimientos. <ul style="list-style-type: none"> - Contenido fundamental. - Funciones. - Actualización. - Sistemas de gestión de la calidad. - Papel y responsabilidades del jefe de grupo y supervisor. ❖ Preguntas en clases. 	3 /hc	Seminario. Intercambio y debate. Evaluación.
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Planes de auditoría y capacitación. Control. <ul style="list-style-type: none"> - Legislación. - Organización. - Directivas. - Necesidades. - Información estadística a la CGR. - Información interna. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Papel y responsabilidades de jefes de grupos y supervisores. ❖ Preguntas escritas. 	5 /hc	Conferencia. Seminario. Intercambio y debate. Evaluación.
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Seguimiento a las auditorías realizadas. <ul style="list-style-type: none"> - Legislación. - Necesidad e importancia del control. - Sistemas de control. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Papel y responsabilidades de jefes de grupos y supervisores. ❖ Preguntas en clases. 	3/hc	Conferencia Intercambio y debate. Evaluación.
<ul style="list-style-type: none"> ◆ El control estatal a las unidades de auditoría interna. <ul style="list-style-type: none"> - Legislación. - Estudio del programa que se aplica, principales deficiencias detectadas, causas y condiciones. <ul style="list-style-type: none"> ❖ Papel y responsabilidades de jefes de grupos y supervisores. 	4 /hc	Seminario Intercambio y debate. Evaluación.
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Taller evaluativo integrador de la actividad de capacitación. 	4 /hc	Presentación de trabajos. Intercambio y debate Evaluación.
Total	30/hc	

3.5 -Contenidos esenciales.

3.5.1 -Plan de auditoría y control estadístico.

Generalmente existe una legislación de la CGR que precisa las fechas, cronograma, directivas, planificación y control estadístico, lo cual deberá cumplirse rigurosamente, en los distintos procesos del desarrollo de esta actividad.

Las direcciones de auditoría (UCAI), los jefes máximos de los grupos empresariales (UAI) y empresas (AI) de los OACE y organizaciones con auditores internos, son los responsables de garantizar la elaboración, calidad del plan y el cumplimiento del cronograma que se establezca.

En todos los niveles para confeccionar el plan es imprescindible disponer de una relación de entidades subordinadas desglosadas por empresas, unidades presupuestadas, establecimientos subordinados, así como su nivel de independencia económica, contable, financiera, de producción, de dirección, situación en el perfeccionamiento empresarial, empresas mixtas, importadoras, exportadoras, características, principales producciones, gastos y donde radica.

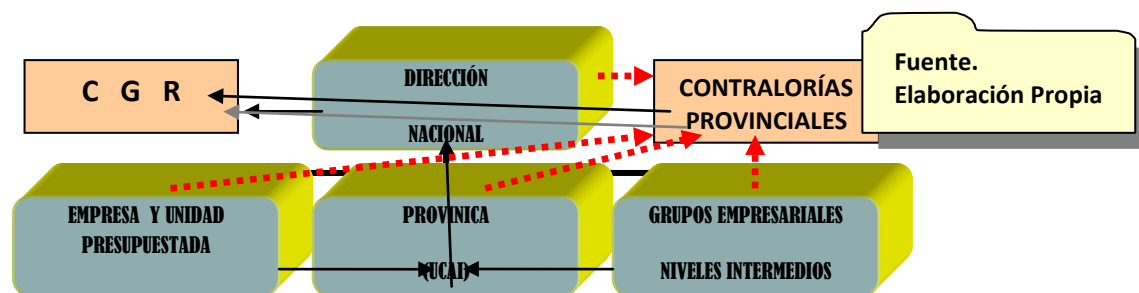
Una elaboración acertada del plan anual de auditoría permite dirigir los pasos de los auditores hacia el cumplimiento dentro de cada institución de las directivas del plan que emite la CGR e insertar en el mismo los propios intereses institucionales.

Deberá disponerse de los resultados de las auditorías y controles que han recibido en los últimos cinco años por las distintas organizaciones auditoras y verificaciones fiscales, reflejando los elementos que puedan sustentar las decisiones a tomar con el plan, por lo tanto se requiere establecer la metodología para la confección, aprobación y control en todos los niveles, así como definir las medidas para que las acciones de control cumplan los estándares propuestos y sean de utilidad máxima.

El jefe de auditoría de cada territorio o unidad elaborará la propuesta correspondiente, el jefe máximo de la entidad dará su aprobación.

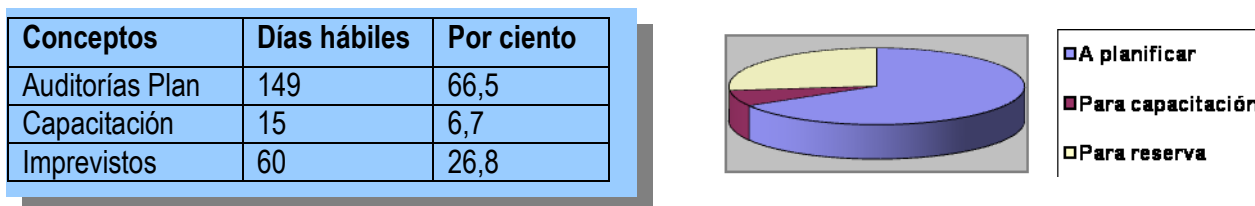
Los grupos empresariales (UAI), elaboraran su propuesta, que será aprobada por el jefe máximo de la entidad a la que se subordina, se concilia con la dirección de auditoría correspondiente, para no duplicar las entidades a auditar y evaluar el cumplimiento de la metodología y directivas. Se deberá elaborar un cronograma, para analizar las propuestas, conciliando los ajustes que se requieran.

El gráfico muestra las variantes del flujo de los planes y la información estadística.



Para cada auditor el estándar estimado de fondo de tiempo que dispondrá anualmente es de 224 días hábiles, el cual puede ser distribuido, según la estrategia y características de cada Unidad.

En la siguiente tabla y gráfico se ilustra la idea de la distribución del tiempo anual.

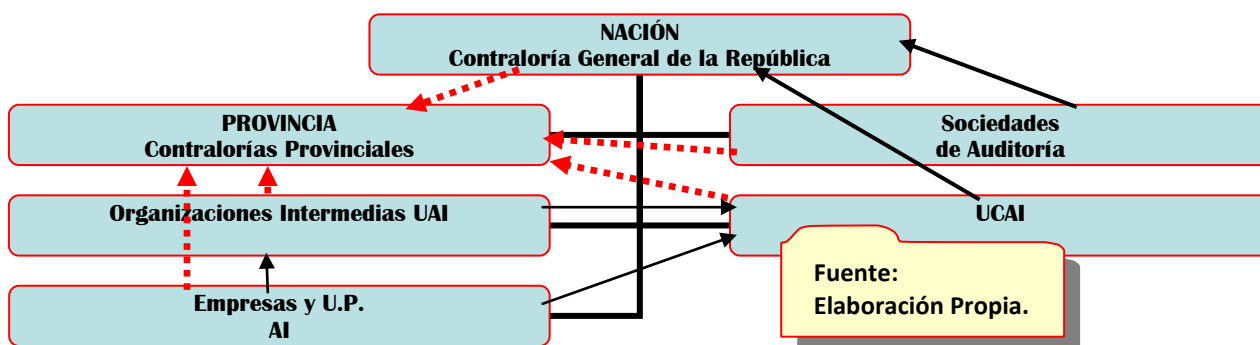


El fondo de tiempo máximo en días se debe planificar de acuerdo a lo dispuesto por la CGR, no obstante, según las características de la entidad a auditar, puede existir alguna propuesta con un tiempo diferente, lo cual debe ser debidamente argumentado.

Control Estadístico.

El objetivo fundamental del control estadístico lo constituye el conocimiento del cumplimiento de la ejecución del plan de auditoría y demás datos estadísticos³⁷ e informaciones, las Contralorías Provinciales reciben la información de acuerdo a las estructuras organizacionales en cada uno de los territorios.

El Gráfico muestra el flujo de la emisión y entrega de las informaciones.



3.5.2 -Plan de capacitación.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en las Normas de Auditoría Interna y con ello satisfacer las necesidades de preparación profesional y técnica de los auditores internos se deberá establecer un programa de capacitación continua, para que el personal perfeccione sus conocimientos, aptitudes y otras competencias necesarias para llevar a cabo correctamente las tareas asignadas. Esta tarea se coordina con

³⁷ Según lo determinado por la Legislación Vigente y las necesidades internas.

las áreas de capacitación y recursos humanos de las respectivas entidades con el objetivo de cumplimentar la legislación vigente.

Las unidades de auditoría cada año deberán determinar las necesidades de capacitación de cada uno de sus integrantes, sobre la base de la evaluación del desempeño, los requisitos para cada puesto de trabajo y las proyecciones de trabajo futuros.

Las instancias de auditoría deben solicitar entre los meses de septiembre y octubre a los centros universitarios, unidades de capacitación y otras instituciones dedicadas a la superación en el territorio, las ofertas de cursos de posgrados, diplomados y otros. Formalizar la matrícula a través de estas, así como gestionarán o coordinarán con su instancia superior las acciones de capacitación requeridas para el cumplimiento de la norma de capacidad profesional, donde se priorizarán las principales necesidades de los miembros de la Unidad. El Anexo No. 4 muestra el modelo plan de capacitación y su control.

3.5.3 -Control de la calidad.

Permite establecer para todos los niveles del sistema de auditoría interna un programa de aseguramiento y control que ofrezca seguridad razonable del cumplimiento de los objetivos, normas, leyes, procedimientos establecidos y propicie las condiciones para su mejoramiento continuo.

El control de la calidad es un elemento que debe funcionar de forma permanente, cada auditoría que se realice deberá ser supervisada de forma sistemática en todas sus etapas por un supervisor externo, mientras que el jefe de grupo ejerce sistemáticamente durante todo el proceso la supervisión interna a cada uno de los auditores que participan en la acción.

Sobre las unidades de auditoría interna se ejercerán anualmente controles generales de la actividad en todos los niveles del sistema, con el objetivo de evaluar el cumplimiento del plan, el aseguramiento material, condiciones de trabajo, aseguramiento metodológico, legislativo, necesidades y completamiento de la plantilla, preparación profesional y técnica del capital humano, así como el cumplimiento de las NAI y en general la calidad del trabajo desarrollado.

Cada instancia de auditoría Interna debe contar con la fijación de responsabilidad de cada uno de sus eslabones. Se tendrá en cuenta la legislación vigente y las propias necesidades e indicaciones de cada OACE.

Para la supervisión a las unidades de auditoría interna se utiliza el “Programa de Supervisión y Control”³⁸, la calificación se acogerá a lo normado en la Resolución No. 23/06, ambos del extinto MAC.

En este contexto es de interés el trabajo investigativo presentado por este autor en eventos provinciales y nacionales en el año 2005, denominado “Sistema para el Control y desarrollo de la Calidad en la Auditoría”.

³⁸ OM-1025-08 del extinto MAC

Resulta interesante para este autor, con relación al sistema de control de la calidad, la vigencia de la metodología expuesta en la Tesis en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Contables y Financieras de Epifania Hernández Melendrés con el “Modelo sistémico de Auditoría Interna con enfoque de Riesgos” (Universidad de Camagüey, 2009).

Guía de trabajo para la supervisión.

Parte del problema planteado se debe a que los auditores internos no siempre cuentan con una supervisión sistemática en todas las etapas de cada una de las auditorías realizadas. A veces el autocontrol desarrollado por el jefe de grupo es insuficiente, por estar inmerso en otras tareas o no prestar la debida atención al problema.

El desarrollo de la actividad se basará en el chequeo interno (Jefe de Grupo) y el externo (Supervisor), se dirige y controla la ejecución de auditoría desde su inicio hasta su terminación.

Según las normas de auditoría los diferentes niveles de trabajo responden por el cumplimiento del desarrollo y calidad de las distintas etapas o fases de revisión; estos niveles deben disponer de una guía o cuestionario para valorar el trabajo desarrollado, el mismo se interrelaciona con el cumplimiento de las NAI, la legislación vigente y los programas de auditoría, no obstante reviste un imprescindible papel la pericia, experiencia y conocimientos de los supervisores. Se requiere orientar o reorientar y así no queden cuestiones pendientes o que inclusive se pasen por alto en el desarrollo de la ejecución de la auditoría, es común que el jefe de grupo o supervisor guíen y orienten, de lo contrario se perderán sin encontrar resultados, lo correcto es supervisar de forma sistemática en todas las fases para mantener el control total de la tarea por parte del jefe de grupo y el supervisor.

Se aplicará la guía metodológica para la supervisión³⁹, cuyo objetivo general es establecer un instrumento para el aseguramiento y control de la calidad de las auditorías en todas sus fases; que ofrezca seguridad razonable del cumplimiento de los objetivos, normas, procedimientos establecidos y cree condiciones para su mejoramiento sostenido.

Al realizar cada supervisión se preparará el acta correspondiente, se puede utilizar la establecida en el Manual del Auditor del extinto MAC, por parte del autor se recomienda la conformación de un expediente de supervisión para toda la documentación generada en las acciones de supervisión.

Evaluación.

La sistematización de la evaluación con la mayor objetividad posible, profundidad y justeza en cada uno de los indicadores es vital para conocer el actuar profesional, técnico y ético del personal, estimular el cumplimiento, mejoramiento y los resultados individuales.

³⁹ RS-1190/10 CGR

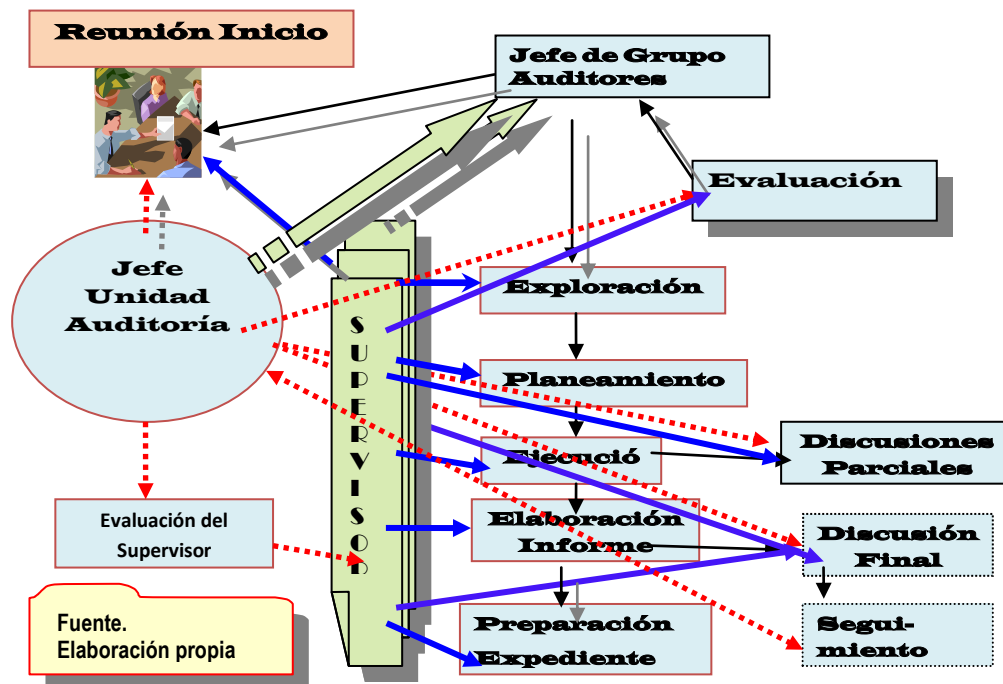
Facilita emitir las recomendaciones necesarias y definir las necesidades de superación, como fuente para el pago de la estimulación salarial mensual del auditor y para la evaluación del desempeño. Al concluir la auditoría se procederá a la evaluación del auditor, del jefe de grupo y del supervisor.

Se determinará el cumplimiento dado al proceso de ejecución de la auditoría, sobre la base del cumplimiento del plan de trabajo con la calidad requerida y demás aspectos para el desempeño. Se ha diseñado un modelo con sus indicadores para la evaluación. Se marca en un rango de 1 hasta 5, donde 5 corresponde a excelente. No se incluyen indicadores que no se puedan evaluar objetivamente. En el Anexo No. 5 se exponen los Indicadores para la evaluación.

