



Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez"
Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales
Departamento de Finanzas- Economía

Trabajo de Diploma

Título: "Diseño de indicadores para evaluar la gestión del proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera"

Autora: Yisel Macias Marín

Tutor: MSc. PA. Miguel Sánchez Valera

Mayo 2019

Pensamiento

“El deber de un hombre no es forzar las condiciones de la vida, para ocupar en ella una situación más alta que las que sus condiciones les permita, sino hacer en cada una de las condiciones en que se halle la mayor suma de mejor obra posible”.

José Martí

Agradecimientos

Una de las riquezas más grande de un ser humano es la gratitud, darte cuenta que en algún momento de la vida existían personas que estarían dispuestas a darte todo por ti....

A todas aquellas personas especiales que de una forma u otra contribuyeron a que uno de mis sueños y metas se hicieran realidad, a ellos les estaré eternamente agradecida.

A mi tutor por su dedicación, tiempo y entrega.

A mis padres, hermano y familiares, que me han estimulado y ayudado en cada momento.

A Gustavo, mi novio, por todo su apoyo y amor en los momentos que más lo he necesitado.

A mi tía Misleidys por su dedicación, tiempo y apoyo en los momentos que la he necesitado.

A mis amigos que aunque no son parte de mi familia los considero como tal, por todo el esfuerzo, apoyo y confianza que depositaron en mí.

Y por último a la vida por darme la oportunidad de estar donde estoy.

A TODOS MUCHAS GRACIAS.

Síntesis Español

Las prácticas laborales, deben realizarse con la calidad requerida con vistas a garantizar la formación integral del egresado; para el logro de esta condición, la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera clasifica como la columna vertebral del plan de estudio. Si se considera que en la gestión universitaria prevalece el enfoque funcional puede inferirse que aun logrando el cumplimiento de los objetivos y criterios de medida, la gestión de los procesos no es eficiente y el funcionamiento de las estructuras metodológicas del proceso de formación profesional no está exento de ineficiencias, a su vez el mejoramiento continuo de la gestión de los procesos, subprocesos y actividades que se desarrollan, una institución necesita de herramientas de medición y evaluación. La investigación considera que la gestión de los procesos universitarios debe responder, tanto al cumplimiento de sus objetivos estratégicos como al mejoramiento de la calidad, sustentado en un enfoque basado en procesos para la gestión institucional. El presente trabajo se centra en el proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, al considerar que este carece de herramientas que permitan mejorar su gestión desde la perspectiva de un conjunto de indicadores de eficiencia, eficacia y economía contextualizado a sus características, diseñados a partir de la definición de variables que inciden en los resultados y propician la práctica cotidiana de la evaluación interna. Los indicadores propuestos permiten obtener información diferenciada y comparativa para la toma de decisiones, que mejoren de forma continua el funcionamiento de la disciplina, detectando los factores que actúan como limitantes de los buenos resultados.

Síntesis Inglés

The labor practice should be carried out with the quality required with a view to guarantee the integral formation of the egresado; for the achievement of this condition, the Discipline Practical Labor Financial Accountant classifies as the spine of the study plan. If it is considered that in the university administration the functional focus prevails it can be inferred that even achieving the execution of the objectives and measure approaches, the administration of the processes is not efficient and the operation of the methodological structures of the process of professional formation is not exempt of inefficiencies, in turn the continuous improvement of the administration of the processes, sub process and activities that are developed in an institution need of mensuration tools and evaluation. The investigation considers that the administration of the university processes should respond, so much to the execution of its strategic objectives as to the improvement of the quality, sustained in a focus based on processes for the institutional administration. The present work is centered in the process it Disciplines Practice Labor Financial Accountant, when considering that this it lacks tools that allow to improve its administration from the perspective of a group of indicators of efficiency, effectiveness and economy contextualized to its characteristics, designed starting from the definition of variables that you/they impact in the results and they propitiate the daily practice of the internal evaluation. The proposed indicators allow obtaining differentiated information and comparative for the taking of decisions that improve in a continuous way the operation of the discipline, detecting the factors that act as restrictive of the good results.

Índice

| INDICE | Pág. |
|--|-------------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| DESARROLLO: | |
| CAPÍTULO 1. LA DISCIPLINA PRÁCTICA LABORAL CONTABLE FINANCIERA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN PROFESIONAL | 6 |
| 1.1 La gestión del proceso formativo en la carrera Contabilidad y Finanzas. | 6 |
| 1.2 El Sistema de Control Interno en la gestión del proceso formativo del contador. | 12 |
| 1.3 La Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, un enfoque ala evaluación de la gestión. | 15 |
| CAPÍTULO 2. INDICADORES PARA LA EVALUCIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DISCIPLINA PRÁCTICA LABORAL CONTABLE FINANCIERA | 25 |
| 2.1 Caracterización de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera. | 25 |
| 2.2 Criterios para el diagnóstico de la gestión en el proceso de la DisciplinaPráctica Laboral Contable Financiera. | 28 |
| 2.3 Propuesta de indicadores para evaluar la gestión del proceso DisciplinaPráctica Laboral Contable Financiera. | 38 |
| CONCLUSIONES | 53 |
| RECOMENDACIONES | 54 |
| BIBLIOGRAFÍA | |
| ANEXOS | |

Introducción

Introducción

En los últimos años la Educación Superior Cubana, ha centrado el perfeccionamiento de sus esferas de actuación, a fin de alcanzar niveles superiores en el trabajo. El proceso de cambio conlleva a un análisis de los valores compartidos de toda la organización en cuanto a estilo de dirección, estructuras organizativas vigentes, redefinición de las estrategias de trabajo en los sistemas y en especial, la gestión de los recursos humanos existentes en su formación, en aras de cumplir con mayor calidad la misión encargada por la sociedad.

La Educación Superior, específicamente en el área de Formación de Pregrado, busca desarrollar en los estudiantes una conciencia laboral, impregnada de disciplina y responsabilidad, que debe lograrse como parte del proceso de enseñanza aprendizaje, a través de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera (PLCF), como una de las formas organizativas materializadas fundamentalmente, en el principio marxista y leninista de combinar el estudio con el trabajo. Por otra parte, con la puesta en vigor de la Resolución No. 60/2011 de la Contraloría General de la República de Cuba (CGR) se reconoce el desarrollo de nuevos términos relacionados con el Sistema de Control Interno, a diferencia de lo que hasta ahora se identificaba sólo con la perspectiva contable. La nueva resolución introduce cuestiones novedosas que han aportado elementos generalizadores para elaborar e implementar adecuadamente los Sistemas de Control Interno y obliga a las entidades, entre otras cuestiones, a elaborar e implementar los procedimientos aplicados en cada proceso o subproceso, lo que permite demostrar que es una herramienta útil mediante la cual la administración logra asegurar la guía ordenada y eficiente de las actividades. De hecho, en sus definiciones y componentes ponen de manifiesto el enfoque de sistema para la gestión de cada organización.

La Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez" (UNISS) ha demostrado resultados aceptables en la gestión de sus áreas de Resultados Claves (ARC), sobre todo los relacionados con sus procesos sustantivos que son: formación de pregrado y posgrado, ciencia, tecnología e innovación, recursos humanos y relaciones interinstitucionales, a través de una estrategia maestra de "Perfeccionamiento institucional e integración", destacándose el mejoramiento del sistema organizativo de la institución con un enfoque

de prioridad a la calidad de la gestión. Para las universidades no es suficiente realizar un buen ejercicio estratégico con la definición de los objetivos que se pretenden lograr en un período de tiempo, resulta necesario contar con herramientas que permitan monitorear la implementación de la planificación estratégica y establecer un proceso de evaluación continua del sistema, que lo perfeccione de acuerdo a las deficiencias detectadas y las actividades que se propongan para su mejoramiento.

Los planes de estudios de la carrera Contabilidad y Finanzas han evolucionado en búsqueda de constante perfeccionamiento metodológico, académico y profesional en correspondencia con las transformaciones económicas, sociales y políticas impuestas por el escenario internacional. El actual Plan de Estudios E para el Licenciado en la referida carrera, está conformado por currículo: base, propio y optativo/electivo que combinan 15 disciplinas y 57 asignaturas en 4 años para el curso diurno.

Dentro de las disciplinas del currículo base se encuentra, la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera direccionada a tres estructuras metodológicas esenciales: Prácticas Laboral Contable Financiera de 1ro a 4to año del Curso Diurno (CD), Metodología de la Investigación Científica y Culminación de Estudios en 4to año del CD y 5to año del Curso por Encuentros (CE). Esencialmente la Práctica Laboral Contable Financiera como objetivo fundamental es el desarrollo de las capacidades para asimilar los conceptos científico-técnico del campo profesional, así como desarrollar las habilidades que permitan a los estudiantes una vez graduados ejercer su profesión. Por su parte la culminación de estudios tiene como propósito comprobar el grado de dominio que posee el estudiante de los objetivos generales del Plan de Estudio. La Resolución No.02/2018 del Reglamento Docente Metodológico para la Educación Superior, establecen como tipos de evaluación: el Examen Estatal y la Defensa de Trabajo de Diploma, este tipo de evaluación a aplicar se declara en el Plan de Estudio de cada carrera y los requisitos al efecto.

La investigación realiza un estudio en la Universidad de Sancti Spiritus en la carrera Licenciatura en Contabilidad y Finanzas enmarcado en el proceso de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera y Culminación de Estudios. El mismo se centra en la interrelación de esta estructura metodológica con la evaluación de la gestión del proceso formativo desde esta perspectiva.

Situación Problemática

En la Universidad de Sancti Spiritus, la Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales se han realizado investigaciones encaminadas al perfeccionamiento de la gestión de procesos sustantivos universitarios: Formación Pregrado y Posgrado; Investigación Científica e Innovación y Extensión Universitaria.

En cuanto al proceso sustantivo de Pregrado, cuenta con procedimientos elaborados para lograr una ejecución eficiente de los subprocesos que la integran: trabajo metodológico y proceso docente educativo, sin embargo, los indicadores por el cual se evalúan no responden a las nuevas exigencias del Plan E.

Los diagnósticos realizados por las diferentes instancias metodológicas, han demostrado que los referidos subprocesos presentan dificultades a la hora de ser evaluados en el ámbito organizativo y administrativo, por ende la carrera de Contabilidad y Finanzas no está exenta de la necesidad de perfeccionar el subproceso práctica laboral contable financiera y culminación de estudio, centrándose en éstas la presente investigación, que define como **problema científico**: ¿Cómo contribuir a mejorar la gestión del proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera en la formación profesional del egresado?

La formulación del problema, evidencia que el objeto de estudio se define en el proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera y el campo de acción en el que se concreta el mismo lo constituye la gestión en dicho proceso.

Para dar solución al problema científico, la investigación se enmarca el siguiente **objetivo general**: Diseño de indicadores para evaluar exitosamente la gestión del proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, como contribución a la formación profesional.

El alcance del objetivo general se satisface a través del cumplimiento de los siguientes **objetivos específicos**:

1. Abordar desde la perspectiva teórica y metodológica los principales elementos que sustentan la investigación relacionados con la gestión del proceso formativo, desde el enfoque de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.
2. Diagnosticar el estado actual de la gestión en el proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

3. Diseñar un sistema de indicadores que permita mejorar la gestión del Proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

Como respuesta al problema científico identificado se plantea la siguiente **hipótesis de investigación**: Si se evalúa la gestión del proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera en la carrera de Contabilidad y Finanzas, se contribuirá al perfeccionamiento de la formación profesional. En el que se pueden identificar las variables siguientes:

Variable Independiente: Evaluación de la gestión del proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

Variable Dependiente: Perfeccionamiento de la gestión del Proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

La investigación se justifica en el interés de la carrera para perfeccionar en la evaluación de la gestión de sus estructuras metodológicas, con el propósito de normar las actividades desarrolladas como parte del trabajo metodológico, incluyendo las que constituyen el objeto de esta investigación a través de la aplicación de conceptos básicos del Sistema de Control Interno como herramienta inherente a la gestión.

La novedad científica de la investigación, se sustenta en la aplicación de nuevos indicadores que permitan evaluar el cumplimiento exitoso de la Práctica Laboral Contable Financiera.

En cuanto a los métodos y técnicas empleados, pueden referirse los del nivel teórico, es decir Histórico-Lógico, Analítico-Sintético e Inductivo-Deductivo, por su parte en el nivel empírico es preciso realizar una revisión documental y emplear las técnicas de observación, encuestas, entrevistas, entre otras.

La investigación se estructura metodológicamente en dos capítulos siguiendo un orden lógico y coherente como se muestra a continuación:

Capítulo 1. La Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera en el proceso de formación profesional.

1.1 La gestión del proceso formativo en la carrera de Contabilidad y Finanzas.

1.2 El Sistema de Control Interno en la gestión del proceso formativo del contador.

1.3 La Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, un enfoque a la gestión.

Capítulo 2. Indicadores para mejorar la gestión de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

2.1 Caracterización de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

2.2 Criterios para el diagnóstico de la gestión en el proceso de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

2.3 Propuesta de indicadores para evaluar la gestión del proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

Desarrollo

Capítulo 1: La Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera en el proceso de formación profesional.

En Cuba, se ha hecho imprescindible la necesidad de implementar un Sistema de Control Interno en las organizaciones para el fortalecimiento, gestión y control de las actividades; en la que toma un rol decisivo la Resolución No. 60 de la Contraloría General de la República de Cuba (CGR) del 2011.

El presente capítulo muestra fundamentaciones e interrelaciones teóricas de la temática abordada, en un primer epígrafe trata la gestión del proceso formativo en la carrera de Contabilidad y Finanzas, enfatizando en sus antecedentes y características generales a partir de teorías internacionales y nacionales reconocidas sobre la gestión de procesos formativos. El segundo epígrafe ofrece elementos que relacionan el Sistema de Control Interno con la gestión del proceso formativo del contador como herramienta esencial. El tercer epígrafe sustenta teóricamente la gestión de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, como parte de la estructura metodológica del Plan de Estudio E. Posteriormente se realiza un análisis de los documentos normativos del Ministerio de la Educación Superior (MES) respecto al desarrollo de las prácticas laborales, con énfasis a las exigencias profundizando en la necesidad de perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje en esta disciplina como contribución a la gestión del proceso formativo.