3.5.4 -Desarrollo y ejecución de la auditoría.

Para realizar una auditoría deberá estar nominalizada en el plan, de considerarse extra será aprobada por los niveles autorizados, para su inicio requiere se emitan la orden de trabajo (OT) y la carta de presentación.

El gráfico siguiente ilustra etapas del trabajo y la correlación entre las fases de la auditoría interna.



El inicio de una auditoría se corresponde con un momento de suma importancia, donde se ofrece la información correspondiente al consejo de dirección y los organismos del centro, generalmente se hace un contacto con el jefe máximo de la entidad y después una reunión con todos los factores involucrados, permite conocerse y comenzar relaciones de trabajo en el contexto auditor – auditado.

No obstante desde la preparación, la reunión de inicio, los sub procesos de auditorías, las discusiones parciales, el informe final, la discusión final, el archivo de la documentación, las evaluaciones del personal que participó en la acción de control y por último el seguimiento, en general resultan una madeja de acciones, que requieren de una alta precisión, para cumplir todas las etapas y pasos con la eficiencia y eficacia requerida.

La fase de trabajo denominada “de terreno” de la auditoría es la etapa o los momentos en los cuales los auditores obtienen las evidencias suficientes, competentes y relevantes de la entidad auditada, los auditores deben disponer de un local para su uso exclusivo con la privacidad y la seguridad requerida, donde se solicitará información, documentos primarios, registros y estados financieros, también allí pueden ir desarrollando entrevistas, consultas y otras actividades.

Partiendo de allí el jefe de grupo y los auditores se trasladan a los distintos lugares para realizar los trabajos de auditoría, tales como en almacenes, locales para efectuar pagos (cajas), patios, talleres, bóvedas, áreas de producción, servicios y de ventas, así como la realización de confirmaciones externas, en dichos lugares se aplican las distintas técnicas de auditoría para obtener información.

Orden de trabajo (OT).

Es el documento oficial emitido por el jefe de la unidad de auditoría, con los objetivos y las indicaciones fundamentales al jefe de grupo para la realización de la acción de control; en ella también se recogen datos de la entidad a auditar, fechas de inicio y terminación, tipo de auditoría, principales programas a utilizar y el personal designado para la ejecución. En la misma se define si la auditoría es planificada o no, en caso de no serlo se especifica el órgano u organismo autorizado solicitante.

Cada unidad de auditoría deberá disponer de un número específico que identifique el consecutivo de las auditorías de cada año calendario, diferenciando cada unidad ejecutante.

El esquema para la asignación de números para la identificación de las OT para la realización de las auditorías, podrán tener el siguiente formato:

- a Para identificar a la unidad que ejecuta la auditoría.
- b Corresponde al número consecutivo dentro del año calendario (01 – 99).
- c Se reflejará con dos dígitos el año a que pertenece dicha orden de trabajo.

Donde: $a=X_1, \dots, X_n$, $b=XX$ y $c=XX$

Las OT que se emitan para realizar una auditoría por unaUCAI (organismo central o que radique en provincia), se pueden iniciar con las dos letras para su identificación.

Ejemplos: OC = Organismo Central, SS = Sancti Spíritus, GM= Granma.

Las OT que se emitan para realizar una auditoría por unaUAI (grupo empresarial u organización de nivel intermedio), se pueden iniciar con la abreviatura para su identificación dentro de la estructura del OACE.

Ejemplos: SOMEC: (Soluciones Mecánicas), GEPR = Grupo Empresarial Pinar del Río

Las emitidas para realizar una auditoría por un auditor interno, se iniciarán con la abreviatura que identifique la entidad, los números asignados son de uso interno y como un distintivo de la actividad de control realizada por la propia administración como instrumento de trabajo.

Cada unidad prepara un registro y control para cada año calendario en la primera columna en orden ascendente y de forma cronológica a medida que se emitan para la realización de auditorías.

El modelo oficial para la emisión de la orden de trabajo, puede ser igual o similar al expuesto en las herramientas para el trabajo del auditor, que se encuentra diseñado en el Manual del Auditor del extinto MAC.

Carta de presentación.

Se entrega por el jefe de grupo portando la identificación requerida, al jefe máximo de la entidad, permite comunicar y oficializar que la entidad será objeto de una auditoría, el tipo, los objetivos, si está planificada, el personal designado y las fechas estimadas de inicio y terminación, se solicitan en ella las condiciones y atenciones requeridas por los auditores para realizar el trabajo.

La copia de la carta en poder del Jefe de Grupo, será firmada por el Jefe máximo de la entidad como constancia del día y la hora que recibió la referida comunicación.

En este contacto inicial se recomienda elaborar un documento detallando los participantes, criterios, cuestiones expuestas, explicaciones dadas por los auditores, definición del lugar donde van a trabajar los auditores y teléfonos para la localización de los mismos.

Exploración.

Esta fase es vital para conocer las características de la entidad auditada en cuanto a su estructura organizativa, flujo de producción o servicios que presta y resultados de auditorías anteriores.

Es la etapa en la cual se realiza el estudio o examen previo al inicio de una auditoría, con el propósito de disponer de los elementos necesarios que permitan un adecuado planeamiento del trabajo y dirigirlo hacia las cuestiones de mayor interés, de acuerdo a los objetivos de la OT.

Los resultados de la exploración permiten razonar la selección y tamaño de las muestras, las unidades y aspectos donde se desarrollará el trabajo fundamental y en caso necesario introducir adecuaciones a la metodología y programas a utilizar, como estrategia para disminuir el grado de riesgos y poder emitir criterios y resultados debidamente fundamentados. Permite valorar donde pueden existir fisuras en el control interno y contribuye a la elaboración de un plan de trabajo más eficiente y racional para cada auditor; propiciando el éxito de su ejecución.

Como resultado de esta exploración el jefe de grupo puede sugerir al supervisor variar el objetivo de la auditoría o su alcance, se debe destacar que los análisis, temas y aspectos del estudio preliminar no constituyen la auditoría, sino como medio para su cumplimiento exitoso, es conveniente que esta etapa concluya antes de la incorporación de todos los auditores, lo que posibilita que cada auditor disponga de su plan de trabajo individual desde el inicio de la auditoría.

En el Manual del Auditor del extinto MAC se encuentra el documento o guía para la exploración, no obstante en cada auditoría y de acuerdo a sus características se pueden realizar determinadas adecuaciones para que dicha fase resulte más eficiente.

Resulta interesante y constituye un material con vigencia extraordinaria para la exploración, el trabajo investigativo presentado por este autor en eventos provinciales y nacionales en el año 2004, denominado “La Exploración, en busca de la Ruta Crítica”.

Diagramas de flujo en la exploración.

Son de interés otras técnicas, que algunos especialistas aplican en la exploración, tal es el caso de los diagramas de flujos, proceso mediante el cual los auditores estudian las estructuras y los organigramas de dirección, pueden ser extensivos al análisis de las actividades productivas, servicios, flujos de efectivo y otros.

“El diagrama de flujo es una de las herramientas más utilizadas por sistematizadores y auditores para conocer la secuencia de cualquier proceso. Es la herramienta que, en manos de jóvenes auditores, ha permitido abrir el camino hacia el conocimiento de las interioridades que son objeto de evaluación”⁴⁰

Planeamiento.

Constituye la organización y planificación del personal, el tiempo y los temas que se auditarán, como estrategia para cumplir los objetivos propuestos en la OT, se tendrán en cuenta la metodología o programas a aplicar, la fijación de las responsabilidades de cada auditor con relación a las actividades, así como la precisión de las tareas, alcance y las áreas o unidades que serán auditadas.

Es vital que la calidad y eficacia de la muestra que se proyecte, que tienda a disminuir los riesgos e incrementar la eficiencia y eficacia de la auditoría, para alcanzar los objetivos en el tiempo planificado, ello permite garantizar la evaluación del control periódico y por etapas del cumplimiento de cada una de las acciones.

En la elaboración del planeamiento se tendrá en cuenta que los objetivos a alcanzar representan en su conjunto la tarea de la auditoría, para dar respuesta a las necesidades del cliente o la autoridad competente que requiere la información.

Los objetivos precisos y el alcance en cada actividad deberán reflejar la evaluación preliminar que se ha tenido con relación a los riesgos, el control interno y la dirección,

⁴⁰ Colectivo de Autores. Artículo “La Auditoría Interna: Una función vital” Revista Auditoría y Control, Número 21, año 2008.pag.56

hasta el grado de extensión, que se consideren razonables que permitan llegar a conclusiones, disminuyendo el riesgo de detección.

El alcance representa el grado de extensión de las tareas a ejecutar, donde se incluirán áreas, aspectos, saldos y periodos, se debe tener en cuenta los sistemas, registros, personal y propiedades físicas relevantes, incluso aquellos bajo control de terceros. En el Anexo No. 6 se muestra el modelo de Planeamiento General e Individual.

Discusiones parciales y notificación final.

Durante la ejecución de la auditoría, se efectuarán reuniones parciales de análisis con los jefes de las áreas verificadas o partes vinculadas con los hechos, para tratar los hallazgos comprobados, de esta reunión se confeccionará un acta donde se anotarán los participantes, el cargo, firma de cada uno de ellos y se dejarán bien claras las observaciones de los auditados sobre los resultados comunicados por los auditores, en este contacto se confeccionará el modelo para fijar con precisión la responsabilidad administrativa con relación a los hechos imputados en el ejercicio de sus funciones a los dirigentes, funcionarios y demás trabajadores de la entidad auditada⁴¹; lo que servirá de base a la declaración de responsabilidad administrativa como anexo al informe final, de proceder la misma. Los jefes máximos de las entidades deben participar para ir conociendo oportunamente cada situación en particular.

Es muy importante ir organizando y ejecutando las reuniones parciales, ello da la posibilidad a los auditores a examinar cualquier tema, que no esté suficientemente claro y sea rebatido por los auditados, por otro lado las administraciones podrán tomar medidas oportunas ante las deficiencias señaladas.

La reunión para la notificación final de la auditoría debe ser coordinada con el máximo dirigente de la entidad auditada, donde se expondrán los resultados de la auditoría, se recogerán los criterios de los auditados, se cumplimentará el Acta Final de Notificación de los Resultados, es el momento donde se explican los detalles del derecho otorgado por la legislación vigente para efectuar por los auditados cualquier reclamación, así como el tiempo disponible para confeccionar los planes de medidas para solucionar las deficiencias detectadas y para tomar las medidas administrativas con los infractores en casos de las auditorías calificadas de Deficiente o Malo.

Por los auditores participa el jefe de grupo y los especialistas que él determine, así como el supervisor, de entenderlo necesario el máximo jefe de la unidad de auditoría.

Se coordinará otra reunión con la dirección del partido del centro auditado, a los fines de comunicarle el contenido del informe, las áreas con mayores incidencias, las responsabilidades de cuadros, funcionarios y demás trabajadores en las deficiencias detectadas, así como las principales recomendaciones derivadas de los resultados

⁴¹ Res.331-08 del extinto MAC "Planes de Medidas en auditorías Deficiente y Malo"

obtenidos, Igualmente se programará una reunión con los trabajadores de la entidad⁴² con vistas a ofrecerle la información correspondiente.

La información no debe ceñirse a la lectura del informe, sino que debe explicarse la naturaleza, consecuencias, causas y condiciones que propiciaron las deficiencias en términos comunes y asequibles. La documentación generada en estos encuentros se archivará en el expediente de la auditoría.

En el Anexo No. 7 se muestra el modelo para fijar con precisión la Responsabilidad Administrativa

Marcas de revisión.

La marca de revisión (MR) es la constancia que se deja de las comprobaciones realizadas en los documentos primarios y papeles de trabajo, por los auditores, el jefe de grupo y el supervisor.

Cada unidad de auditoría interna establecerá sus propias marcas de revisión como distintivo profesional de su organización, con vistas a lograr uniformidad y una adecuada identificación.

Para la debida identificación del personal que efectuó las MR, se pueden aplicar distintos colores, cadaUCAI definirá los mismos en todo el sistema como distintivo de la profesionalidad de acuerdo a los distintos cargos, no obstante se estandariza el color rojo con el criterio de error o deficiencia. Las que no se definan por laUCAI, deben quedar como leyenda, para lo cual pueden utilizarse cuños estandarizados con los datos requeridos.

Herramientas para apoyar el trabajo del auditor.

Éstas generalmente se localizan en los manuales de instrucciones y procedimientos.⁴³

Las herramientas para apoyar el trabajo del auditor constituyen determinados modelos o proformas, que se utilizan como instrumentos o mecanismos necesarios para complementar el trabajo, al poder solicitar documentación escrita y avalada mediante firma de los auditados u otro personal, sirviendo de evidencias, medios para obtener información y para dejar constancia de los documentos ocupados y entregados, así como de las informaciones recibidas de los auditados o de otras personas naturales o jurídicas. También se utilizan para la organización del trabajo interno en las unidades de auditoría.

3.5.5 - Papeles de Trabajo.

En ellos se plasma de forma escrita toda la auditoría realizada y se adicionan documentos, tales como cartas, informes, estados financieros, declaraciones y otros necesarios, ello permite disponer de las evidencias para fundamentar los objetivos trazados, el trabajo realizado y la cobertura de la auditoría, los cuales deberán

⁴² Resolución No. 474-06 de la Ministra del extinto MAC.

⁴³ Fuente: Manual del Auditor del extinto MAC.

presentar una inteligible y clara precisión de los hallazgos y conclusiones como reflejo de la situación de la entidad.

Se identifican como los registros donde el auditor recopila los procedimientos seguidos, las pruebas efectuadas, la información obtenida y las conclusiones alcanzadas en la auditoría, se deja constancia de las limitaciones en las comprobaciones e investigaciones practicadas y las precisiones con relación al periodo objeto de la verificación, lo que permite fijar el grado de responsabilidad asumido el auditor y representan las vías de conexión con las situaciones, registros, documentos originales de la entidad y con el informe final de la auditoría.

Constituyen la única prueba de exactitud de lo informado su soporte, su confección inteligible facilita la supervisión, que otra persona técnicamente competente pueda entenderlos y proseguir los trabajos interrumpidos por cualquier causa o evaluar los hechos ante posibles discrepancias presentadas por el auditado, debiéndose caracterizar por no requerir explicaciones orales. El criterio a emplear para la preparación de los papeles de trabajo es el de la “utilidad máxima”, no se admiten ni aprueban papeles innecesarios.

Deben aparecer los resultados de cada tema verificado y su calificación con vistas a servir de base para futuras comprobaciones y la elaboración de los informes parciales y el final de la auditoría, pueden incluir programas, o hacer alusión a ellos, análisis memorándums, cartas de confirmación y representación, extractos y copias de documentos, tablas o comentarios preparados u obtenidos por el auditor, así como declaraciones e informes de trabajadores de la entidad auditada o de terceros.

Las referencias cruzadas se utilizan en cada una de las hojas de trabajo, sirviendo de guía para conocer hacia donde se ha transferido información, datos, hallazgos y viceversa, se anotará en margen izquierdo de donde vienen y en el margen derecho hacia donde van.

Nunca se deberá incluir en la misma hoja, notas y comentarios sobre asuntos o materias distintas, ni análisis de cuentas diferentes, salvo que tengan una relación muy estrecha y se complementen.

Los tipos de hojas utilizadas en la auditoría se encuentran las siguientes: principales, sumarios, auxiliares o anexos, de ajustes, de notas y de trabajo específicas.

El Anexo No. 8 muestra aspectos relacionados con los Papeles de Trabajo y otras precisiones.

Expediente de auditoría (Documentos más comunes y conservación).

La estructura para organizar el expediente de auditoría debe prepararse de la forma siguiente:

- Carátula.
- Índice.
- Copia del informe con sus anexos.

- Exploración.
- Planeamiento.
- Resumen de cada tema y sus papeles de trabajo.
- Otros documentos, tales como: estados financieros, documentos legales, comunicaciones originadas o recibidas, notas del auditor, diagramas, actas de discusión, Orden de Trabajo, Información Resumen, cartas de presentación, remisión y borrador o borradores del informe.

Se ordena a partir del índice y continuará con los PT colocando separadores por temas, se guardará en el archivo de la unidad de auditoría. Se conservarán durante cinco años a partir de la fecha de concluida la auditoría⁴⁴, si en dicho término no se ejecuta otra auditoría, deben conservarse hasta ejecutar otra.

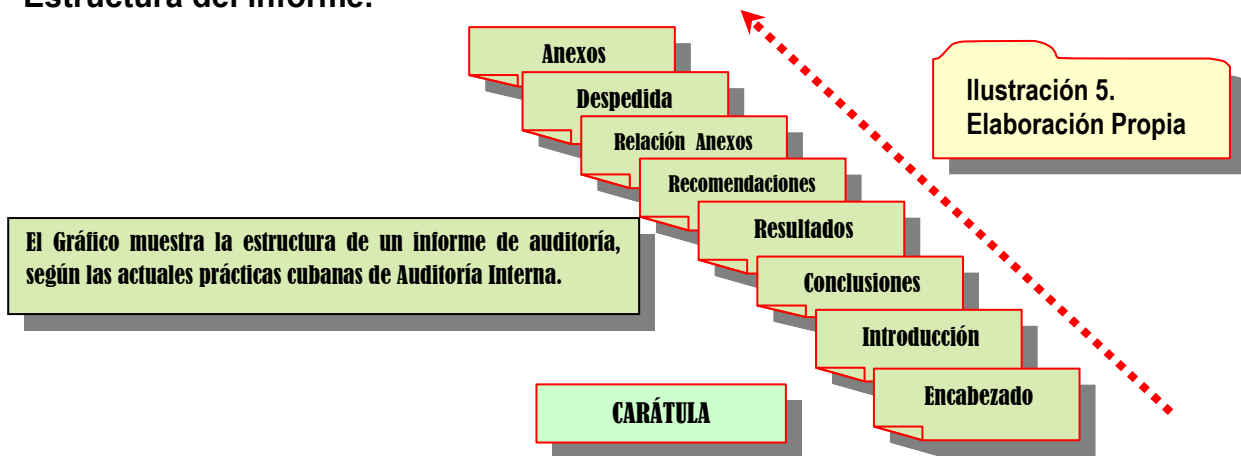
Los expedientes de auditoría, que por su clasificación requieran de una conservación especial, (Confidenciales o Secretos) se archivan de acuerdo con lo establecido y se le da el tratamiento según la legislación establecida al respecto.

3.5.6 - Informe de auditoría.

El autor considera que el informe representa “el producto final de los auditores”, es el reflejo de su arquitectura profesional y técnica, donde se manifiesta el dominio, las habilidades y los conocimientos de los ejecutores.

Las imprecisiones, deficiencias, problemas en la redacción, faltas ortográficas, pueden dejar mucho que desear y crear incertidumbre en los clientes en relación con la calidad del trabajo, al contrario, un buen informe puede dejar convencido al cliente más exigente.

Estructura del informe.



El auditor interno debe perfeccionar constantemente la redacción de sus informes, para lograr una mejor comprensión de los clientes, profundizando las causas y condiciones que generaron las deficiencias detectadas, permitiéndole dar

⁴⁴ Decreto- Ley No. 159 de la Auditoría, capítulo V, artículo 11.

recomendaciones precisas para su solución, siempre y cuando el costo de lo recomendado no rebase los beneficios esperados.

Siempre se espera que con los resultados alcanzados se pueda dictaminar sobre las distintas situaciones existentes en la entidad y sea una vía para agregar valor.

El informe cumplirá con los principios siguientes:

- Se emita por escrito y oportunamente por el jefe de grupo de auditores actuantes.
- Que refleje una actitud independiente de los auditores.
- Se otorgue la calificación según la evaluación de los resultados de la auditoría.
- Que sea completo, exacto, objetivo y convincente, así como claro, conciso y fácil de entender.
- La concisión es imprescindible. Revisando el material escrito se puede condensar y hacerlo más claro, eliminando los detalles innecesarios se logra dinamismo, claridad y fuerza persuasiva.
- El tacto es muy importante, debe estar enfocado a obtener cooperación y no a provocar resentimiento.
- La estructuración de los párrafos tiene la finalidad de dividir el material y lograr que su lectura resulte fácil. Cada párrafo debe desarrollar únicamente una idea central.
- Al preparar el borrador del informe, se efectuará una revisión minuciosa de los PT para asegurar la inclusión de todos los asuntos desvelados por la auditoría, que sean de importancia o de interés.

Desde el punto de vista profesional los obstáculos más reconocidos para lograr la máxima calidad en un informe de auditoría son los siguientes:

- lenguaje técnico;
- lenguaje vago o excesivamente formal;
- una brevedad excesiva o
- un detalle excesivo.

Carátula.

Cada unidad de auditoría debe diseñar una carátula estandarizada con el objetivo de representar su sello distintivo, se recomienda un formato profesional, que caracterice la organización, en el encabezado se reflejará el organismo, empresa o unidad auditora, en el centro el tipo de auditoría, la entidad auditada y su subordinación, en el pie de la página se consigna la fecha de terminación del informe, el tipo de letra y tamaño debe estandarizarse para cada uno de los conceptos. No se recomienda colocar dibujos, colores u otros medios llamativos, solo los oficiales.

Encabezado.

En esta sección del informe se consigna el OACE o entidad superior que dirige la unidad de auditoría ejecutora, así como el lugar y fecha de la emisión, del informe definitivo; la fecha a que se hace referencia es a la de terminación definitiva del informe de auditoría.

Introducción.

Sería aconsejable un marco de 200 a 500 palabras para una buena introducción, que relacione y explique en lo fundamental los aspectos a exponer en esta parte del informe, no obstante todo depende de las complejidades de los temas y los aspectos, que se requieran introducir.

La amplitud de la redacción se relaciona con el poder de síntesis del que lo elabora y su capacidad en hacer llegar al cliente o lector toda la información necesaria, para una mejor comprensión de la entidad, los objetivos propuestos y alcanzados, las muestras tomadas, los periodos, coberturas o fechas donde se enmarca la auditoría, los programas aplicados, las normas de auditoría y las principales legislaciones verificadas, además como marco para exponer y explicar si existieron limitaciones para la ejecución de la acción.

Conclusiones

Las conclusiones son el principal reflejo de los objetivos trazados para la auditoría. Representa el resumen de la opinión de los auditores en cuanto al control, que ejerce la entidad auditada sobre sus recursos, la confiabilidad de las operaciones económicas - financieras y otros aspectos de interés o relevantes, que se hayan detectado, su fuerza depende de lo persuasivo de la evidencia de los hallazgos y lo convincente de la lógica usada para su formulación.

Generalmente se estila informar en el primer párrafo las calificaciones o calificación, que debe ser lo más objetiva posible; para determinar la evaluación se requiere razonar con profundidad y tener en cuenta la aplicación de la legislación vigente⁴⁵.

No se repite lo consignado en la sección de resultados, sino una síntesis de los hechos y situaciones fundamentales comprobadas, que resulten más significativas para la concreción de la calificación otorgada y no deberá aparecer ningún hecho o hallazgo, que no haya sido reflejado en otra sección del informe.

Resultados.

A partir de las evidencias suficientes, competentes y relevantes reunidas para cumplir los objetivos de la auditoría interna, el jefe de grupo determina los hallazgos más significativos, que deben incluirse.

Siempre que sea posible se debe incluir información de los antecedentes necesarios de los hallazgos más significativos, que contribuyan a una mejor comprensión. Los

⁴⁵ Resolución No. 353/08 "Metodología para la evaluación y calificación de las auditorías" del extinto Ministerio de Auditoría y Control.

comentarios serán precisos y organizados; reflejando los incumplimientos de las leyes, disposiciones y los aspectos del control interno.

Se estila organizar la información de las irregularidades o deficiencias detectadas por temas, teniendo cuidado de reflejar en primer orden las más significativas, para cada deficiencia se coloca una pleca, lo cual hace una diferenciación del resto de los aspectos tratados.

No se pueden incluir señalamientos vinculados con hechos no comprobados o no recogidos en los papeles de trabajo.

Los hallazgos de auditoría cuantificables se deberán registrar en su magnitud.

Se reflejará el tipo y el alcance de las pruebas realizadas, en cada uno de los temas, reflejando el por ciento, que representa la muestra del universo de partidas o artículos, que conforman el mismo.

Se debe consignar el resultado de la reunión de conclusiones efectuados con los dirigentes y funcionarios en los distintos niveles.

Algunas tablas por ser de poco tamaño y poca complejidad, que lo permitan, se incluirán en el contenido del informe para hacer más claro el mismo. Cuando éstas sean extensas deben presentarse como anexos, pero haciendo referencia a éstos, en cada caso.

Recomendaciones.

Se incluirá en el informe las recomendaciones a partir de los errores, irregularidades o fraudes detectados durante la auditoría. No debe aparecer como recomendación el cumplimiento de leyes, regulaciones y de obligaciones específicas de la entidad auditada.

Las recomendaciones son más constructivas cuando se encaminan a atacar las causas de los problemas observados, se refieren a acciones específicas y van dirigidas a quienes las realizan.

Es necesario que las medidas que se recomiendan sean factibles y que su costo se corresponda con los beneficios esperados. Las recomendaciones deben consignarse de forma general y sólo aquellas, que sean cumplibles, expresando las posibles medidas a tomar para dar solución a las deficiencias contenidas en el informe.

Relación de anexos.

Se relacionarán los anexos que se adjuntan al informe de auditoría, los cuales se numeran en forma ascendente partiendo del anexo No. 1 hasta el "n", cada uno de ellos reflejará el título correspondiente al tema tratado.

Despedida o generalidades.

En esta sección del informe se consignan determinadas cuestiones de interés, tales como el derecho de los auditados a presentar discrepancias o descargos. En las auditorías que lo requieran se solicita cumplir con la fecha de entrega de las medidas disciplinarias aplicadas a los responsables de las deficiencias y el plan de medidas

para solucionar las deficiencias detectadas, precisando el tiempo a su disposición para su cumplimiento, con referencia a las regulaciones que lo establecen (⁴⁶, ⁴⁷, ⁴⁸ y ⁴⁹).

Cuando proceda, debe exponerse una nota de agradecimiento a los dirigentes, funcionarios y demás trabajadores por la colaboración prestada en la realización de la auditoría interna.

Se consignarán los nombres y apellidos del auditor interno jefe de grupo, cargo, firma y número del RNA. También debe dejar constancia de su media firma en la parte izquierda y centro de cada página del informe. En cada hoja se dejará impreso el cuño de la entidad de auditoría.

Anexos.

Deben ser los indispensables para presentar información en forma pormenorizada y concreta.

Se encabezan con la palabra anexos y el título que identifica su contenido. Deberán ser numerados consecutivamente según el orden del informe.

La confección del anexo “Declaración de Responsabilidad Administrativa” es obligatorio para las auditorías calificadas de deficiente o malo y para aquellas, que aún no teniendo calificación, estén detectadas deficiencias o irregularidades que requieran tomar medidas disciplinarias administrativas.

Se consideran como anexos las verificaciones o declaraciones sobre determinados hechos cuando por su interés sean necesarias adjuntar al informe.

Impresión.

En el informe se utilizan hojas 8.5” x 11” (bond o formas continuas de computadora, blanco), impresas por una cara y un espacio, dejando dos entre párrafos, o entre éstos y los títulos. Se recomienda el uso de letras perfectamente legibles, preferiblemente Arial, Tahoma o Times New Román 12 o 14.

Los títulos se exponen en mayúscula y se destacan en “negritas”. Siempre que sea necesario, se utilizan plecas para señalar las deficiencias.

Las hojas se numeran consecutivamente y se encuadernan por el margen izquierdo, con una tapa y contratapa, se recomienda sea de cartulina para la preservación de las hojas interiores.

Calificación.

Se emiten de acuerdo a los objetivos y fines, que persiguen, se excluyen de calificar los auditores internos radicados en las organizaciones económicas, que ejercen sólo

⁴⁶ Resolución No. 453/06 de la ministra del extinto MAC “Procedimiento para la tramitación de descargos o discrepancias”

⁴⁷ Resolución No. 331/08 de la ministra del extinto MAC.

⁴⁸ Resolución No. 103/04 de la ministra del extinto MAC “Plan de Medidas para erradicar las deficiencias detectadas”

⁴⁹ Decreto- Ley No. 159-05 “De la Auditoría”, Capítulo VII, Inciso k

la auditoría dentro del ámbito propio de su entidad, quedando exentos de evaluar las ejecutadas en su propia organización^(50, 51).

Informe especial.

Cuando en el desempeño de sus funciones, los auditores detecten acciones u omisiones presumiblemente delictivas, el jefe de la auditoría presenta un Informe Especial a las autoridades competentes, con los documentos originales ocupados y requiere un dictamen legal. Constituye la vía para que la administración presente la correspondiente denuncia a las autoridades competentes; en estos casos el auditor firmante actúa como perito⁵².

Información clasificada.

En general la información clasificada, cuya difusión pueda estar limitada por leyes o demás disposiciones legales, puede ser utilizada cuando sea necesario, exclusivamente por las personas autorizadas para conocerla, según las disposiciones legales o regulaciones correspondientes.

Cuando las disposiciones legales prohíben, que en el informe se incluya determinada información, se debe expresar la naturaleza de los datos omitidos y la disposición, que obliga a esa omisión y cuando sea necesario, el jefe de grupo debe obtener asesoramiento legal al respecto.

Afectaciones económicas.

Es vital contar con una metodología homogenizada al respecto, para preparar resúmenes, tanto lo que representa para las entidades como para el estado, determinando con ello los efectos producidos por los incumplimientos, prácticas antieconómicas, ineficientes e ineficaces, perjuicios económicos, daños materiales, financieros y humanos, que se detectan en la entidad y repercuten en sus resultados y en el logro de sus objetivos y metas, así como su impacto para el estado. Este concepto también abarca el significado del precio del incumplimiento, que se aplica y cuantifica en las auditorías de gestión.

Las afectaciones económicas que se han detectado durante la auditoría interna de poderse recuperar representan un valor agregado a la entidad, por la auditoría.

La Resolución No. 306/08 del extinto MAC, contiene la metodología para la determinación de las pérdidas y afectaciones económicas, que se aplica actualmente en la CGR.

Descargos.

Con relación a los servicios de auditoría de las UCAI, los descargos serán tramitados con el organismo central (dirección de auditoría), mientras que los desacuerdos con las UAI y las AI (grupos y empresas), serán gestionados con las UCAI de de cada

⁵⁰ Resolución No. 353/08 del la ministra del extinto MAC.

⁵¹ Instrucción No. 03/09 del extinto MAC.

⁵² Resolución 248/07 de la ministra del extinto MAC.

territorio respectivo; el descargo generalmente se recibe por el jefe de la unidad auditora y este lo tramita y envía al nivel superior⁵³.

3.5.7 - Técnicas básicas de comprobación.

Representan el conjunto de operaciones, procesos o acciones, típicas o no de la auditoría, que se utilizan por los auditores en las auditorías o trabajos de carácter económico financiero, para conformar los programas de comprobación requeridos en su trabajo. Son los métodos prácticos de investigación y pruebas, que el auditor utiliza para lograr la información y comprobación necesaria. No obstante, todas juegan un importante papel para el desarrollo, legitimidad, profesionalidad y calidad de la auditoría, se resaltan las técnicas de muestreo por encontrarse presente en casi toda la ejecución de la auditoría.

Materialidad o importancia relativa.

La materialidad es el máximo de error posible, que el auditor está dispuesto a aceptar al emitir una opinión. Las omisiones o inexactitudes de partidas si pueden, individualmente o en su conjunto, influir en las decisiones económicas tomadas por los usuarios con base en los Estados Financieros.

El muestreo es la técnica de aplicación de un procedimiento sustantivo a menos de la totalidad de las partidas, asientos de una cuenta o clase de operaciones, con el fin de evaluar algunas características de la función, área, tema, cuenta, materia o actividad y facilitar una conclusión con relación al universo completo de lo auditado.

Las pruebas de cumplimiento se diseñan para obtener una cierta seguridad del cumplimiento de las disposiciones y procedimientos establecidos sobre el control interno (contable y administrativo).

Las pruebas sustantivas consisten en las comprobaciones diseñadas para obtener la evidencia de la validez de las operaciones, propiedad de las transacciones y saldos de los estados financieros.