1.1 La gestión del proceso formativo en la carrera Contabilidad y Finanzas

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy una prioridad en la Educación Superior contemporánea, UNESCO (1998). Por ello es importante que las universidades contribuyan a lograr un proceso de formación, que no solo permita resolver los problemas que en la práctica cotidiana puedan presentarse; es imprescindible lograr en ellos un desempeño profesional ético y responsable.

La formación basada en competencias, admite una integración de saberes, relacionados con funciones y tareas profesionales a realizar o desarrollar las situaciones de trabajo, por lo que exclusivamente de esa integración surgirá la competencia de acción profesional.

En los últimos años, el Ministerio de Educación Superior ha venido dando prioridad al proceso docente educativo, por lo que resulta necesario que en todos los escenarios universitarios se trabaje en la formación de valores, unido a la formación de habilidades técnico-profesionales, con vistas a garantizar un desempeño profesional ético y responsable en nuestros educandos.

La formación de profesionales competentes, responsables y comprometidos con el desarrollo social y la continuidad de la revolución, constituye una misión esencial de la Educación Superior Cubana actual, es por ello que desde el primer año de la carrera, los procesos formativos van dirigidos a la formación y al desarrollo de habilidades intelectuales, profesionales y valores competitivos, acompañados del valor de la responsabilidad social, que caracteriza cualquier proceso de formación, teniendo en cuenta la función social del futuro profesional e incorporando aspectos sociales que permitan la identificación e inclusión de elementos medioambientales, socio-culturales, etcétera y en todo el proceso docente - educativo.(Cruz Bravo y Lezcano Gil, 2011).

La enseñanza que ha trascendido de generación en generación, se enmarca como proceso de perfeccionamiento continuo, llevando siempre en su centro al proceso docente educativo, el cual está lleno de categorías básicas que son el reflejo de su proyección hacia la formación del hombre, integrado a la sociedad con el sistema de habilidades, hábitos, destrezas y capacidades que hagan cumplir con su responsabilidad social.

La universidad en sus transformaciones, van encaminadas a un carácter científico, tecnológico y humanista, su labor educativa, política e ideológica se centra en la formación investigativa de los estudiantes y el vínculo del estudio con el trabajo. El paradigma cubano es educación para todos durante toda la vida, cuya misión consiste en preservar, desarrollar y promover toda la cultura de la humanidad, a través de sus procesos sustantivos y en estrecho vínculo con la sociedad.

La gestión del proceso formativo debe garantizar, según (González Fernández- Larrea, Mercedes, 2002), que *"la calidad de la educación se haga realidad en los aprendizajes cualitativamente relevantes. La calidad no está en lo que se enseña sino en lo que se aprende, por lo que en la práctica dicha calidad está dada cada vez más centrada en el propio sujeto educativo"*.

El proceso de formación del profesional atendiendo a cómo actúa y se desarrolla, está compuesto por dos procesos: el proceso de trabajo metodológico y el proceso de enseñanza aprendizaje, este último se compone de dos subprocesos fundamentales para su ejecución: la dinámica e impartición de la actividad docente-educativa y la evaluación del aprendizaje, siendo la evaluación del aprendizaje un elemento importante en el proceso docente educativo.

La Resolución No. 02/2018 artículos del 158 al 161 plantea que la evaluación del aprendizaje en la educación superior tiene un carácter continuo, cualitativo e integrador y debe estar basada fundamentalmente, en el desempeño del estudiante durante el proceso de aprendizaje. Se debe desarrollar de manera dinámica y con la participación de los estudiantes mediante la evaluación grupal y la autoevaluación, logrando un ambiente comunicativo en este proceso. Puede incluir aspectos teóricos y prácticos vinculados a ejercicios integradores, así como, contenidos de carácter académico, laboral e investigativo. Además, está estructurado de forma frecuente, parcial, final y de culminación de estudios, en correspondencia con el grado de sistematización de los objetivos a lograr por los estudiantes en cada momento del proceso, estas formas de conjunto, caracterizan a la evaluación como un sistema.

La citada resolución, define al proceso docente educativo caracterizado por etapas, en las que se produce la enseñanza y el aprendizaje de tipo sistémico y eficiente en marcos curriculares, dirigidas en la institución educativa a la formación integral del que aprende en relación con el modelo pedagógico y el proyecto educativo, para a través del currículo garantizar las competencias desde lo instructivo, educativo y desarrollador. Estas competencias se logran como parte del proceso de gestión formativo que, específicamente en la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas parte de la estrategia metodológica a seguir para alcanzar los objetivos de formación teniendo el Plan de Estudio, es decir las disciplinas o áreas del conocimiento en las asignaturas y activamente en los colectivos pedagógicos se gestiona el proceso formativo a través de su preparación docente metodológica y científico metodológica. (Hernández Prieto, 2011).

La carrera, trabaja en función de los objetivos de formación propuestos, a partir del carácter sistémico del Proceso de Enseñanza Aprendizaje (PEA) y leyes de la didáctica

atendiendo a las funciones principales del trabajo metodológico las cuales se definen en la planificación y organización para la estructuración sistemática de todas las actividades docentes, el eficiente desarrollo del PEA para garantizar el logro de los objetivos instructivos y educativos, así como el control de los distintos eslabones de dicho proceso.

Las dimensiones docente metodológica y científica metodológica tienen su expresión en la gestión del proceso formativo de la carrera Contabilidad y Finanzas, mediante el siguiente ciclo:

1. Planificación: Se establecen necesidades, fijan metas, desarrollan planes, formulan programas, identifican indicadores de seguimiento y evaluación, tanto docentes como científico investigativo.
2. Ejecución: Implementa el Plan de Estudio y desarrollan investigaciones que en su ejecución requieren de ajustes a los planes definidos.
3. Control: Se realizan procesos de autoevaluación, divulgan los resultados y rediseñan estrategias metodológicas en función de planes de mejora continua.

La formación de profesionales en la Contabilidad y Finanzas, tiene sus inicios en los siglos XVII y XVIII, alcanzando pleno desarrollo en el XX. En Cuba después del triunfo revolucionario, amén de sus altas y bajas, se ha convertido en una vía para que los bienes y servicios que se prestan satisfagan las necesidades de la población, y cada día los profesionales de esta rama estén aptos a enfrentar un mundo laboral en continuo cambio, pues requiere periódicamente reciclar, reconvertir o actualizar las habilidades profesionales que demanda el desarrollo socioeconómico del país.

En los diferentes planes de estudio en los que ha atravesado la carrera, han sido incluidos contenidos en diferentes asignaturas y disciplinas que responden a requerimientos del país, sociedad y territorios. Cada uno de los planes de estudio ha pretendido formar un profesional que responda a las necesidades de su tiempo, la inserción de la Práctica laboral Contable Financiera, como la Disciplina PLCF en la carrera, plantea (Jiménez M.) responde al objetivo de dotar a los estudiantes de habilidades, conocimientos y valores profesionales, que unidos a una cultura general y de su profesión, contribuyan a su formación integral, que se facilita debido a la

flexibilidad del currículo de los planes de estudio por los que transita la carrera y sus modalidades de estudio.