Se conoce como error tolerable cuando los auditores asignan el criterio preliminar sobre la importancia a los saldos de cuentas, la importancia asignada a cualquier saldo de cuenta se considera como un error tolerable.

Riesgo de auditoría es cuando el auditor está dispuesto a asumir, que en su conjunto, los errores en la información presentada excedan a la importancia relativa o materialidad y no sean detectados durante la auditoría.

Principales técnicas.

Inspección: examen minucioso de los recursos físicos y documentos para determinar su existencia y autenticidad de un activo o de una operación registrada en la contabilidad, o presentada en los estados financieros.

⁵³ Resolución No. 453/06 del MAC- Procedimiento para la tramitación de los descargos o discrepancias.

Observación: presencia física para apreciar operaciones concretas, que involucren al personal, procedimientos y procesos, como medio de evaluación de la propiedad o de las actividades.

Confirmación: comunicación independiente de una parte ajena para determinar la exactitud y validez de una cifra o hecho registrado.

Investigación: consiste en examinar acciones, condiciones, acumulaciones de activos y procesamiento de activos y pasivos, con el objetivo de ver la realidad del tema bajo estudio y obtener las respuestas orales o escritas a preguntas concretas relacionadas con las áreas de importancia de la auditoría. Puede emplear cualquiera de las técnicas de auditoría, o todas ellas. Su objetivo es obtener evidencia suficiente y competente para apoyar una posición predeterminada.

Confrontación: seguimiento del registro y traspaso de transacciones concretas a través del proceso de contabilidad, como medio de ratificación de la validez de las transacciones y del sistema de contabilidad.

Realización de nuevos cálculos: repetición de los cálculos matemáticos necesarios para establecer su exactitud.

Revisión de documentos y comprobantes: examen de las pruebas escritas, como una factura de compra u hoja de pedido recibidos como justificación de una transacción, asiento o saldo de cuenta.

Recuentos: recuento físico de los recursos individuales y documentos, de forma secuencial, según sea necesario, para justificar una cantidad.

Exploración: evaluación de determinadas características de la información como método de identificación de aquellas partidas, que requieren un examen adicional.

Análisis: recopilar y manipular información con el objetivo de llegar a una deducción lógica. Determina las relaciones entre las diversas partes de una operación, así como el impacto real sobre la organización de las acciones de sus partes, o el efecto de acuerdos, contratos y reglamentos. Involucra la separación de las diversas partes de la organización o de las distintas influencias sobre la misma, después determina el efecto inmediato o potencial sobre una organización dada o una situación determinada. Incluye procesos analíticos como: análisis de tendencias, regresión lineal, análisis de relaciones y otros métodos.

Certificación: obtención de un documento para asegurar la verdad de un hecho, legalizado, por lo general, mediante la firma de una autoridad.

Evaluación: arribar a una decisión basada en la información disponible. La evaluación depende de la experiencia y juicio del auditor y constituye la sustancia de los resultados de la auditoría. Una evaluación imprime el sello profesional del auditor.

Simulación: técnica de verificación que consiste en duplicar las operaciones reales utilizando los datos de un período determinado; cotejando los resultados con los reales, proporciona una base para probar mediante la comparación, la razonabilidad, confiabilidad y legitimidad de la misma.

Entrevista: hacer preguntas que pueden variar considerablemente en importancia pero siempre son necesarias.

Evidencias que obtiene el auditor: sobre el control interno y el sistema de contabilidad (ambos influyen en los saldos de los estados financieros). Física y documentaria (originada dentro y fuera de la entidad). Libros diarios y mayores (incluye los registros procesados por computadora). Análisis global. Cálculos independientes (computación o cálculo). Evidencia circunstancial y acontecimientos o hechos posteriores.

3.5.8 Programas de auditoría.

Para la ejecución de una auditoría es elemental, que los auditores cuenten con un programa de auditoría, o sea, contiene una exposición ordenada de las partes que compone el proceso de trabajo a realizar, mostrando una secuencia lógica y coherente, a veces estos programas se apoyan también en guías complementarias de trabajo, que se responden con sí, no o no procede, que se deben argumentar en cada caso por el auditor, también los programas se complementan con encuestas y otros medios para garantizar cada una de las actividades a desarrollar.

Comprenden los procedimientos, que se deberán aplicar durante la auditoría para la obtención de la información y como métodos analíticos para alcanzar los objetivos previstos, su diseño se encaminará a la obtención de evidencias suficientes, relevantes y competentes.

Pueden variar en forma y contenido, dependiendo de la naturaleza del trabajo a realizar, en el sistema de auditoría de cada OACE se podrán aplicar los programas estandarizados por el extinto MAC, así como los que se elaboren específicamente por necesidades de cada auditoría en particular.

Los programas constituyen las indicaciones más importantes a tener en cuenta, que facilita las pruebas sustantivas requeridas por el auditor actuante, a partir de las condiciones específicas de la entidad.

Los programas de auditoría se han ido enriqueciendo con las mejores experiencias acumuladas y se han ido dirigiendo a actividades específicas, tales como: programas de gestión, de estados financieros, de control interno, portadores energéticos, cumplimiento, tecnologías de la información y las comunicaciones, auditoría en el exterior, de estadísticas, de fiscalización, medioambientales y de eventos.

En oportunidades y de acuerdo a los temas y aspectos verificados el auditor debe elaborar programas de auditoría, ya que no siempre se puede hacer el control con los existentes. Los principales programas de auditoría que se aplican en el país han sido elaborados o aprobados por el extinto MAC y por la CGR.

3.5.9 -Funciones, atribuciones y ética.

La ética general representa el conjunto de normas morales, que rigen la conducta humana y comprende las normas mediante las cuales un individuo decide su conducta. Por lo general se consideran las exigencias impuestas por la sociedad, los deberes morales y los efectos de las propias acciones.

La ética representa virtudes, cualidades, normas. Cada persona tiene una visión diferente sobre valores éticos, la importancia y jerarquía de los mismos es algo personal y diferente de una persona a otra y de una institución a otra.

Por tanto la ética del auditor es un elemento de la ética general en la cual como profesional la persona recibe pautas de conducta específicas en distintos asuntos, que reflejan su responsabilidad hacia la sociedad, la profesión, los auditados, auditores y hacia él mismo. La ética del auditor conlleva la aplicación de principios morales a la conducta, tanto por acciones individuales como colectivas.

Principios fundamentales de la ética de los auditores.

Integridad: debe mantener incólume su integridad moral en el ejercicio profesional. De él se espera probidad, honestidad, dignidad y sinceridad en toda circunstancia. El auditor debe ser ejemplo de profesional, trabajador y ciudadano en el ámbito donde se desenvuelve, ya sea en su domicilio, centro laboral, familia y otro medio.

Objetividad: representan imparcialidad, desinterés y actuación sin prejuicio en todos los asuntos del campo de su actuación profesional. Debe ser justo y no permitir un prejuicio o falta de imparcialidad, o un conflicto de interés, o por influencia de otros se anule su integridad.

Competencia profesional: debe ejecutar sus servicios con competencia, cuidado debido y diligencia. Tiene la obligación continua de mantener sus conocimientos y habilidades al nivel requerido. Debe mantenerse estudiando para actualizar sus conocimientos en cuanto a técnicas, regulaciones y procedimientos, que les permita evaluar y orientar adecuadamente a las entidades auditadas.

Profesionalidad: actuar de acuerdo a la ética de la profesión, sinceridad, lealtad y cumplir correctamente con su responsabilidad. El auditor no debe exagerar ni minimizar los hallazgos, debe exponerlos tal como son, a partir de un análisis objetivo e imparcial.

Confidencialidad: respetar el carácter confidencial de la información que se obtenga en el desarrollo del trabajo, no debe revelar datos, hechos, circunstancias, que se tenga conocimiento de la entidad auditada. Durante la auditoría se adquiere información de la cual no debe realizar comentarios.

Independencia: tener y demostrar absoluta independencia mental y de criterio con respecto a todo interés considerado incompatible con los principios de integridad y objetividad, guardando solo obediencia a la ley. Significa que el auditor no debe tener prejuicios por comentarios a favor o en contra del auditado, debe declarar cualquier impedimento para realizar la auditoría, ello puede estar dado porque en la entidad auditada tiene un amigo, enemigo o un familiar, lo cual le crea un nivel de compromiso con esa persona y se siente imposibilitado de actuar.

Observancia de disposiciones normativas: realizar los servicios profesionales cumplimentando las normativas y principios generalmente aceptados y promulgados por los órganos y organismos del Estado. El auditor tendrá la obligación de ejecutar,

con el debido cuidado y las instrucciones establecidas en la medida, que sean compatibles con los requisitos de integridad, objetividad e independencia.

Formación profesional: mientras el profesional se mantenga en el ejercicio activo, debe considerarse permanentemente obligado a actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional, y contribuir al desarrollo y dignificación de la profesión, mediante su propia superación y la formación de profesionales jóvenes.

3.6 -Bibliografía básica.

- Auditoría (Cook and Winkle. Tomos I y II.)
- Auditoría (Colectivo de Autores Cubanos.)
- Auditoría (Taylor).
- Auditoría (Cañibano)
- Auditoría (Rogelio Echeverría Hernández.)
- Decreto-Ley No. 159/95 de la Auditoría.
- Enciclopedia de Auditoría. México. DF. Editorial Océano/Centrum.
- Ley No. 107/09 de la Contraloría General de la República.
- Leyes, legislaciones y otras regulaciones relacionadas con la actividad de auditoría.
- Manual del Auditor del extinto MAC.
- Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas. (NAGAS).
- Normas de Auditoría Interna. Cuba. (NAI).
- Manual del Auditor MICONS. (Ulises L. Rojas Acosta,)
- Principios de Auditoría. (Meigs, Larsen and Meigs, Tomos I y II.)
- Reglamento de la Ley No. 107/09 CGR del 22/11/10.

3.7 -Bibliografía complementaria o de consulta.

- Compendio de Revistas Auditoría y Control. (Extinto MAC y CGR).
- Constitución de la República de Cuba.
- COSO⁵⁴, Informe. (1992) “Los Nuevos Conceptos del Control Interno”.
- Curso Básico de Auditoría (Jesús V. Báez)
- Modelo Sistémico de Auditoría con Enfoque de Riesgos. (Epifania Hernández Meléndrez).
- Leyes, normas y disposiciones vigentes en el país, en lo fundamental las relacionadas con las actividades financieras, económicas, la ética y moral de los cuadros, dirigentes y funcionarios.

⁵⁴ Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission.

- Materiales, cursos y programas relacionados con la actividad de auditoría.
- Procedimiento para determinar el grado de adaptación a las Normas Contables Cubanas de los Sistemas Contables –Financieros soportados sobre las tecnologías de la información. Resolución No. 340/04 MFP.
- Requisitos de los Sistemas Contables-Financieros soportados sobre TIC. Resolución Conjunta MFP-MIC.
- Resolución No. 1000/10 CGR. Requisitos y Funciones.
- Resolución 249/07 del extinto MAC. Disciplina de los auditores.

3.8 -Validación.

La tesis se valida por el método de criterio de expertos. En total se distinguen las opiniones brindadas en 14 indicadores, con 185 opiniones de muy adecuado y 25 de bastante adecuado. Las opiniones emitidas confirman, que el sistema de actividades de capacitación responde a las necesidades planteadas y reúne los requisitos, reconocen que los contenidos están debidamente argumentados en toda su dimensión profesional y educativa, contienen todos los requerimientos para su aplicación y por tanto cumplen los requisitos de los objetivos planteados. En los Anexos No. 9 y No. 10 se muestra la selección de los expertos, nivel de competencia, indicadores y resultados de los aspectos sometidos a su consideración.

La aplicación práctica se confirma mediante informes emitidos por distintos especialistas de alto prestigio en el país, que acreditan la importancia y la aplicabilidad del Manual del Auditor del MICONS, también reconocen la capacitación impartida con el soporte didáctico de dicho Manual, efectuado en el Centro Nacional de Capacitación del MICONS dirigido a auditores, supervisores y jefes de unidades de auditoría de dicho Organismo, así como otras acciones de capacitación impartidas a partir del mismo. (Anexo No. 11)

Coadyuva la validez de la presente tesis los reconocimientos de Relevante obtenidos en 2010, al ser expuesto un resumen como trabajo de investigación en los eventos siguientes: el Taller de Base de la Contraloría Provincial, XI Taller Provincial de Auditoría y Control y en el Fórum Científico de la ANEC. Fue además seleccionada a representar las Provincias Centrales en el XI Taller Nacional de Auditoría, Control y Supervisión, a celebrarse en Ciudad de la Habana en diciembre de dicho año.

Resultados que evidencian su aplicación, con resultados favorables.

Conclusiones Parciales.

A partir del estudio y la práctica se han determinado las características que debe peculiarizar un sistema de actividades de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores con diferentes formas organizativas docentes y dinámicas, que pueden impartirse como posgrados, diplomados, talleres, conferencias, intercambios, seminarios, cursos a distancia o cualquier otra vía factible que propicie su aplicación, lo que entraña distintas vías para el fortalecimiento de la actividad en el país.

Es viable y novedoso el sistema de actividades de capacitación propuesto, al quedar debidamente avalado por profesionales de alta calificación, que ratifican los beneficios de la aplicación práctica y por el método de criterios de expertos que expresaron que el sistema de capacitación propuesto es factible para los auditores, jefes de grupos y supervisores, significando que tiene nivel de generalidad, pertenencia, originalidad y validez, porque le da respuesta desde el punto de vista teórico y metodológico a las insuficiencias y necesidades que aquejan el sistema de auditoría interna.

Conclusiones

1. El análisis de los fundamentos teóricos y metodológicos relacionados con las actividades de capacitación y auditoría, para auditores, jefes de grupos y supervisores contiene los fundamentos y conceptos expresados en la bibliografía y la legislación vigente, sin embargo no se concretan las características específicas a utilizar en la preparación de los auditores.
2. El diagnóstico ha permitido concretar las principales deficiencias, problemas y necesidades que aquejan el trabajo de las unidades de auditoría interna, evidenciado en las visitas de supervisión y control que realiza la CGR, en reclamaciones de auditados declaradas con razón por parte de la Dirección de Inconformidades de la CGR y en distintas visitas para confirmar la existencia de instrucciones y procedimientos y su actualización. Todo lo cual evidencia la necesidad de buscar soluciones para el mejor funcionamiento de la actividad de auditoría.
3. El sistema de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores, se distingue por ser dinámico, con debates, reflexiones, puede efectuarse mediante distintas formas de organización docente e impartirse como posgrados, diplomados, talleres, conferencias, seminarios, cursos a distancia o cualquier otra vía factible que propicie su aplicación y tiene en cuenta las características específicas de la actividad de auditoría.
4. Los expertos consultados opinaron que el sistema de capacitación responde a las necesidades planteadas y reconocen que están debidamente argumentados en toda su dimensión profesional y educativa, es factible, contienen todos los requerimientos para su aplicación y por tanto cumplen los objetivos. Se ha utilizado como vía de capacitación con resultados favorables. Ha obtenido reconocimientos de relevante en el Fórum Científico de la ANEC y el Taller Provincial de Auditoría y Control. Fue seleccionado por las provincias Centrales a presentarse en el XI Taller Nacional de Auditoría, Control y Supervisión.

Recomendaciones

1. Generalizar esta investigación como vía de capacitación en Auditoría para auditores, jefes de grupos y supervisores de las unidades de auditoría interna de los Organismos de la Administración Central del Estado.
2. Continuar profundizando en la temática desde el punto de vista teórico.

BIBLIOGRAFÍA

___Álvarez de Zayas, Carlos (1999): La escuela en la vida. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

___Álvarez de Zayas, Carlos. (1998).Fundamentos Teóricos Dirección del Proceso Docente-Educativo en la Educación Superior Cubana. Ciudad de La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

___Álvarez de Zayas, Carlos. (1995). Metodología de la Investigación Científica. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Soporte magnético.

___Álvarez de Zayas, Carlos. (1999). Didáctica de la Escuela en la Vida. Ciudad de La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

___Artículos Especializados, (2002). Revista Especializada Internacional. Perú. Editorial Lima.

___Añorga Morales, Julia. (1995). Buenos Aires-Argentina Glosario de términos de Educación. Avanzada. Ciudad de La Habana. Cenesed.

___Báez, Jesús V. Curso Básico de Auditoría. Soporte digital.

___B. Meigs, Walter. (1997). Auditoría General. España. Editorial Barcelona.

___Báxter, E y Ruiz, A. (1999). Metodología de la Investigación Educativa ICCP. Ciudad de La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

___Blanco Encinosa, DrC. Lázaro. (2004). Auditorías a Sitios WEB. lazaro@fec.uh.cu, PPT. Soporte digital.

___Blanco Encinosa, DrC. Lázaro. El Control Interno en los Sistemas Informáticos de las Pequeñas y Medianas Empresas. lazaro@fec.uh.cu. Soporte digital.

___Blanco Encinosa, DrC. Lázaro. (2004).Auditoría de la Información y el Conocimiento: Hacía las Organizaciones Inteligentes. Soporte digital.

___Boullosa Torrecilla, Armando. (2007). Material de Apoyo a la Docencia. Maestría en Ciencias de la Educación. Centro Universitario Sancti-Spíritus.

___Castro Ruz, Fidel. (1982). Discursos en Tres Congresos. Ciudad de La Habana. Editora Política.

___Castro Ruz, Fidel. (1998). Conferencia en la Univ. Autónoma de Santo Domingo. Soporte digital.

___Castro Vera, Omar. (2010). Sistema Cap. Gestión Empresarial para Cuadros del MINAG en la Provincia S.S. Tesis de Master. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”. Soporte digital.

___Cerezal Mezquita, Julio y Fiallo Rodríguez, Jorge. (2004). Como Investigar en Pedagogía. Ciudad de La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

___CGR. (2009). Ley de la Contraloría General de la República - Ley No. 107/09. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___CGR. (2010). Reglamento de la CGR. 22 de noviembre de 2010. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___CGR. (2010). Resolución No. 1000/10 del 27 de octubre de 2010. Requisitos y Funciones. Soporte digital.

___Chávez Rodríguez, Dr. Justo. (1992). Apuntes para el examen estatal de Pedagogía. Ciudad de La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

___COBIT⁵⁵, Comité Directivo. Information Systems Audit and Control Foundations. (1988). Marco Referencial. 2da. Edición. Digital.

___Constitución de la República de Cuba. (2003). Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS. Extraordinaria. La Habana, Año CI, número 3. Soporte digital.

___COSO⁵⁶, Informe. (1992) "Los Nuevos Conceptos del Control Interno" Coopers & Lybrand, Díaz de Santos, España. Soporte Digital. Biblioteca Escuela Cubana de Seguros.

___Colectivo de Autores. (2008). Artículo "La Auditoría Interna: Una función vital" Revista Auditoría y Control, Número 21, año 2008.

___Cook and Winkle, John W. y Gary M. (1987) Auditoría, 3° Edición, McGRAW-HILL, Buenos Aires-Argentina.

___Curso Administración de la Capacitación. (2005). - Normas y Procedimientos de Capacitación. Ciudad de La Habana. Soporte Digital.

___Declaración Mundial Sobre Educación Superior en El Siglo XXI. (1998). Visión y Acción, Misiones y Funciones. Conferencia Mundial de París.

___Decreto-Ley No. 159/95 de la Auditoría. Gaceta Oficial República de Cuba. MINJUS.

___Decreto Ley No. 45 de 1981. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___Diccionario de Filosofía. (1984), Editorial Moscú.

___Dirección de Atención al Sistema Nacional de Auditoría. CGR. (2010). Principales Deficiencias Detectadas en Visitas de Supervisión y Control.

⁵⁵ Control Objectives for Information and Related Technology.

⁵⁶ Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way Commission

___DL. (1999). Seguridad y Protección de la Información Oficial Clasificada. Decreto Ley 199/99. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___Documentos Programa Académico de Amplio Acceso Maestría Ciencias de la Educación Superior (2008). Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez".

___Echeverría Hernández, Lic. Rogelio. Auditoría. Soporte digital.

___Enciclopedia Encarta ® 2002. © Microsoft Corporation.

___Foro Gerencia del siglo XXI. (1998). "Documentos Seleccionados. Folleto Mimeografiado.

___Fret, Nahun. (2005). Conferencia X Congreso Latino Americano de Auditores Internos. Ciudad Habana. Memorias en CD. Palacio de Convenciones.

___González Pancorbo, Ana María. (2009) - Evaluación de los descargos o discrepancias y de los procesos especiales de revisión, un riesgo profesional e institucional. PPT. Tesis de Máster. Universidad de la Habana.

___Grupo Empresarial S.A. España. (2000). Enciclopedia de Auditoría. México. DF. Editorial Océano/Centrum.

___Guevara Ernesto. (1996). "Informe de Actividades al Consejo de Ministros". En El Che en la Revolución Cubana. Ministerio de la Industria Azucarera, La Habana. Folleto Mimeografiado.

___Guevara Ernesto. (1966). "El papel de la Universidad en el desarrollo económico de Cuba". Soporte Digital.

___Guevara Ernesto. (1961). Charla a trabajadores del Ministerio de Industrias. Soporte Digital.

___Guevara Ernesto. (1965). El Socialismo y el Hombre en Cuba. Soporte Digital.

___Hernández Melendrés, Drc. Epifania. (2009). Tesis en opción al Grado Científico de Doctora en Ciencias Contables y Financieras. Modelo Sistémico de Auditoría con Enfoque de Riesgos. CD. Universidad de Camagüey.

___Internet: iso@iso.ch.

___Larousse - "Gran Diccionario de la Lengua Española". Larousse Planeta SA. Soporte Digital. Agrupación Editorial, SA.

___M. Battro, Antonio. (1997). "La Educación Digital" Internet -Percival J. Denham Copyright © Battro & Denham - Editorial: EMECE www.emece.com.ar -Buenos Aires. Soporte digital.

___MAC (2006). Calificación a las Visitas de Supervisión y Control. Resolución No. 23/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC, Centro de Capacitación Territorial Camagüey (2009). Posgrado de Auditoría con enfoque de Riesgos. Soporte Digital.

___MAC, Centro de Cap. Territorial Camagüey. (2009). Posgrado de Calidad Auditoría. Normas ISO. Soporte Digital.

___MAC. (2001). Manual del Auditor MAC - Ciudad de la Habana. Soporte Digital.

___MAC. (2002). Ordenamiento de las acciones de control en las entidades económicas que permita que las que se realicen lleguen al mayor número posible de entidades y se eviten repeticiones - Resolución No. 85/02. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2004). Cuestiones que debe contener la Declaración de Responsabilidad Administrativa. Resolución No. 104/04. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2004). Término para el envío del Plan de Medidas a la Unidad de Auditoría que Realizó el trabajo por los resultados de las auditorías calificadas de Deficiente o Malo. Resolución No. 103/04. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2006). Declaración Responsabilidad Administrativa. Resolución No. 433/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2006). Establece el término y forma de presentación del plan de medidas en los casos que los resultados de las visitas de supervisión y control se califiquen de Regular o Malo. Resolución No. 32/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2006). Guía metodológica Auditoría de cumplimiento - Resolución No. 467/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2006). Guía metodológica para la Auditoría de Gestión, para la Auditoría Financiera y para la evaluación del Control Interno - Resolución No. 026/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2006). Indicaciones para el proceso de información y comunicación, con las organizaciones políticas, de masas y el colectivo de trabajadores de las entidades objeto de auditorías u otras acciones de control – Res. No. 474/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2006). Normas para Comprobaciones Especiales. Resolución No. 441/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2006). Plan de Medidas para la prevención a las indisciplinas, ilegalidades y manifestaciones de corrupción. Resolución No. 13/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2006). Procedimiento para la tramitación de los descargos o discrepancias de las auditorías. Resolución No. 453/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2007). Normas de Auditoría Interna. Resolución 350/07. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2007). Procedimiento para la elaboración, presentación, tramitación del Informe Especial sobre PHD y seguimiento. Resolución No. 248/07. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2007). Reglamento sobre la disciplina de los auditores en el ejercicio de sus funciones. Resolución No. 249/07. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2008). Metodología para la evaluación y calificación de las auditorías. Resolución No. 353/08. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2008). Normas generales para la elaboración y control de los planes de auditorías, Comprobaciones especiales, visitas de supervisión e inspecciones gubernamentales e información de su cumplimiento. Resolución No. 91/08. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2008). Normas para la realización de las Comprobaciones Especiales y la Metodología para su calificación - Resolución No. 153/08. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MAC. (2008). Programa Supervisión UCAI – UAI. OM No.1025/08. Soporte Digital.

___Martí Pérez, José. (1973). Colección Obras Completas. La Habana. Editorial Ciencias Sociales.

___Martínez M., Dr. Carlos. (2001). Educación es algo más. Folleto Mimeografiado.

___Martinó Hernández, Jorge y Otros. (Pedagogía 2004). Sistema de Acciones Para la Elaboración del Sistema de capacitación Educativa del Grupo 1, Unidad 3, en la Facultad de Formación de Profesores Generales “Salvador Allende”.

___MFP. (2004). Procedimiento para determinar el grado de adaptación a las Normas Contables Cubanas de los Sistemas Contables –Financieros soportados sobre las tecnologías de la información. Resolución No. 340/04. Gaceta Oficial de la República de Cuba. Ministerio de Justicia.

___Melendrés Quesada, Msc. Jorge R. usmrector@cln.magaret.net.mx. Soporte digital.

___MFP. (2006). Normas Cubanas de Contabilidad - Resolución No. 343/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MFP-MIC. (2004). Requisitos de los Sistemas Contables-Financieros soportados sobre TIC. Resolución Conjunta MFP-MIC. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___Microsoft ® Encarta ® 2008. © 1993--2007 Microsoft Corporation.

___MININT. (2006). Información Clasificada - Resolución No. 01/06. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MTSS. (1999). Pago de los años de servicios a los trabajadores en la actividad de auditoría. Resolución No. 38/99. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MTSS. (2000). Estimulación Salarial - Resolución No. 13/00. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MFP. (2005). Normas Cubanas de Información Financiera - Resolución No. 235/05. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___MFP. (2003).Control Interno - Resolución No. 297/03. Gaceta Oficial de la República de Cuba. MINJUS.

___NAGAS, Normas de Auditoría Generalmente Aceptadas. Soporte digital.

___Pág <http://www.profesionales.etica.org>.

___Pita Céspedes, Balbina y Benítez de Mendoza, Zoila. (2001). Secretos Pedagógicos.

___Press, Eduardo. Artículo “Las cosas del poder y la autoridad. Artículo sobre Management”. Soporte Digital.

___Quirós Mora, Dr. César E. (2005).Presidente Asociación Latinoamericana Auditores Internos. Conferencia. Ciudad Habana. Memorias en CD. Palacio de las Convenciones.

___Ramírez Urizari, Luis Arturo. (1999). Conferencia “Algunas consideraciones acerca del Método de evaluación por criterios de expertos” - Santafé de Bogotá D.C.- Julio 6/99.

___Revista Auditoría y Control. (2006). Disciplina y Ética del auditor: Su influencia en la Sociedad. No. 15/ abril/06.

___Rojas Acosta, Ulises L. (2004). Trabajo Investigativo “La Exploración, en busca de la Ruta Crítica”. Soporte Digital.

___Rojas Acosta, Ulises L. (2005). Trabajo investigativo “Sistema para el Control y Desarrollo de la Calidad en la Auditoría”. Folleto mimeografiado.

___Rojas Acosta, Ulises L. (2005). Manual del Auditor. Ciudad Habana. Talleres Gráficos del MICONS. Soporte Digital.

___Siegel, S. (1997). Diseño experimental no paramétrico. La Habana. Editorial Revolucionarias.

___Valdivia Guerra, Mario. (1997). Diseño de un Curso de Superación Profesional Para Profesores de Educación Física de la Recalificación en el ISP de Sancti Spiritus. Tesis de Máster. Villa Clara. ISP Enrique José Varona.

___Vigotsky, L. S. (1981). Pensamiento y Lenguaje. La Habana. Editorial Revolucionaria.

___Vigotsky, L. S. (1991). Dinámica del Desarrollo Mental en el Escolar en Relación con la Enseñanza. En Psicología y Pedagogía. Moscú. V. V. Danilov.

___Vigotsky, L. S. (1998). Historia del Desarrollo de las Funciones Psíquicas Superiores. La Habana. Editorial Científico-Técnica.

___Vigotsky, L.S. (2002). La educación superior contemporánea: perspectivas de aplicación. La Habana. Editorial Revolucionaria.

___www.monografias.com. Auditoría de Recursos Humanos. Soporte digital.

ANEXOS

Anexo no. 1 - Guía Metodológica para la Evaluación de la Calidad (Auditoría)

Orden de Trabajo No.	Tipo de auditoría:	Período auditado:	
Entidad:		Calificación:	
Supervisor:			
Jefe de Grupo:			
Auditores:			
Inicio	Terminación en terreno: Terminación Informe	Fecha discusión final:	Auditores Días: Plan: Real:
Objetivos de la Auditoría:			
I. Capacidad e idoneidad de los auditores y de las organizaciones de auditoría:			
1. Cuentan con política para la captación del personal, se tienen identificadas las necesidades de personal, características que debe reunir el personal a seleccionar, referidos a conocimientos, habilidades, aptitud para la profesión, etc.			
2. La Unidad de Auditoría o Sociedad tiene identificadas sus necesidades de capacitación			
3. Existen planes de capacitación a corto y largo plazo en correspondencia de las necesidades identificadas.			
4. Los auditores se encuentran inscriptos en el Registro de Auditores de la República.			
5. Se ha establecido algún documento donde el auditor declare que no tiene ningún impedimento respecto a la entidad a auditar.			
II. Desempeño de los auditores y las organizaciones de auditoría:			
6. Cuentan con Manual de Auditoría que incluya entre otras políticas generales, procedimientos, programas, regulaciones y sea de conocimiento de todos los auditores.			
7. Se evalúan, por el Jefe de Grupo, a los auditores que participan en la ejecución de la auditoría, se exponen señalamientos y recomendaciones para mejorar el trabajo.			
8. Es evaluado el Jefe de Grupo por su superior, se exponen señalamientos y recomendaciones para mejorar el trabajo.			
9. Se evalúa al Supervisor por su superior, se exponen señalamientos y recomendaciones para mejorar el trabajo.			
III. Supervisión interna:			
10. Se deja evidencia de la revisión efectuada por el Jefe de Grupo mediante marcas en el documento como constancia de ello, o se confecciona un papel de trabajo con los señalamientos realizados en su revisión.			
11. Se deja evidencia de la supervisión realizada mediante marcas de revisión y documento elaborado con ese objetivo, si se realizan señalamientos a fin de mejorar la calidad de la auditoría.			
12. Si se realiza con efectividad en todas las etapas de la auditoría(contribuye al alcance de los objetivos, planificación adecuada de la auditoría, calidad del expediente de auditoría y oportunidad en su presentación			
IV. Atención metodológica y de control del nivel superior:			
13. Se realizan Visitas de Supervisión a los auditores del sistema según subordinación.			
14. Se preparan encuentros metodológicos, conferencias, talleres, reuniones de trabajo con los auditores de su sistema			
15. Mantienen actualizados con la legislación vigente, a los auditores de su sistema			

V. Informes de auditoría:
Encabezamiento:
16. Nombre y dirección de la organización que elabora el informe
17. Lugar y fecha de emisión del informe
18. Orden de Trabajo No,
19. Nombre de la entidad auditada
20. Código y dirección
21. Subordinada a
22. Tipo de auditoría
23. Fecha de inicio
24. Fecha de terminación
25. Área o unidad de auditoría que ejecuta la auditoría
26. Jefe de Grupo
Introducción:
27. Breve caracterización de la entidad.
28. Si los objetivos propuestos están acordes al tipo de auditoría a ejecutar
29. Si se exponen las causas de los incumplimientos de alguno de los objetivos
30. Programas aplicados (MAC o propios de la entidad), así como las causas por las que no se aplicaron de ser así.
31. Legislación, leyes, resoluciones y otras normativas verificadas, causas que impidieron comprobar las previstas, de ser el caso.
32. Período auditado, fecha que limita el período.
33. Alcance de las pruebas realizadas y procedimientos utilizados en la toma de la muestra.
34. Si se hace mención que participaron otros especialistas en los casos que proceda tales como informático, jurídico, etc.
35. Aplicación de las Normas de Auditoría Interna. Definir si presentaron limitaciones o no en la ejecución de la auditoría, de ser positiva, incidencia presentada
Conclusiones:
36. Calificación
37. Resumen de la situación que presenta la entidad auditada en cuanto al control que ejerce sobre los recursos que administra, la confiabilidad de operaciones económico – financieras revisadas y otros aspectos de interés detectados en el transcurso de la auditoría.
38. Evaluar si la calificación otorgada está en correspondencia con la Resolución No.289/05 del MAC. De ser negativa la respuesta, detallar las deficiencias fundamentales que sustentan el cambio de evaluación.
39. Si todos los hechos fundamentales que aparecen en la sección de resultados se muestran en esta sección, por orden de importancia y de forma resumida.
40. Si se redactan de forma general las causas y consecuencias de los hallazgos.
Resultados:
41. Si existe correspondencia entre el contenido de los resultados, el tipo de auditoría y las verificaciones efectuadas.
42. Determinar si se alcanzaron los objetivos de la auditoría y si se encuentran contenidos en el desarrollo del informe.
43. Se incluyen sólo los principales hallazgos de la auditoría.
44. Aquellos hallazgos que no son de significación y no se presentan en el informe se comunican al auditado por escrito.