La propuesta de un currículo flexible, constituye una clave de la formación integral del estudiante universitario. Esta flexibilidad está dada en la adopción de los cambios necesarios para enfrentar las nuevas situaciones y la capacidad de cambiar disposiciones y patrones existentes; hace énfasis en formas alternativas de producción del conocimiento, en la capacidad para producir nuevas ideas y modos de análisis. La tendencia de establecer un currículo flexible está influida por condiciones inherentes al propio proceso formativo, teniendo como premisas: la necesidad de la transición del estudiante a través de diferentes instituciones educativas para conformar un plan de estudio que responda a una nueva forma de relacionar la educación con la sociedad, y la actualización del currículo que brinda la posibilidad de modificar el programa de estudios en correspondencia con las tendencias del contexto donde se forma el profesional (L Lisbel Valera Fernández, 2008).

El proceso de formación, en el marco de un programa económico social, da origen a relaciones entre las necesidades sociales y económicas contenidas, en el que se reflejan las necesidades sociales generalizadas y las profesionales formativas de los estudiantes; esto implica un movimiento dialéctico que parte de lo macro social, representado por el programa social, hasta lo microsocio, concretado en la Práctica Laboral Contable Financiera.

El proceso formativo, sustentado en las relaciones de la universidad con la sociedad, ha tenido una creciente orientación de la universidad por parte de las instituciones y las tendencias que se observan al respecto son varias: la enseñanza se modifica para adaptarse a las necesidades de las instituciones, proliferan los acuerdos universidad - empresa, los directivos de estas están participando cada vez más en los órganos de asesoramiento, gestión y control de las universidades.

Al interiorizar la universidad, el compromiso socioeconómico como inherente a sus funciones, transita hacia lo que se ha dado a llamar una industria de producción y transferencia de conocimientos, rasgo en el cual se quiere captar la novedad principal que modifica la vida universitaria, reorganiza su vida académica y sus componentes fundamentales: currículo, proyectos de investigación y prácticas laborales pedagógicas.

Según (L Lisbel Valera Fernández, 2008) un modelo de Universidad que se vincule efectivamente a las empresas exige el desarrollo de la investigación científica y tecnológica, y la articulación estrecha de estos proyectos con diversos agentes económicos y sociales. La PLCF es la vía principal para fomentar y estrechar las relaciones entre la universidad y las empresas, pues contribuye a la formación de habilidades para el desarrollo de la investigación en cualquiera de las esferas de actuación del contador, como requisito indispensable para lograr un graduado capaz de analizar, interpretar y dar solución a las distintas situaciones que se deriven de un problema para resolver o una situación novedosa que requiera distintas alternativas.

La formación del estudiante universitario de Contabilidad y Finanzas, en la medida que se acerca a la vida profesional, logra palpar con más fidelidad la formación académica que cada año de la carrera le ha venido aportando, al mismo tiempo se convierte en investigador de su ciencia, relacionado a los problemas de su profesión. A través de este vínculo el estudiante adquiere y desarrolla un carácter científico investigativo, que se viene desarrollando en la medida en que sea promotor activo del proceso formativo, esto se manifiesta en la flexibilidad de la gestión de dicho proceso, en virtud de la Disciplina PLCF como instrumento de innovación de los estudiantes y de apoyo a su formación científica.

La formación científica, laboral y profesional, se considera como una dimensión del proceso de formación integral del profesional; la científicidad, es una de las cualidades importantes del proceso, sustentada en el análisis de situaciones y soluciones de problemas, por lo que supone trascender el conocimiento de la información científica basada en la investigación.

El carácter de la formación laboral, científico y profesional, expresa no sólo el dominio de habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño competente en una profesión; implica, además, la formación investigativa básica para enriquecer la práctica laboral, desarrollar la ciencia y trascender el empirismo. Posibilita a los futuros profesionales desarrollar un conjunto de capacidades, que, al corresponder a las demandadas por el progreso social, los prepara mejor con vistas a responder a las transformaciones culturales que se están sucediendo.

El Licenciado en Contabilidad y Finanzas, debe ser un profesional capacitado para asesorar a la alta dirección de las empresas y demás organizaciones en la toma de decisiones eficientes, buena administración de sus recursos económicos y financieros; por lo que tienen una participación activa en la vida socioeconómica de cualquier país y por ende adquieren gran responsabilidad social, que los convoca a actuar con ética, objetividad y buena fe, manteniendo la capacidad profesional, valores sociales y profesionales que les permita impulsar el desarrollo económico del país.

Un aspecto medular, para llegar a formar profesionales realmente competentes tienen que ver con la formación y adquisición de habilidades técnico- profesionales que lo capaciten y lo conduzcan actuar sobre el objeto de la profesión con la idoneidad necesaria.

Es necesario, buscar y consolidarlas vías para lograr el perfeccionamiento de la gestión del proceso de formación, enfatizada en un sistema de habilidades que posibilite el logro de competencias profesionales, por tanto, es imprescindible vincularla formación política e ideológica a los futuros profesionales.

1.2 El Sistema de Control Interno en la gestión del proceso formativo del contador.

El Sistema de Control Interno, es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluido el entorno y actitudes que desarrollan autoridades y su personal a cargo, con el objetivo de prevenir posibles riesgos que afectan a una entidad pública. Se fundamenta en una estructura basada en cinco componentes funcionales: Ambiente de Control, Gestión y Prevención de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación, y Supervisión y Monitoreo, según COSO II (2004).

Según Del Toro y Fonteba plantean; *"El Ambiente de Control es la base para el diseño del Sistema de Control Interno. En él queda reflejada la importancia o no que da la dirección al Control Interno y la incidencia de esta actitud sobre las actividades y los resultados de la entidad"*. El Ambiente o Entorno de Control constituye el andamiaje para el desarrollo de las acciones y refleja la actitud asumida por la alta dirección en relación con la importancia del Control Interno y su incidencia sobre las actividades de la entidad y resultados, por lo que debe tener presente todas las disposiciones políticas

y regulaciones que se consideren necesarias para su implantación y desarrollo exitoso. Para Jorge Padilla; *"Toda organización que pretenda alcanzar el éxito, debe identificar, evaluar y administrar sus riesgos para aminorarlos por medio del diseño e implantación de eficientes Sistemas de Control Interno"*. El Control Interno ha sido pensado esencialmente para limitar los riesgos que afectan las actividades de las entidades a través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes y el punto hasta el cual, el control vigente los neutraliza y se evalúa la vulnerabilidad del sistema.

Plantea Generoso Anglin; *"Las Actividades de Control: son políticas y los procedimientos que contribuyen a proveer certeza de que los lineamientos de la gerencia se lleven a cabo. Estas actividades incluyen: aprobaciones, autorizaciones, verificaciones, conciliaciones, revisiones del desempeño de las operaciones, seguridad de los activos y segregación de funciones"*. Las Actividades de Control son procedimientos que ayudan a asegurarse que las políticas de la dirección se llevan a cabo, y deben ser monitoreadas a través de instrumentos eficientes y eficaces, de forma tal que se pueda tener certeza del buen funcionamiento del Control Interno.