45. Si los hallazgos se ordenan de acuerdo con los objetivos trazados, por temas, cuentas u otros y dentro de ellos por orden de importancia.
46. Si todos los hallazgos se redactan de la siguiente forma:
- Con profundidad, claridad y exactitud
- Se cuantifican en los casos que proceden
- Se expresa el por ciento de la muestra del universo o de partidas o artículos que conforman el tema.
- Si se hace alusión a las regulaciones o normativas que se incumplen.
- Si posee información innecesaria muy detallada que pueden quedar en los PT.
- No se empleen términos incorrectos o chabacanos e imprecisos y adjetivos improcedentes, y los señalamientos se hagan con tacto.
- No se haya incurrido en errores ortográficos y falta o uso indebido de tildes y de signos de puntuación.
- No tengan problemas técnicos o aritméticos que le resten prestigio.
- El contenido y tamaño de los párrafos es correcto
- No se utilicen siglas o abreviaturas que no hayan sido declaradas previamente, salvo que sean muy conocidas, como: MP, UM, MLC, etc.
47. Evaluar si todas las deficiencias detectadas en los papeles de trabajo están contenidas en esta sección, de ser negativa la respuesta, si presenta la evaluación del auditor y analizar si realmente procede o no llevarla al informe.
48. Analizar si todas las deficiencias están debidamente sustentadas en los papeles de trabajo, mediante evidencia suficiente, competente y relevante.
49. No contenga tablas extensas que pueden conformar anexos, o presentan tablas innecesarias que pueden quedar en los papeles de trabajo.
50. Si cuando procede se comparan los resultados de cada tema con los obtenidos en la última auditoría practicada a la entidad reconociendo los logros importantes alcanzados o retroceso de ser este el caso.
51. Se hace mención que fueron comunicados todos los hallazgos a los dirigentes y funcionarios de la entidad, reflejándose los resultados de la reunión de conclusiones.
52. Se incluyen los logros importantes de la administración especialmente cuando las medidas adoptadas en un área pueden aplicarse en otra.
53. De existir limitaciones en el alcance de la auditoría por alegar los funcionarios de la entidad la pérdida o extravío de documentos, si se consigna en los resultados que el caso fue denunciado, según establece el código penal.
Recomendaciones:
54. Se conforma de forma general, solo aquellas que sean factibles y que su costo se corresponda con los beneficios esperados.
55. Se refieren a acciones específicas, dirigidas a atacar las causas de los problemas y a quienes deben emprender las acciones.
Despedida:
56. Se refleja el término para que el auditado presente sus discrepancias.
57. Se expresa el término en que se debe informar la situación que presentan las deficiencias detectadas.
58. Se refleja el término en que deben remitir el Plan de Medidas elaborado para erradicar las deficiencias en las auditorías evaluadas de Deficiente o Mal.
59. Se expone nota de agradecimiento a los dirigentes, funcionarios y trabajadores de la entidad por la colaboración prestada para la realización del trabajo.
60. Nombre, apellidos, cargo y número de inscripción en el Registro, del auditor Jefe de Grupo.

61. Se deja constancia de la media firma del J' de Grupo en todas las páginas del informe.
Anexos:
62. Relación de anexos que se acompañan al informe.
63. Se encabeza con la palabra Anexo y el título que identifica su contenido, y número del anexo según el orden que se menciona en el informe. Se incluye el Acta de Declaración de Responsabilidad Administrativa.
64. Si el Acta de Declaración de Responsabilidad Administrativa se confecciona correctamente, nombre y apellidos, cargos de los dirigentes, funcionarios y trabajadores en los casos que proceda, fecha de nombramiento y permanencia en el cargo, hechos imputables, breve descripción de los mismos. (No se debe exponer de forma detallada las deficiencias que aparecen en los resultados del informe).
65. El informe se entrega a los interesados de forma oportuna
VI. Expedientes de auditoría:
66. Tienen índice.
67. Tengan como encabezamiento el nombre de la entidad, el objetivo y la fecha o período, alcance y metodología.
68. Sean legibles, limpios y claros.
69. La información matemática correcta.
70. Contengan el resumen de los resultados de las verificaciones efectuadas, al pie o en hojas de notas.
71. Incluye el programa empleado en el caso que se requieran confeccionar específicamente para la ejecución de una auditoría.
72. Se consigne la inicial o el nombre del auditor que lo confecciona, la fecha y el número del papel de trabajo. (Cuño de identificación).
73. Estén enumerados o codificados con lápiz color o bolígrafo.
74. Que las verificaciones estén en correspondencia con los objetivos de la auditoría y que los temas revisados estén contenidos dentro de la auditoría.
75. Si en la toma física de los inventarios se expone el No. de la muestra, están firmados por el auditor actuante y la entidad.
76. Si existen las evidencias de confirmaciones con terceros, en los casos que se requiera
77. Existe evidencia de las conciliaciones bancarias realizadas por los auditores, en los casos que proceda.
78. Contengan evidencias suficientes, competentes y relevantes mediante documentos, hojas de trabajo que sustenten verificaciones, revisiones, análisis y los criterios emitidos.
79. Se hayan empleado adecuadamente marcas, rayas y dobles rayas.
80. Las hojas de trabajo estén adecuadamente dobladas.
81. Se utiliza solamente una cara de la hoja.
82. Se confeccionan por temas o sea se utiliza una hoja para cada materia.
83. Se elaboran a lápiz, excepto los arqueos de efectivo e inventarios.
84. Se conserven adecuadamente.
85. Si en el borrador del Informe, contiene las notas referencias cruzadas con los PT.
86. Los cuestionarios aplicados se cumplimentan en todo los espacios señalándose las cuestiones que no procedan y se deja evidencia de ello en el expediente.
87. Los aspectos del Control Interno aplicados en cada tema se cumplimentan en todos los espacios señalándose las cuestiones que no procedan y si se deja evidencia de ello en el expediente, están sustentados en papeles de trabajo.
88. En el Control Interno se emite evaluación de cada tema revisado en cumplimiento Resolución No 289/05 del MAC.

89. Se deja evidencia de la supervisión realizada mediante marcas de revisión y documento elaborado con ese objetivo.
90. Se deja evidencia de la revisión efectuada por el Jefe de Grupo mediante marcas en el documento como constancia de ello, o se confecciona un papel de trabajo con los señalamientos realizados en su revisión.
Exploración:
91. Evidencias suficiente de la exploración.
92. Se deje evidencia que permita fijar con precisión la responsabilidad administrativa, como son: Contenido del cargo, Fecha del nombramiento, Tiempo de permanencia en el cargo.
93. Se deja constancia de que se revisó el Expediente Único de Auditoría. Si se detalla las evaluaciones y principales deficiencias detectadas en la última auditoría que sirva de referencia para ésta.
Planeamiento:
94. Evidencias del planeamiento y si en este se detalla el alcance y distribución de las verificaciones a efectuar de acuerdo con los objetivos de la auditoría. General e individual por auditor, temas y tareas a ejecutar por auditor, si contiene la fecha prevista de inicio y terminación y la fecha real de ejecución.
Otros documentos en el expediente
Actas de análisis de Informes Parciales – debe incluir:
95. Nombre y cargo de cada participante.
96. Asuntos tratados.
97. Criterios expuestos.
98. Fecha en que se efectúa.
99. Firmada por los responsables del área, y por el auditor Jefe de la auditoría.
Actas de Información Final – debe incluir:
100. Resultado de la auditoría con la participación del Consejo de Dirección, criterios expuestos, firmada por el Jefe de Grupo y el máximo dirigente de la entidad.
101. Si la carátula del expediente contiene: nombre de la entidad, subordinación, tipo de auditoría, unidad organizativa que realiza el trabajo, orden de trabajo, auditores participantes, fecha de inicio y de terminación.
Carta de Presentación – debe incluir:
102. Fecha de inicio de la auditoría.
103. Duración aproximada de la auditoría.
104. Nombres y apellidos del auditor Jefe de Grupo.
105. Tipo de auditoría.
Orden de Trabajo – debe incluir:
106. Personal designado para la auditoría.
107. Nombre y dirección de la entidad a auditar.
108. Objetivos a alcanzar.
109. Especificar los programas que se van aplicar.
110. Control de asistencia.
111. Control diario de tareas por trabajador.
VII. Políticas generales referidas al sistema nacional de auditoría:
112. Se informa de los resultados de la auditoría a la Dirección del Núcleo o Comité del Partido según sea el caso y a los trabajadores (Resolución MAC Resolución 100/04 Anexo II, Resolución 474/06)
113. Se exige la presentación en tiempo del Plan de Medidas y las medidas administrativas a los responsables de las deficiencias detectadas en las entidades evaluadas de Deficiente o

Mal, en caso de no presentación existen evidencias de las acciones por parte de la unidad de auditoría
114. Se revisa la correspondencia entre el Plan de Medidas y las deficiencias detectadas, y este contribuye a su solución.
115. Se revisa la correspondencia entre las medidas administrativas y la gravedad de los hechos imputados.
116. Los PHD detectados son presentados a los órganos competentes e informados al MAC, y la unidad de auditoría conoce en que situación se encuentran
117. Se cumple con el Sistema Informativo establecido por el MAC para el Sistema Nacional de Auditoría con la calidad y en el término establecido.
118. Se ha confeccionado el Plan de Prevención o los riesgos de la actividad son incluidos en el plan de la entidad según corresponda.

Anexo No. 2 - Situación del Manual del Auditor en una muestra de Unidades Seleccionadas. Provincia Sancti Spiritus.

Unidad de Auditoría Interna	Tiene manual		Está actualizado		Observaciones
	SI	NO	SI	NO	
Unidad Visitada No. 1		X			
Unidad Visitada No. 2		X			
Unidad Visitada No. 3		X			
Unidad Visitada No. 4		X			
Unidad Visitada No. 5		X			
Unidad Visitada No. 6		X			
Unidad Visitada No. 7		X			
Unidad Visitada No. 8		X			
Unidad Visitada No. 9		X			
Unidad Visitada No. 10		X			
Unidad Visitada No. 11		X			
Unidad Visitada No. 12		X			
Unidad Visitada No. 13		X			
Unidad Visitada No. 14	X			X	Del año 2005
Unidad Visitada No. 15	X			X	Del año 2005
Unidad Visitada No. 16	X			X	Del año 2005
Unidad Visitada No. 17	X			X	Del año 2005
Unidad Visitada No. 18	X			X	Del año 2005
Unidad Visitada No. 19	X			X	Del año 2005
Unidad Visitada No. 20	X		X		Reciben Legislación
Unidad Visitada No. 21	X		X		Posee Intranet
Unidad Visitada No. 22	X			X	
Unidad Visitada No. 23	X		X		Posee Intranet
Totales	10	13	3	7	

Anexo No. 3 - Cuestionario y pre test por cada grupo de actividades de capacitación.

Cuestionario diagnóstico inicial.

Alumno: _____ Graduado en _____ Año ____ Especialidad _____
Centro de Trabajo _____ Cargo actual _____ Sexo: ____ Edad: ____
Años en la actividad económica: _____ Cargos que ha ocupado: _____

Evalúe cada uno de los aspectos que se relacionan a continuación.

1. Conoce la legislación para la actividad de Auditoría. Si __ No _ Algunas _____
 - En caso afirmativo, relacione las más conocidas por Ud. en el orden de importancia otorgado:
2. Está actualizado en Auditoría. Si _____ No _____ En parte _____
 - En caso afirmativo relacione los Cursos, Postgrados y otras preparaciones alcanzadas.
3. Diga los años de experiencia en la Actividad de Auditoría: _____
 - Exponga sus necesidades y expectativas del curso.
4. Cuenta con Manual de Auditoría: Si __ No__ Actualizado: Si _____ No _____
 - Le es de utilidad: Si _____ No _____ En parte _____
 - Si la respuesta no es positiva. Explique:
5. Cuenta usted, con alguna literatura sobre de Auditoría: Si _____ No _____
 - En caso afirmativo, señale cual.
6. Conoce las Normas Cubanas de Auditoría Interna Si __ No__ En parte __
 - Describa las que considere más importantes.
7. Ha participado en eventos sobre auditoría Si _____ No _____
 - En caso afirmativo, diga la cantidad.
Los que recuerde, relaciónelos describa su participación y resultados obtenidos:
8. Señale Tipos de Auditoría que usted conoce y en cuantas ha participado.

Pre test diagnóstico a llenar por el estudiante al inicio de cada grupo de actividades de capacitación.

En la COLUMNA A, marque la (F) si considera falso o (V) si considera verdadero, la aseveración que se establece.

En la COLUMNA B, califique su seguridad al responder la pregunta

1. No tengo seguridad.
2. Poca seguridad.
3. Medianamente seguro.
4. Seguro.
5. Completamente seguro

Para cada pre test se identifica la calificación haciendo un círculo en la letra o número que considere como mejor respuesta.

Pre test (Primer grupo de actividades de capacitación).

Tareas de Capacitación/Actividad	Columna A: Conocimiento o habilidad.	Columna B: Nivel de seguridad
A mediados del siglo XIX Comienza a ejercerse la auditoría interna.	F V	1 2 3 4 5
En la mayoría de los países de América la auditoría la controla centralmente alguna organización no gubernamental independiente.	F V	1 2 3 4 5
Antes del año 1900 no se conocía la auditoría en Cuba.	F V	1 2 3 4 5
Las Normas de Auditoría Interna son aplicables a todo el Sistema Nacional de Auditoría.	F V	1 2 3 4 5
La Ley No. 107 de la CGR, está dirigida estrictamente al desarrollo y realización de la auditoría en Cuba.	F V	1 2 3 4 5
Una Auditoría es un examen metódico y objetivo sobre evidencias tangibles.	F V	1 2 3 4 5
La auditoría interna que se ejecuta trimestralmente puede fundamentar adecuadamente los estados financieros de la entidad.	F V	1 2 3 4 5
En casos especiales la auditoría Interna puede ser ejercida por auditores independientes o los estatales de la CGR.	F V	1 2 3 4 5
La evaluación de los Procedimientos de Auditoría Interna propicia una correcta calificación a las entidades auditadas.	F V	1 2 3 4 5
Los Procedimientos de Auditoría Interna se distinguen por lograr la uniformidad en los registros contables de las entidades.	F V	1 2 3 4 5
La auditoría interna alcanza solo al control interno contable.	F V	1 2 3 4 5
El consejo de dirección es un órgano de dirección, por lo tanto no se puede mezclar con el control interno.	F V	1 2 3 4 5
Las Normas Cubanas de Auditoría Interna contienen los principales programas de auditoría que se aplican actualmente.	F V	1 2 3 4 5
La preparación del personal no se incluye en las Normas de Auditoría Interna porque es inherente a las entidades.	F V	1 2 3 4 5
El supervisor prepara la evaluación de los auditores.	F V	1 2 3 4 5

Pre test (Segundo grupo de actividades de capacitación).

Después del planeamiento el jefe de grupo comunica al director de la entidad que se iniciará una auditoría.	F V	1 2 3 4 5
Se utiliza la carta de presentación cuando se pide ayuda oficial al director de la entidad para el traslado de los auditores u otras necesidades para el cumplimiento exitoso de la tarea.	F V	1 2 3 4 5
La exploración aporta datos al informe de auditoría.	F V	1 2 3 4 5

La revisión del expediente único es parte de una buena exploración.	F	V	1	2	3	4	5
Los elementos que se obtengan de la observación en el terreno se anotan en los PT.	F	V	1	2	3	4	5
El planeamiento del trabajo en la auditoría no incluye los programas a utilizar.	F	V	1	2	3	4	5
Cada auditor debe contar con un plan individual donde se precisen las tareas a desarrollar y la fecha de inicio y terminación.	F	V	1	2	3	4	5
No es recomendable utilizar los programas elaborados por el auditor durante la ejecución de una auditoría.	F	V	1	2	3	4	5
Con una buena ejecución de la auditoría se puede prescindir de la exploración o el planeamiento, así se gana en tiempo y es más efectivo el trabajo.	F	V	1	2	3	4	5
No se autoriza incorporar a los PT fotocopias u otros documentos de la entidad, lo más correcto es que el auditor los pase con su propia letra.	F	V	1	2	3	4	5
Cuando se incorporan a los PT documentos ajenos a la auditoría encontrados en la entidad se deben archivar al final de los mismos.	F	V	1	2	3	4	5
En el índice de los PT se deben reflejar las referencias cruzadas para mayor comprensión de los mismos.	F	V	1	2	3	4	5
En ningún PT puede aparecer la firma de los auditados porque contradice las Normas de Auditoría Interna.	F	V	1	2	3	4	5
La elegancia y colorido en la preparación de los PT demuestra la profesionalidad del auditor.	F	V	1	2	3	4	5
Algunos autores afirman que la calidad e importancia de la auditoría está en dependencia de la cantidad de PT archivados en el expediente.	F	V	1	2	3	4	5
La materialidad constituye el tipo de pruebas que se aplicaran en un programa de trabajo.	F	V	1	2	3	4	5
Cuando existan descargos por los auditados con relación a la calidad o los resultados de la auditoría interna, el jefe de grupo de auditores deberá responder de acuerdo a la legislación vigente para estos casos.	F	V	1	2	3	4	5
La calidad de la auditoría depende de la cantidad de deficiencias que pueda encontrar el auditor en los hallazgos.	F	V	1	2	3	4	5
Se valora que hay buena calidad en la auditoría cuando se han elaborado unos excelentes PT.	F	V	1	2	3	4	5
La auditoría de más calidad es aquella que demuestra que hay una mayor afectación económica.	F	V	1	2	3	4	5
Una buena supervisión es aquella que demuestra todas las deficiencias del auditor para que las supere en la próxima auditoría que realice.	F	V	1	2	3	4	5
El jefe de grupo ordena, dirige y revisa el informe porque la supervisión siempre debe ser externa por un especialista de mayor preparación técnica.	F	V	1	2	3	4	5
La calidad es verificable únicamente con la participación de un auditor certificado en sistemas de	F	V	1	2	3	4	5

gestión ISO 9001:2000						
En el proceso de auditoría se abordan los riesgos inherentes, de control y de detección.	F	V	1	2	3	4 5
Los programas de trabajo pueden ser generales o detallados	F	V	1	2	3	4 5
Son métodos para seleccionar las muestras: la selección aleatoria, la selección sistemática, la selección por celdas y al azar.	F	V	1	2	3	4 5
Las pruebas de control son procedimientos de auditoría para ver la efectividad de las políticas y actividades de control para fundamentar un riesgo de control evaluado reducido.	F	V	1	2	3	4 5
Las cuatro determinantes de la credibilidad de la evidencia son el riesgo inherente, de control, de detección y de auditoría.	F	V	1	2	3	4 5
Los párrafos que se incluyen en un dictamen de auditoría son introductorios, de alcance y de opinión.	F	V	1	2	3	4 5
La exploración es responsabilidad del supervisor.	F	V	1	2	3	4 5
La carta de presentación y la orden de trabajo la emite el jefe de grupo.	F	V	1	2	3	4 5
Cuando el supervisor elabora el plan general están creadas las condiciones para la preparación del plan individual	F	V	1	2	3	4 5
El supervisor tiene la responsabilidad de distribuir el personal para una buena ejecución de la auditoría.	F	V	1	2	3	4 5
Cuando el informe es firmado por el supervisor ya se puede entregar a los clientes.			1	2	3	4 5
Las marcas de revisión solo se aplican cuando se detectan errores en los PT.	F	V	1	2	3	4 5

Pre test (Tercer grupo actividades de capacitación).

Los auditores internos solo pueden realizar las auditorías especiales.	F	V	1	2	3	4 5
La auditoría de gestión en cuba solo la pueden realizar los auditores del Ministerio de Economía y Planificación.	F	V	1	2	3	4 5
El precio del incumplimiento se determina en la auditoría de cumplimiento.	F	V	1	2	3	4 5
La razonabilidad de los estados financieros se determina sobre la base que no se presenten atrasos en los registros.	F	V	1	2	3	4 5
A pesar de que se debe contar con un plan de prevención en la auditoría interna, no es posible determinar los riesgos más significativos.	F	V	1	2	3	4 5
Sobre la base de los nuevos riesgos que se detecten, se debe actualizar anualmente el plan de prevención.	F	V	1	2	3	4 5
El riesgo inherente es parte de los planes de prevención.	F	V	1	2	3	4 5
Lo más importante para la ética y conducta del auditor	F	V	1	2	3	4 5

es lograr buenas amistades con los auditados a pesar de las deficiencias señaladas.						
En la auditoría en el terreno lo más importante es que el auditor cumpla estrictamente el horario de trabajo de su unidad de auditoría.	F	V	1	2	3	4 5
Es preferible vestir con extravagancia durante la auditoría pero siempre estar con una buena presencia.	F	V	1	2	3	4 5
Los comentarios respecto a las situaciones de las entidades auditadas solo hacerlos con personas de total confianza, nunca en lugares públicos.	F	V	1	2	3	4 5
Cuando se reciba del auditado algún presente siempre debe ser informado al jefe de unidad de auditoría, para evitar cualquier tipo de comentarios.	F	V	1	2	3	4 5
El sistema de evaluación del personal que desarrolla la auditoría debe realizarse anualmente, con vistas a garantizar el incremento salarial de ese personal.	F	V	1	2	3	4 5
Revisando la calidad del informe se puede realizar la evaluación del jefe de grupo de auditoría.	F	V	1	2	3	4 5
Si se compara un grupo de auditores con un equipo de pelota se encuentran muchas similitudes.	F	V	1	2	3	4 5
Las funciones y atribuciones del auditor y los deberes y derechos de los auditados se encuentran definidos en la Constitución de la República de Cuba.	F	V	1	2	3	4 5
Siempre la ética del supervisor debe ser superior a la del jefe de grupo.	F	V	1	2	3	4 5
Según las normas los jefes de grupos y supervisores, tienen los mismos deberes y obligaciones.	F	V	1	2	3	4 5
El auditor siempre recibe los programas de auditoría para aplicar en las entidades.	F	V	1	2	3	4 5
Los programas y guías de auditoría son la misma herramienta de trabajo.	F	V	1	2	3	4 5
El planeamiento es parte del programa de auditoría.	F	V	1	2	3	4 5
En la actualidad no hace falta hacer programas de auditoría porque todos están en la Resolución 26-06 del extinto MAC	F	V	1	2	3	4 5

Pre test (Cuarto grupo de actividades de capacitación).

La calificación de Regular es aceptada para algunas auditorías especiales.	F	V	1	2	3	4 5
No es posible calificar las auditorías internas sin la autorización del director empresa u organismo.	F	V	1	2	3	4 5
Cuando se otorga una calificación y se entrega el informe al auditado, no se puede hacer modificación.	F	V	1	2	3	4 5
En las auditorías sin calificación no se solicitan las medidas disciplinarias.	F	V	1	2	3	4 5
La calificación de una auditoría se refleja casi siempre en la introducción o las conclusiones.	F	V	1	2	3	4 5
Si se detecta un hecho delictivo en una auditoría la calificación es de malo.	F	V	1	2	3	4 5

Los fraudes contables o financieros no se vinculan con fallas en el sistema de Control Interno.	F	V	1	2	3	4	5
Los llamados fraudes de cuello blanco generalmente se localizan en unidades de base o producción.	F	V	1	2	3	4	5
La falta de fijación de responsabilidad generalmente está dada por la carencia de personal en el área contable.	F	V	1	2	3	4	5
No importa el costo el problema es lograr cumplir con la división de funciones.	F	V	1	2	3	4	5
Las afectaciones económicas al estado siempre constituyen afectaciones económicas a la entidad.	F	V	1	2	3	4	5
El precio del incumplimiento es una vía importante para determinar afectaciones económicas y éstas se calculan en las auditorías de gestión u operacionales, con la utilización de equipos multidisciplinarios.	F	V	1	2	3	4	5
El informe Especial se debe entregar al director de la entidad, luego a los demás clientes.	F	V	1	2	3	4	5
Generalmente la calificación de la auditoría es propuesta por el supervisor.	F	V	1	2	3	4	5
Al final el responsable del informe especial es el supervisor.	F	V	1	2	3	4	5
Un buen jefe de grupo debe registrar personalmente todas las afectaciones económicas	F	V	1	2	3	4	5
La estructura del informe de auditoría se prepara de acuerdo a las ideas que considere el jefe de grupo para que sea bien interpretado por el colectivo de trabajadores de la entidad.	F	V	1	2	3	4	5
En una buena introducción, siempre se detallan los resultados más importantes de la auditoría.	F	V	1	2	3	4	5
En la literatura de auditoría se recomienda hasta 30 días para la entrega del informe a partir de la terminación en el terreno.	F	V	1	2	3	4	5
No es error para los auditores reflejar en las conclusiones algún aspecto que no esté en los PT, lo importante es que esté en los resultados.	F	V	1	2	3	4	5
Es conveniente que la comunicación de resultados se realice al final de la auditoría.	F	V	1	2	3	4	5
La estructura del informe de auditoría depende de las iniciativas del jefe de grupo y las necesidades de los clientes	F	V	1	2	3	4	5
Si el supervisor revisa correctamente los PT y todas las fases de la auditoría, no hace falta revisar el informe.	F	V	1	2	3	4	5
Si se trata de fijación de responsabilidades el primer responsable del informe de auditoría es el auditor.	F	V	1	2	3	4	5
Si los estados financieros se preparan mediante un sistema computarizado no se pueden falsificar.	F	V	1	2	3	4	5

Pre test (Quinto grupo de actividades de capacitación).

Lo más lógico es planificar la auditoría a entidad donde se ha detectado algún hecho delictivo.	F	V	1	2	3	4	5
Es muy importante coordinar con la FGR y hacer coincidir los planes de auditoría con las verificaciones fiscales, así se hace un trabajo de apoyo conjunto.	F	V	1	2	3	4	5
Una buena organización en auditoría interna solo se demuestra mediante el cumplimiento en fecha de todas las auditorías planificadas.	F	V	1	2	3	4	5
Las técnicas básicas de comprobación deben aplicarse sin excepción en todas las entidades auditadas.	F	V	1	2	3	4	5
La comparación como técnica básica es menos eficaz que la confirmación.	F	V	1	2	3	4	5
La observación se usa por algunos auditores, pero con el desarrollo de la informática, solo se aplica excepcionalmente.	F	V	1	2	3	4	5
La utilización del muestreo al azar siempre es más efectivo	F	V	1	2	3	4	5
Es prudente planificar anualmente el seguimiento de las auditorías realizadas.	F	V	1	2	3	4	5
Los planes de medidas para solucionar las deficiencias detectadas se reciben generalmente a los 180 días de concluir la auditoría, según lo establece el D.-Ley 159.	F	V	1	2	3	4	5
El control estatal a las unidades de auditoría interna, se ejerce por los OACE.	F	V	1	2	3	4	5
Mediante los programas de comprobación de la CGR se pueden determinar las deficiencias que presentan las unidades de auditoría interna.	F	V	1	2	3	4	5
La materialidad que se aplica en la auditoría la revisa el supervisor	F	V	1	2	3	4	5

Anexo No. 4 – Modelo Plan anual de capacitación y su control.

Año: _____ Unidad de Auditoría: _____

Plan: ___ Real: ___ Período que se informa: _____

Concepto	Consolidado		UCAI		UAI y AI	
	Cantidad Alumnos	Audidores Días	Cantidad Alumnos	Audidores Días	Cantidad Alumnos	Audidores Días
Postgrados y otros cursos						
Diplomados y maestrías						
Eventos y talleres						
Conferencias						
Total						
Aprobado por: _____ Firma:				Fecha:		

El fondo de tiempo anual destinado a capacitación, no debe exceder los 15 días hábiles por auditor. Los que soliciten diplomados, maestrías u otros cursos que por sus características lo sobrepasen, deben estar autorizados. El tiempo excedido se utilizará de los 60 días destinados para imprevistos.

La participación en Eventos, Conferencias y Talleres se planificará como fondo de tiempo de capacitación, siendo parte de los 15 días destinados para ésta.

En los territorios las distintas unidades el plan será aprobado por el director de cada entidad y serán entregados a la unidad de auditoría del nivel central del territorio, en ó antes del 31 de diciembre del año anterior al que se planifica.

Las unidades de auditoría del nivel central del territorio, una vez confeccionado el suyo y aprobado por el jefe máximo, los consolidará para su envío a la Dirección de Auditoría del OACE, antes del 15 de enero.

Por cada auditor se habilitará una ficha para el control de su formación técnico-profesional, donde se plasmarán los datos personales, las necesidades de cursos, cursos recibidos y resultados obtenidos.

**Anexo No. 5 - Evaluación de auditores, jefes de grupos y supervisores.
Aspectos de carácter general.**

Cumplir con el plan de trabajo individual de las acciones de control donde participe
Cumplir con las tareas con la calidad técnica y profesional establecida
Cumplimentar las exigencias de comportamiento ético y moral de la actividad
Cumplimentar debidamente otras tareas que se le asignen.
Se pueden incorporar otras tareas según las características de la unidad de auditoría

A partir de los aspectos generales se prepara un documento para describir a nivel de detalle cada una de las tareas que ha debido realizar el Auditor, el Jefe de Grupo y el Supervisor, con ello se podrá efectuar la evaluación específica según la posición numérica que se determine o le corresponda (1-5).

Al terminar la acción de control cada aspecto se marcará con una (X) según la posición que corresponda desde 1 – 5, donde 5 corresponde a la evaluación de excelente.

Todas las marcas que se consideren llevan una explicación o comentario se dejará constancia escrita de la misma, según el número consecutivo que le corresponda.

No	TAREAS / NIVEL DE CUMPLIMIENTO:	1	2	3	4	5
	Tareas realizada durante la acción de Control (Especificar)	//	//	//	//	//
	Auditor (Ejemplo)	//	//	//	//	//
1.	Cumplimiento en fecha del planeamiento individual					
2.	Destreza en la determinación de las zonas de riesgo (Muestras)					
3.	Conocimiento, aplicación y adaptación de los programas de auditoría					
4.	Calidad del trabajo desarrollado (evidencias suficientes, competentes y relevantes), así como objetividad y profundidad en los análisis					
5.	Confección de PT (incluye calidad, claridad, presentación y ortografía)					
6.	Hojas resumen o informe (incluye calidad, claridad, presentación y ortografía)					
	Jefe de Grupo (Ejemplo)	//	//	//	//	//
1.	Exploración					
2.	Planeamiento					
3.	Destreza en la determinación de las zonas de riesgo (Muestras)					
4.	Conocimiento, aplicación y adaptación de los programas de auditoría					
5.	Calidad del trabajo desarrollado (evidencias suficientes, competentes y relevantes), así como objetividad y profundidad en los análisis					
	Supervisor (Ejemplo)	//	//	//	//	//
1.	Supervisión de la exploración (Número de visitas (____))					
2.	Supervisión del planeamiento (Número de visitas (____))					
3.	Supervisión de la ejecución (Número de Visitas)					
4.	Supervisión del informe (Versiones supervisadas (____))					
5.	Calidad final de la auditoría y el informe					

Anexo No. 6 - Modelo de planeamiento general e individual.

Sección - I Plan de trabajo general.