El autor coincide con lo expresado en la Resolución No. 60 del 2011 del Ministerio de Finanzas y Precios (MFP), *"la información relevante debe ser captada, procesada y transmitida de modo tal que llegue oportunamente a todos los sectores y permita asumir las responsabilidades individuales"*.

Coopers y Lybrand expresan: *"Los Sistemas de Control Interno requieren supervisión, es decir, un proceso que comprueba que se mantiene el adecuado funcionamiento de sistema a lo largo del tiempo. Esto se consigue mediante actividades de supervisión continuada, evaluaciones periódicas o una combinación de ambas cosas"*. El Componente de Supervisión y Monitoreo es aquel que evalúa la calidad del Control Interno en el tiempo. Es importante monitorear el mismo para determinar si está operando en la forma esperada y si es necesario hacer modificaciones.

Se pudo comprobar que, coinciden la Resolución No. 60/2011 del MFP con el Informe COSO, en cuanto a las dos modalidades de supervisión: actividades continuas o evaluaciones puntuales.

Contar con un Sistema de Control Interno, trae como beneficio la seguridad razonable con una perspectiva de reducción de riesgos, del logro de objetivos y metas

establecidas, desde el logro de mayor eficiencia, eficacia, transparencia en las operaciones, aseguramiento del cumplimiento del marco normativo, protección de los recursos y bienes del estado con su adecuado uso, la obtención de información confiable, oportuna, y el fomento de la práctica de valores; todos estos elementos permiten garantizar que el Sistema de Control Interno es una herramienta inherente a la gestión de todos los procesos que se desarrollan en una entidad y por tanto, su interrelación con el proceso formativo se hace evidente.

El perfeccionamiento continuo del proceso formativo, exige apropiarse de un enfoque de gestión docente centrado en los procesos que implica considerar, no solo un conjunto de nuevas normativas, sino visualizarlo como un proceso de transformaciones, de innovación y de diferentes indicaciones en cuanto al profesiograma que define el desempeño efectivo del colectivo en la arista metodológica, pedagógica e investigativa y repercute en las prácticas formativas que ellos dirigen.

La implementación del plan de estudio de la carrera de Contabilidad y Finanzas, en la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” y en otras instituciones de educación superior (IES) soporta de un sistema de gestión para optimizar el proceso formativo y mejorar la calidad del graduado. En investigaciones precedentes (Rodríguez y Reyes, 2015), realizan un diagnóstico a la gestión en una de las estructuras metodológicas más importantes dentro del plan de estudio, la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, para ello se utilizan varias técnicas y métodos, con énfasis en el uso del modelo estándar del Sistema de Control Interno, como herramienta inherente a la gestión, con criterios de evaluación y controles implícitos.

En resumen, queda demostrado que el Sistema de Control Interno como herramienta de gestión, permite el diseño e implementación de sistemas de control integrados a todos los procesos sean económicos o no, de los cuales no está exento el proceso formativo del contador. La revisión bibliográfica realizada permitió abordar las principales definiciones planteadas según las normativas vigentes del MES y legislaciones de otros organismos como la Contraloría General de la República, que pueden asociarse a los procesos que se desarrollan como contribución a la formación del profesional contable.

1.3 La Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, un enfoque a la evaluación de la gestión.

El proceso de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, es apropiado a ser planificado, organizado, ejecutado, controlado y evaluado, en otras palabras, cumple el ciclo funcional administrativo y posee los elementos básicos fundamentales a gestionar para formar profesionales contadores.

Todo sistema de dirección, por muy distintas que sean sus características o función social, está compuesto por un conjunto de funciones complejas en su conformación y funcionamiento, las cuales deben ser cumplimentadas por los responsables de los procesos que integran el sistema. Para (Newman 1968): *“La dirección ha sido definida como la guía, conducción y control de los esfuerzos de un grupo de individuos hacia un objetivo común.”* Y define que el trabajo de cualquier directivo puede ser dividido en las siguientes funciones:

1. Planificar: Determinar qué se va a hacer. Decisiones que incluyen la aclaración de objetivos, establecimiento de políticas, fijación de programas, campañas, determinación de métodos, procedimientos específicos y fijación de previsiones.
2. Organizar: Agrupar las actividades necesarias para desarrollar los planes en unidades directivas y definir las relaciones entre los ejecutivos y empleados en las unidades operativas.
3. Coordinar los recursos: Obtener, para su empleo en la organización, el personal ejecutivo, el capital, el crédito y los demás elementos necesarios para realizar los programas.
4. Dirigir: Emitir instrucciones. Incluye el punto vital de asignar los programas a los responsables de llevarlos a cabo y también las relaciones diarias entre el superior y sus subordinados.
5. Controlar: Vigilar si los resultados prácticos se conforman lo más exactamente posible a los programas. Implica estándares, conocer la motivación del personal a alcanzar estos estándares, comparar los resultados actuales con los estándares y poner en práctica la acción correctiva cuando la realidad se desvía de la previsión.

Estas funciones conforman el ciclo de dirección, aunque la subdivisión que se presenta tenga un carácter puramente analítico y metodológico, todas se producen de forma simultánea en un período de tiempo dado y sin limitarse a este orden predeterminado en el cual se presentan. Conceptos modernos limitan las funciones a la planificación, la organización, la dirección y el control, pues se considera que, en cualquiera de las restantes, la coordinación es parte de ellas, lo que, si resulta indiscutible, es que cada una de estas funciones juega un papel determinado dentro del proceso de dirección, complementándose mutuamente y formando un sistema de relaciones de dirección.

La función de control ha ido reforzando una serie de etapas que lo caracterizan como un sistema, tal como se apunta en epígrafes anteriores, en el cual las organizaciones deben definir la información y hacerla fluir e interpretarla acorde con sus necesidades para tomar decisiones. Las condiciones en que se compete en la actualidad por acceder a los recursos necesarios, por reducir gastos y costos, por aumentar la calidad de los productos y servicios, el desarrollo de las comunicaciones y la informatización, han modificado la forma de actuar e interactuar con las organizaciones, los procesos de dirección han evolucionado y estos factores hacen de la definición clásica de control, solo un elemento de consulta, una herramienta o medio y no el fin u objetivo a alcanzar, el cual debe direccionarse a la mejora continua de la gestión de las entidades; por lo que el concepto de gestión aporta una visión más amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado, puede asumirse, como la *“disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados”* según (Koontz y Weiherh, 1994), la gestión pudiera generalizarse como una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

Los sistemas de gestión, se han modificado para dar respuesta a la extraordinaria complejidad de los sistemas organizativos adoptados, así como a la forma en que el comportamiento del entorno ha ido modificando la manera en que incide sobre las organizaciones y esto marca el surgimiento de lo que se ha dado en llamar “Control de Gestión”, utilizado en mayor medida dentro de las prácticas gerenciales modernas y considerado como una serie de técnicas que incluyen el control interno, el control de costos, auditorías internas y externas, análisis de ratios, puntos de equilibrio y el control

presupuestario. La evolución de este concepto ha aportado elementos que lo apartan de su aspecto esencialmente contable y a corto plazo según (Menguzzato y Renau, 1986).

Por otra parte (Joan M. Amat 1992) plantea que el Control de Gestión es: *"... el conjunto de mecanismos que puede utilizar la dirección para aumentar la probabilidad de que el comportamiento de las personas que forman parte de la organización, sea coherente con los objetivos de ésta"*. Este concepto propone una nueva dimensión del control de gestión, pues no solo se centra en el carácter contable y a corto plazo de éste, sino que reconocen la existencia de otros factores e indicadores no financieros que influyen en el proceso de creación de valor, ya sea en productos o servicios, y se enfocan sobre la base de la existencia de objetivos propuestos a alcanzar.

Según (Huge, 1995) el Control de Gestión es un instrumento de la gestión que aporta una ayuda a la decisión y sus útiles de dirección van a permitir a los directores alcanzar los objetivos; es una función descentralizada y coordinada para la planificación de objetivos, acompañada de un plan de acción y la verificación de que los objetivos han sido alcanzados.

Los autores consultados, reconocen que los objetivos son la categoría rectora, porque el proceso de toma de decisiones está orientado a alcanzar los objetivos marcados y luego estos son el patrón para evaluar la gestión, o sea el grado en que los resultados de la gestión se acercan a los objetivos previamente establecidos. El control de gestión se relaciona con las actividades siguientes: formulación de objetivos, fijación de estándares, programas de acción (presupuestos), utilización de recursos, medición de resultados (verificación), análisis de desviaciones y corrección del desempeño o mejora. En una entidad, se puede asociar un proceso de control correlativo a cada nivel de gestión, por lo que puede inferirse la importancia de la gestión de los procesos, la cual radica según (Amozarrain, 2000) en que las empresas y organizaciones son tan eficientes como lo son sus procesos. La mayoría de las organizaciones que han tomado conciencia de esto *"...han reaccionado ante la ineficiencia que conllevan las organizaciones departamentales bajo un enfoque funcional, con sus nichos de poder y su inercia excesiva ante los cambios, potenciando el concepto del proceso, con un foco común y trabajando con una visión de objetivo"* (Pérez, 2001)

Para (Zarriategui, 1999) los procesos son, posiblemente, el elemento más importante y más extendido en la gestión de las empresas innovadoras, especialmente de las que basan su sistema de gestión en la calidad y el control total. Según lo antes referido por el autor, inicialmente los modelos de gestión y las empresas adoptaron una visión individualizada de los procesos, en la que se elegían los más interesantes o más importantes, se analizaban y mejoraban, y de ese análisis se deducían consecuencias prácticas que resultaban útiles y aplicables la próxima vez que la empresa se proponía renovar otro proceso. Todavía no se pensaba en la empresa como un sistema integral de procesos, en el que estos son la base para los cambios estratégicos en la organización.

(Pérez, 2001) plantea que la gestión por procesos es la forma de gestionar toda la organización basándose precisamente en los procesos, entendiendo por estos la secuencia de actividades orientadas a generar un valor añadido sobre una entrada para conseguir un resultado, y una salida que, a su vez satisfaga los requerimientos del cliente.

La gestión por procesos hacia la gestión desde un enfoque funcional, se comprende con facilidad por su aplastante lógica, pero se asimila con dificultad por los cambios paradigmáticos que contiene: el trabajo en equipos multidisciplinares y multifuncionales, el autocontrol, la información compartida, la toma de decisiones como parte del trabajo de todos, las mejoras de amplio alcance y la necesidad de romper los límites interfuncionales. (Zarriategui, 1999).

Los criterios de autores analizados, permiten deducir que los procesos pueden ser una primera herramienta de control para comprobar si se dispone de todo lo necesario en el cumplimiento de los objetivos de la entidad, estos deben ser diseñados e implementados para producir un resultado y esa repetitividad implica la posibilidad de su mejora. Las definiciones tratadas ofrecen términos de gestión de procesos desde una visión empresarial, sin embargo, (Capelleras, 2001) afirma que las universidades poseen una configuración organizativa del tipo burocracia profesional, correspondiente a una organización profesional con una estructura poco desarrollada y no excesivamente importante, pero defiende la necesidad de desarrollarla para “... *la realización de funciones hasta ahora no acometidas como la elaboración y seguimiento*

de los planes estratégicos, la optimización de procesos administrativos o el establecimiento de sistemas de incentivos.” Este diseño estructural se adecua a organizaciones que trabajan en entornos estables con una moderada incertidumbre, con tecnologías rutinarias ejecutadas por expertos, pero actualmente ante el contexto de cambios, las universidades también necesitan cambios en su gestión que, acercándose a las técnicas de gestión empresarial, intenten respetar las especiales condiciones de las instituciones universitarias.

Por su parte, según (Mindreau, 2001) *“... las universidades hacen un esfuerzo muy limitado en cuanto a incorporar los conocimientos del management a los de su propia organización”*; aun siendo promotoras de los cambios de la nueva sociedad del conocimiento hacia el entorno empresarial, este propio autor señala que: *“...pareciera que las demandas de la sociedad hubiesen llegado con timidez a los recintos universitarios ... a las universidades les ocurre que les cuesta aplicarse aquellas reflexiones y recomendaciones que desde las aulas se hacen respecto al comportamiento de las organizaciones. Es más fácil explicar la necesidad de la innovación y la bondad de la cultura de la calidad que ponerla en práctica”*.

La dirección universitaria debe concebirse como *“un proceso sistémico y holístico que favorezca el funcionamiento equilibrado de la universidad, llevándola, a la integración vertical y horizontal de todos sus procesos para que operen y se desarrollen de manera eficiente y eficaz, la formación profesional, la investigación, la extensión, así como la actividad administrativa”* (Galarza, 2007), buscando su integración para que de manera ágil y flexible se anticipen los cambios, propiciando además, la inserción efectiva del factor humano en cada uno de ellos, y siempre bajo la influencia de determinadas condiciones histórico-sociales.

Desde hace ya algún tiempo se ha incorporado a la concepción funcional de dirección el término “estratégica”, requiriendo una participación considerable del equipo directivo, ya que son ellos quienes determinan los objetivos a incluir en el plan de negocios y quienes los despliegan hacia niveles inferiores de la organización para, en primer lugar, identificar las acciones necesarias a fin de lograr los objetivos; en segundo lugar, proporcionar los recursos oportunos para esas acciones, y en tercero, asignar responsabilidades para desarrollar dichas acciones.

(Chirino, 2008) propone, un esquema de organización de la gestión para la integración estratégica en una universidad, cuyo elemento integrador lo constituyen los procesos, teniendo como punto de partida la planificación, el control y la mejora de los mismos, así como su respectiva relación con la estrategia; el autor asume que existen procesos no definidos como tal, asociados al área de Resultados Clave de Formación del Profesional, concluyendo que no es posible definir la gestión universitaria sin tener en cuenta que los recursos humanos, capital humano, comunicación y procesos tanto administrativos como formativos, son elementos definatorios en una IES que se tase de valorar sustantivamente el conocimiento y la innovación, por lo que la gestión es, de igual modo, inherente a procesos formativos que son complejos y de quehacer polivalente, ofrecen un servicio a largo plazo a múltiples beneficiarios, coexisten con estructuras y esquemas de gestión diferenciados y responden a la gestión del conocimiento, según (Mindreau, 2001; citado en González , 2009).