O/T No. _____ Entidad: _____
 Tipo de Auditoría _____ Fecha cierre: _____
 Cobertura del movimiento de las cuentas y del C.I.: _____
 Personal designado: 1. _____ Auditor Jefe 2. _____
 Objetivos a auditar según OT:
 Decisiones y aspectos relevantes o de interés
 Áreas o actividades seleccionadas. (Fundamentar)

Nombre del auditor	Responsabilidad asignada	Alcance cobertura	Programas Utilizar	Audidores-días/Plan
--------------------	--------------------------	-------------------	--------------------	---------------------

Estructura y formato del informe:

Sección II –Plan trabajo individual

Orden de trabajo _____ Tipo auditoria. _____ Entidad auditada. _____
 Fecha, período o ejercicio económico terminado en. _____
 Cobertura al movimiento de las cuentas y del C.I. _____
 Auditor o especialista: _____
 Programas a utilizar: _____

Desglose por área / tema / tareas a realizar	Alcance o periodo	Muestra %	Audidores -Días				Revisado por Jefe de Grupo
			Plan		Real		
			Inicio	Ter-min	Inicio	Ter-min	

El Cuestionario de “Exploración” es un “documento general” que se puede variar en dependencia del tipo de auditoría, o de los objetivos de la misma, el mismo ha sido diseñado por el autor sobre la base de las mejores experiencias.

Las notas tomadas durante la exploración no son para llenar un simple cometido de los cuestionarios previamente elaborados, la calidad de su cumplimiento es muy importante porque permiten recoger información de utilidad del tipo formal, pero además sobre la base de las habilidades del auditor, posibilita tomar decisiones estratégicas van a influir en realizar una auditoría exitosa.

El jefe de grupo en coordinación con su supervisor podrán decidir los aspectos que deberán explorarse en auditorías especiales, de cumplimiento, o de tecnologías de la información, medioambientales, estadísticas u otras que por su grado de especificidad no requieran la revisión de todos los aspectos que se indican la guía propuesta en estos procedimientos, o por el contrario puede surgir la necesidad de la incorporación otros, según el tipo o necesidades de auditoría que se ejecute.

Culminada la auditoría el original se archiva en el expediente de papeles de trabajo y la copia se queda en poder del auditor. Ambas secciones se llenaran con lápiz tinta, mecanografiado o computadora.

Anexo No. 7 -Modelo para fijar con precisión la responsabilidad administrativa.

Se aplicará cuando se determinen hechos relevantes que demuestran desorden administrativo, violaciones o incumplimientos de principios elementales de legalidad, de control y procedimientos que puedan propiciar o han propiciado la comisión de hechos delictivos, dando lugar a las calificaciones de deficiente o malo.

También los hechos que impliquen distorsión representativa de los resultados económicos y financieros de la entidad por violaciones de los principios de contabilidad generalmente aceptados, atrasos de consideración en los registros contables y errores significativos que afecten los resultados de la entidad, entre otros.

Para su llenado se analiza durante las reuniones parciales de discusión de los resultados y debe adjuntarse al acta de información de cada tema, sirviendo de fuente para la preparación del Anexo declaración de responsabilidad administrativa.

Su aplicación posibilita ir puntualizando la responsabilidad administrativa, lo que evita discrepancias y malos entendidos cuando se emita el informe final definitivo.

Nombre y apellidos	Cargo	Fecha nombramiento.	Permanencia o fecha de baja.	Deficiencias	RF: PT y deficiencia de informe.	RF. PT contenido del cargo.

Anexo No. 8 - Papeles de trabajo (PT).

Encabezamiento de un PT:

Entidad: <u>Alfa</u>		P/T No: <u>C. INV – 1 / “n”</u>	
Tema: <u>C.I. Cuentas de inventarios.</u>		Fecha: <u>10/4/10</u>	
Período analizado: <u>Fecha cierre al 30 de marzo/10.</u>		Auditor: <u>Carlos Díaz</u>	
R/C			R/C

Referencias Cruzadas:

Se utilizan en cada una de las hojas de trabajo, sirviendo de guía para conocer hacia donde se ha transferido información, datos, hallazgos y viceversa, se anotara en margen izquierdo de donde viene y en el margen derecho hacia dónde va.

Organización:

Se organizan por temas y deben seguir el orden lógico del desarrollo del trabajo, colocándose primero los documentos relacionados con los aspectos generales de la auditoría. Las hojas se archivan por el margen superior, lo que requiere especial cuidado al consignar el encabezamiento de cada PT o documento para evitar se mutile o resulte difícil la lectura de las primeras líneas del encabezamiento.

Se numerará los PT en el extremo inferior derecho con lápiz de color o bolígrafo, partiendo de la página número 1 y hasta la página final del último documento.

Índice (Ejemplo):

El índice tiene el doble propósito de facilitar la localización de los documentos dentro del expediente de auditoría y al mismo tiempo, poder determinar si falta alguno de ellos.

Actividad General / Descripción tema específico	P/T No.		Consecutivo número	
	Desde	Hasta	Desde	Hasta
Copia del informe.	----	----	01	25
Exploración	01	21	26	46
Planeamiento	01	06	47	52
Documentos Legales	01	20	53	72
Expediente Único	01	04	53	56
Otros	01	07	57	63
Activos Circulantes	01	17	64	81
-Efectivo en Caja	01	05	82	86
-Otros				

El expediente se ordena a partir del índice y continuará con los PT colocando separadores que identifiquen los temas, conservando el orden consecutivo reflejado en el extremo inferior derecho de cada uno.

Anexo No. 9 - Expertos que evaluaron el sistema de capacitación y nivel de competencia.

MSc. Luis de Jesús Ramos Ríos: consultor del MIP, profesor asistente, 15 años de experiencia como docente, con experiencia en la actividad económica de 20 años, en su currículo se distinguen asesorías, tutorías, profesor principal, impartió cursos de formación, entrenamientos a directivos y reserva, formación a talentos en dirección, administración y gestión de riesgos.

Msc. Argelia Marín Miranda: especialista de la CGR, profesor asistente, diez años, profesora de la Escuela de Trabajadores Sociales, profesora de Idioma Ruso y de la SUM. Dirige el aula de capacitación de la CGR en la provincia.

Msc. Eusebio Espinosa Cárdenas: Jefe de Grupo de auditores de la CGR, 10 años de experiencia en la actividad de auditoría y 40 en la actividad económica, categoría docente instructor. 30 años de experiencia docente, impartió cursos a auditores, tutor, consultor, miembro de tribunales, más de 40 trabajos científicos presentados en eventos. Ostenta múltiples reconocimientos profesionales.

Msc. Dalia Esther Valle Ugando: Contralora Jefe Dpto. Atención al Sistema de Auditoría de la CGR, siete años de experiencia en Auditoría y 15 en la Actividad Económica. Presidenta de la Sociedad Científica de la ANEC.

Lic. Norma Echemendía Gómez: profesora del IPEL, categoría docente asistente, 29 años de experiencia en la docencia, experiencia en la actividad económica de 15 años, coordinadora de comités académicos y tutora.

Lic. Reina Morgado Pérez Águila: Auditor Principal de la CGR, siete años de experiencia en auditoría, en la actualidad es parte del equipo que atiende el Sistema Nacional de Auditoría en la Provincia.

Lic. José Daniel Alvite Ulloa: Auditor Adjunto interno del MINTUR, 13 años de experiencia en la actividad de auditoría y 25 años de experiencia en la actividad económica, profesor asistente con seis años de experiencia, tutorías, tribunal, consultante, trabajos y premios en eventos.

Lic. Francisco Rivero Cancio: Auditor principal de la CGR, tres años de experiencia, al igual que en la actividad económica. Licenciado en Educación, profesor facilitador de la CGR, experiencia docente de cuatro años, instructor del Joven Club de Computación y profesor de los Cursos de Formación Emergente de Auditores. Especialista en TIC.

Lic. Félix Hidalgo Reguera: Supervisor de la CGR con experiencia en auditoría de 21 años y 53 en la actividad económica. Tribunal en decenas de eventos y talleres. Cursos en la extinta URSS, RDA y la Escuela Nac. de Dirección de la Economía. Tutor y asesor.

Lic. José Manuel Cancio Santander: profesor asistente de la Universidad de Ciencias Pedagógicas de S.S. 25 años de experiencia como docente.

Lic. Rosario González Lorenzo: Jefe de Grupo de la CGR, seis años de experiencia en la actividad de auditoría y 26 en la economía. Categoría docente instructor.

Profesor facilitador de la Escuela de la CGR. Cinco años de experiencia docente fundamentalmente en la capacitación de auditores.

Lic. Ángel Alberto García Marín: Especialista Jurídico de la CGR (Ciencias Penales y Derecho), cuatro años de experiencia docente, asesoría a estudiantes y adiestrados, impartición de conferencias jurídicas y 27 años de experiencia en la actividad jurídica.

Lic. Jorge Luis Cañizares Ruíz: labora en la CGR, 15 años de experiencia como docente, ocupó el cargo de metodólogo de marxismo del municipio de Sancti Spíritus.

Lic. Rafael Reina Muñoz: Auditor Interno del MINBAS, 16 años de experiencia en auditoría y 37 en la actividad económica. Presentó trabajos investigativos en diferentes eventos.

Lic. Yania Rodríguez Gallo: Auditor Principal de la CGR, seis años de experiencia en auditoría. Funcionaria que ha atendido varias actividades en la CGR, en la actualidad es parte del equipo que atiende el Sistema Nacional de Auditoría en la Provincia. Presentó trabajos investigativos en distintos eventos.

Anexo No. 10 – Selección de expertos, indicadores y resultados de los aspectos sometidos a consideración en las categorías utilizadas.

Coeficiente de competencia de los expertos seleccionados

El cálculo del coeficiente de competencia de cada sujeto (K) se calcula como la media aritmética de los coeficientes de conocimientos y de argumentación, es decir: $K = 0,5 (Kc. + Ka)$.

Valoración de resultados de la selección de expertos. Teniendo en cuenta que si:

$0,8 \leq K \leq 10$ el experto tendría competencia alta.

$0,5 \leq K \leq 0,8$ el experto tendrá competencia media.

$0 \leq K \leq 0,5$ el experto tendría competencia baja.

Se determinó excluir a 5 sujetos como posibles expertos por alcanzar un bajo coeficiente de competencia (profesores y auditores de experiencia pero con carencia de algunos requisitos).

Expertos	Análisis teóricos	Experiencia	Trabajos nacionales	Trabajos extranj. Consultados	Conoc. estado del problema	Intuición	Ka	Kc	K	Nivel de competencia
1	0.3	0.5	0.05	0.04	0.05	0.05	0.99	1.0	0.995	Alta
2	0.3	0.5	0.05	0.04	0.05	0.05	0.99	1.0	0.995	Alta
3	0.3	0.5	0.05	0.05	0.05	0.05	1.0	1.0	1.0	Alta
4	0.3	0.5	0.05	0.02	0.05	0.05	0.97	0.8	0.885	Alta
5	0.3	0.5	0.05	0.04	0.05	0.05	0.99	1.0	0.995	Alta
6	0.2	0.5	0.05	0.04	0.05	0.05	0.89	1.0	0.945	Alta
7	0.2	0.5	0.04	0.04	0.05	0.04	0.87	0.8	0.835	Alta
8	0.2	0.5	0.05	0.02	0.05	0.05	0.87	1.0	0.935	Alta
9	0.3	0.5	0.04	0.04	0.05	0.05	0.98	0.8	0.89	Alta
10	0.2	0.4	0.04	0.02	0.04	0.04	0.74	0.8	0.77	Media
11	0.3	0.5	0.05	0.05	0.05	0.05	1.0	0.9	0.95	Alta
12	0.2	0.2	0.04	0.02	0.04	0.04	0.54	0.5	0.52	Media
13	0.2	0.2	0.02	0.02	0.05	0.04	0.5	0.3	0.4	baja
14	0.3	0.4	0.05	0.04	0.04	0.05	0.88	0.8	0.84	Alta
15	0.1	0.4	0.04	0.02	0.04	0.04	0.64	0.8	0.72	Media

Dimensión: Contenido de los indicadores evaluados.

Calificación otorgada por los expertos

Frecuencias absolutas de categorías por indicador						
Indicadores	Categorías					Total
	MA	BA	A	PA	I	
Documentación.	15	0	0	0	0	15
Objetivos.	13	2	0	0	0	15
Ortografía y redacción.	9	6	0	0	0	15
Información.	13	2	0	0	0	15
Importancia.	15	0	0	0	0	15
Enfoque.	13	2	0	0	0	15
Pertinencia.	15	0	0	0	0	15
Necesidad	15	0	0	0	0	15
Correlación	11	4	0	0	0	15
Novedad	13	2	0	0	0	15
Actualidad	15	0	0	0	0	15
Valores e identidad	15	0	0	0	0	15
Vocabulario	14	1	0	0	0	15
Bibliografía	9	6	0	0	0	15
	185	25	0	0	0	

Nota: Calificación que pueden otorgar los expertos a cada uno de los indicadores, según la siguiente clasificación:

Muy Adecuada (MA).....5
Bastante Adecuada (BA).....4
Adecuada (A).....3
Poco Adecuada (PA).....2
Inadecuada (I).....;.... 1

Resultados detallados expresados por los expertos:

Indicadores	Expertos														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Documentación	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Objetivos.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
Ortog-redacción.	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
Información	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
Importancia	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Enfoque.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
Pertinencia.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Necesidad	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Correlación	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
Novedad	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
Actualidad	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Valores-identidad	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Vocabulario	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
Bibliografía	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5

Anexo No. 11 – Síntesis de los avales de implementación.

MSc. Silvia Rey Montes de Oca. (Directora de Auditoría del MICONS). Este manual ha constituido desde su creación y hasta la fecha una herramienta de trabajo diario para los auditores que ha permitido y contribuido al desarrollo del trabajo profesional, a la preparación de los especialistas y en especial a elevar la calidad de la auditoría en el sistema de la construcción.

Lic. Wilfredo Rivadeneira Albert (Auditor – Inspector Estatal Prov. Sancti Spíritus). En lo personal considero que el Manual tiene un inestimable valor técnico, profesional y con un enfoque didáctico asequible a todos los profesionales y técnicos, por lo cual se ha convertido en un instrumento de trabajo y material de consulta permanente, que puede ser de utilidad a cualquier entidad y organismo del país. [...] se impartió un seminario a los jefes de las unidades de auditoría y supervisores de todo el país en el Centro de Capacitación Nacional del MICONS, sobre la calidad de la auditoría, tomando como base el proyecto del Manual [...]

Lic. Ricardo T. Lago Trujillo (Auditor – Supervisor Unidad Territorial de Inspección Estatal MICONS – Provincia de Pinar del Río). El referido documento después de varias fases de experimentación, análisis, evaluaciones y seminarios nacionales fue editado en los talleres gráficos del MICONS. Los modelos e indicaciones recogidos en el Manual por su contenido práctico y didáctico han sido validados por más de tres años, constituyendo un valioso material de trabajo y de consulta permanente para las direcciones de auditoría y los auditores del sistema, manteniendo en la actualidad su vigencia y uso a pesar de los distintos cambios institucionales y legislativos que han ocurrido en este periodo de tiempo.

Ing. Osvaldo Gálvez Pacheco. (Director Unidad Territorial Inspección Estatal SS). Se publicó por el Organismo Superior, constituyendo en la actualidad material de trabajo y consulta para las instancias de auditoría y para todos los auditores de dicho sistema, a todos se le ha entregado un ejemplar.

Lic. Carlos Miguel Salas del Toro (Auditor Principal – Especialista Principal - Supervisor de la Provincia de Holguín - Profesor Asistente). Este Manual ha constituido desde su creación y hasta la fecha una herramienta de trabajo diario para los auditores que ha permitido y contribuido al desarrollo del trabajo profesional, a la actualización de los especialistas y en especial a elevar la calidad de la auditoría en el sistema de la construcción, cuestión de vital importancia en la labor del auditor.

MSc. Alberto A. Reyes Castañón (Auditor Interno de la Empresa de Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus - Profesor Asistente). Constituye un documento de inapreciable valor para el desarrollo de los trabajos de auditoría por lo abarcador de su contenido y lo preciso de sus indicaciones. Que, además, está elaborado con sentido didáctico, por lo que debe servir de guía para los profesionales que se inicien en esta actividad.