Asumir un enfoque de gestión docente centrado en los procesos implica considerar el perfeccionamiento continuo del proceso formativo, no como un conjunto de recursos y nuevas normativas, sino principalmente como un proceso de innovación y de cambio, donde se encuentran e incluso se tensionan diferentes lógicas de actuación y cuyo centro está en el desempeño efectivo del colectivo metodológico - pedagógico y en las prácticas formativas que ellos dirigen. Sin embargo, la constatación del funcionamiento de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera en la carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de Sancti Spiritus y en otros Centros de Enseñanza Superior (CES) ha permitido identificar la necesidad de tomar conciencia sobre la obligación de definir un sistema de gestión que requiere optimizar el proceso y sus subprocesos para mejorar la calidad del graduado.

A criterio de la autora, estos argumentos permiten correlacionar la gestión de procesos con el proceso de enseñanza aprendizaje de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera en la carrera Contabilidad y Finanzas, como contribución al proceso de formación del profesional contador, siendo válido el uso del modelo estándar del Sistema de Control Interno, para ofrecer criterios de diagnóstico, evaluación y control de la gestión, aun cuando en la práctica la auditoría orienta su trabajo más a lo financiero y económico, dejando de lado las actividades académicas.

Según (González, 2009), las instituciones universitarias realizan el planeamiento de sus actividades de control, ejecutan los procedimientos de fiscalización y control y finalmente remiten sus informes a las autoridades correspondientes, sin considerar el aspecto académico. Esta forma de desempeño, orientado sólo a lo financiero y económico, sin tener en cuenta lo académico, se concreta en falta de efectividad en el aspecto académico. El trabajo de la moderna auditoría, aplicada a las universidades, no puede excluir el aspecto académico que es la razón de ser de dichas entidades, dada la necesidad de acciones de control académico en todos los niveles y funciones. Es criterio de la autora que el proceso de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera es susceptible a ser planificado, organizado, ejecutado, controlado y evaluado, en otras palabras, cumple el ciclo funcional administrativo y posee los elementos básicos fundamentales a gestionar para formar profesionales contadores. Unido a estos juicios existe la necesidad de criterios generales para evaluar la gestión de esta disciplina en búsqueda de información que retroalimente el proceso. La definición de un panel de indicadores específicos de la actividad, permite establecer un enfoque preventivo y colaborativo de la gestión, monitoreando y dando seguimiento a las exigencias establecidas en el plan de estudio de la carrera de Contabilidad y Finanzas, desde una perspectiva académica.

En el Capítulo 2 del presente informe se describen los principales indicadores de evaluación de la gestión del proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, resultados de la investigación en curso. Para definir éstos, se toman como punto de partida un grupo de funciones que deben cumplir los indicadores de medición y control en la formación profesional, las cuales se describen a continuación:

1. Proveer información válida y específica sobre el desarrollo de los procesos y sobre los resultados obtenidos en un determinado centro. Estos indicadores dependen del sistema de gestión utilizado por cada centro. No obstante, deberían incluir de forma obligatoria los estandarizados para la comparación con otros centros en el ámbito autonómico, nacional e internacional
2. Permitir el análisis y la emisión de juicios sobre parte o todo el sistema de evaluación de la gestión del proceso formativo.

3. Aportar información para el establecimiento de planes de mejora (Van den Berghe,1997)
4. Aportar información para valorar la evolución del funcionamiento de los procesos a lo largo del tiempo (Van den Berghe, 1997).
5. Proveer información comparable entre Centros a nivel Autonómico, Nacional e Internacional. Esta función nos obligaría a disponer de una serie de indicadores, más o menos generales normalizados o estandarizados para establecer estadísticas a nivel general y para la comparación intercentros.

Los criterios para la definición de indicadores, tienen como finalidad evitar la ambigüedad y la aparición de errores que se producen al usarlos para interpretar o analizar las situaciones que pretenden describir, para reducir la variabilidad en su interpretación y uso se consideran las siguientes exigencias:

- Los indicadores usados han de estar bien definidos, indicando claramente el significado o información que se pretende obtener con su uso. Es decir, ha de indicarse que característica o variable se pretende medir.
- Los indicadores han de ser específicos, es decir, nos ha de permitir emitir un juicio de valor, en términos de mayor o menor calidad, sobre una parte del sistema de gestión de calidad y solo sobre él. Nos ha de presentar factores externos al proceso que influyan en su valor.

En el caso de tener que utilizar indicadores en los que influyan factores externos, estos han de estar perfectamente caracterizados para que los juicios que se emitan contemplen esta situación.

Por ejemplo: La tasa bruta de aprobados en un curso, nos aporta datos sobre el número de estudiantes que han superado los criterios de evaluación mínimos establecidos, pero no da información sobre la mayor o menor calidad en el claustro de profesores, estudiantes y proceso de enseñanza aprendizaje en general durante el curso, pues hay factores o variables distintos a los anteriores que inciden negativamente por ejemplo: la no existencia de conocimientos previos o capacidad cognitiva necesarias en el estudiante, la falta de idoneidad de capacitación del profesor en esa área de

conocimiento concreta, una tasa alumnos/profesor inadecuada y la carencia de recursos materiales necesarios para adquirir capacidades, etcétera.

Los indicadores han de ser: válidos, útiles o relevantes, precisos, perdurables, viables y comprensivos.

Válidos: Correlaciona positivamente o negativamente con la característica que queremos medir con él, deben estar asociados a una característica de calidad de forma inequívoca y explícita y aportar información relevante.

Útiles o relevantes: Aportan información sobre los aspectos del sistema que se pretenden caracterizar y van dirigidos a valorar los objetivos o criterios de calidad.

Adicionalmente, serán indicadores útiles todos aquellos utilizados en el sistema general de evaluación del sistema educativo en su conjunto, en el ámbito autonómico, nacional o internacional.

Precisos: En el sistema de gestión de calidad, un indicador es preciso siempre y cuando se utiliza para emitir un juicio, aporta la misma información y conduce a las mismas conclusiones (repetitividad), con independencia de la persona que utilice el indicador.

Perdurabilidad: Han de ser perdurables en el tiempo para que puedan utilizarse para observar su evolución a lo largo del tiempo.

Viables: El sistema de indicadores se obtiene de forma efectiva con los recursos que se dispone y el costo de su obtención se asume.

Comprensivos: El conjunto de todo el panel de indicadores, nos ha de proporcionar información integral sobre todas las partes del sistema de gestión de calidad.

La revisión de la bibliografía, sobre el tema de la evaluación de la gestión de un proceso formativo, aporta una enorme cantidad de información que se refiere básicamente a indicadores generales del sistema educativo, que permiten la evaluación de conjunto, pero que son aplicables solo en parte a la autoevaluación y control de un sistema de calidad a nivel de centro educativo, o son estudios centrados en la evaluación un aspecto concreto del funcionamiento de un centro educativo, o son estudios centrados en un modelo de evaluación educativa diferente o son formulaciones muy poco concretas que admiten múltiples interpretaciones (GIL,1999; INCE, 2000; NCES,1991; Oakes,1989; Seyfried (1998); Arancibia, 2005; Van den Berghe,1997; Vargas, 2003; Yorke,1987). Así pues, de la bibliografía consultada se han obtenido orientaciones

generales de los aspectos a evaluar para medir y controlar el proceso formativo y algunos indicadores más o menos globales, pero no se contemplan indicadores específicos asociados a la toma de decisiones inherentes al proceso de formación desde la perspectiva de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

En resumen, del presente apartado queda demostrado que, el control constituye una herramienta inherente a la gestión de la administración, que logra asegurar la conducción ordenada y eficiente de sus actividades. La Resolución No. 60/2011 de la CGR, establece un modelo estándar que permite el diseño e implementación del sistema de control integrado, desde la perspectiva del diagnóstico hasta las exigencias de la evaluación de todos los procesos, subprocesos, actividades y tareas que se llevan a cabo en una entidad. El proceso formativo en la carrera de Contabilidad y Finanzas desde la visión de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera puede hacer uso de este instrumento de gestión para mejorar la eficiencia y eficacia de sus actividades académicas. Y a su vez, la evaluación de la gestión puede lograrse a través de un conjunto de indicadores que midan y controlen la mejora del proceso de formación profesional desde el enfoque de la Disciplina PLCF. La revisión bibliográfica realizada permitió abordar las principales definiciones planteadas según las normativas vigentes del MES asociadas a la PLCF y la culminación de estudios, así como los antecedentes y perspectivas por los que ha transitado la Disciplina PLCF en la carrera Contabilidad y Finanzas, para contribuir al mejoramiento de su gestión.

Capítulo 2. Indicadores para la evaluación de la gestión de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

En el presente capítulo se brinda una caracterización de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera (PLCF) en la carrera de Contabilidad y Finanzas, donde se retoma el diagnóstico por componentes del Control Interno según lo establecido en la Resolución No. 60/2011 de la Contraloría General de la República de Cuba (CGR) teniendo en cuenta los requerimientos del Reglamento de Trabajo Docente y Metodológico de la Educación Superior (Resolución No. 02/2018), el Reglamento de Organización Docente de la Educación Superior (Resolución No.111/2017) y según lo orientado por la Comisión Nacional de Carrera (CNC) que permitió determinar los puntos críticos o vulnerables, así como los riesgos asociados a los procesos y sus subprocesos. En ese sentido, se presenta la propuesta de indicadores para la evaluación de la gestión en el proceso de la Disciplina PLCF sobre la base de un procedimiento de Control Interno para la mejora de la gestión en dicho proceso derivado de investigaciones anteriores.

2.1 Caracterización de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

El plan de estudio E vigente en la carrera Contabilidad y Finanzas, está diseñado por un currículo base, currículo propio y un currículo optativo/electivo que combinan 15 disciplinas y 57 asignaturas en 4 años para el curso diurno. El currículo base incluye los elementos esenciales que garantizan la formación del profesional en todos los campos de acción definidos en el modelo del profesional. El currículo propio integra la formación a partir de las características específicas de los diferentes Centros de Educación Superior (CES), en el caso de los Licenciados en Contabilidad y Finanzas abarca el universo de los quince CES existentes en el país. Si se toma en consideración la flexibilidad del currículo propio y optativo/electivo puede comprenderse el papel que juegan en el diseño curricular, pues mediante los mismos se dará respuesta a las necesidades e intereses propios de cada territorio y a las demandas profesionales.

La carrera cuenta con un fondo total de 3024 horas, de las cuales 2400 pertenecen al currículo base, representando un 79.37%, 624 al currículo propio, optativo /electivo en un 20.63% más 500 destinadas a la PLCF y a la culminación de estudio de los estudiantes mediante la vinculación a diferentes unidades del territorio.

Dentro de las disciplinas del perfil del profesional, se encuentra la Disciplina PLCF, que incluye: las Prácticas Laborales Contables y Financieras, la Metodología de la Investigación Científica y la Culminación de Estudios. Esta disciplina garantiza el hilo conductor para la integración de conocimientos a nivel de cada año académico y desarrolla las habilidades que correspondan según el nivel alcanzado, como contribución de forma lógica al cumplimiento de los objetivos declarados. Además, deben integrarse las habilidades prácticas del ejercicio de la profesión de las disciplinas que conforman el perfil profesional: Contabilidad, Costos, Finanzas, Auditoría, Administración y Sistemas que se desarrolla durante los cuatro años. Esta disciplina está integrada por 6 asignaturas: Práctica Laboral Contable Financiera I, II, III, IV, V y Metodología de la Investigación Científica, como se muestra en la **Tabla 2.1** Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera. Plan de Estudio E.

Tabla 2.1 Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera. Plan de Estudio E.

| Asignaturas | Año Académico | Horas Totales | Sistema de Evaluación |
|--|---------------|---------------|-----------------------|
| Práctica Laboral Contable Financiera I | 1 | 70 | Trabajo de Curso |
| Práctica Laboral Contable Financiera II | 2 | 100 | Trabajo de Curso |
| Práctica Laboral Contable Financiera III | 3 | 100 | Trabajo de Curso |
| Metodología de la Investigación Científica | 3 | 30 | Sistemático |
| Práctica Laboral Contable Financiera IV | 4 | 100 | Trabajo de Curso |
| Práctica Laboral Contable Financiera V | 4 | 180 | Evaluación Final |
| Total | | 580 | |

Fuente: Programas de la disciplina. Plan E

En cada año deberá estructurarse el trabajo de los estudiantes en la PLCF, en total correspondencia con los objetivos declarados para ese año. Como disciplina, deberá lograr los objetivos fundamentales vinculados al desarrollo de las habilidades prácticas del ejercicio de la profesión combinando de forma articulada los campos de acción del profesional según corresponda en cada curso académico hasta llegar a la PLCF en que estará capacitado para resolver un problema de la profesión del territorio con toda la multidisciplinariedad requerida a través de la defensa del Trabajo de Diploma o en la demostración de los conocimientos en el Examen Estatal. La asignatura Metodología de la Investigación Científica como parte de la Disciplina PLCF, contribuirá a desarrollar en el estudiante un pensamiento encaminado a la investigación científica para la solución de problemas o búsquedas de alternativas y se imparte curricularmente ocupando

horas lectivas en la planificación docente (MES, 2006).

Durante los años de la carrera se desarrollan períodos de PLCF de forma sistemática o concentrada según el gráfico docente para cada uno de estos cursos, pues se tiene en consideración los conocimientos del estudiante con vistas a facilitar la integración y organización de los procesos contables y financieros en las entidades. La asignatura de primer a tercer año será evaluada mediante la presentación y defensa del trabajo de curso, cuyo objetivo fundamental es el vínculo con unidades laborales del territorio con temas desarrollados en las asignaturas de la carrera; aplicando en todos los casos la utilización de la información en idioma inglés y español, así como el uso del software, contribuyendo a la adquisición de habilidades para resolver problemas profesionales.

La PLCF es desarrollada durante todo el curso académico, en el primer y segundo año de la carrera se realizará en la sección contraria de las actividades docentes, específicamente lunes y miércoles, en el tercer y cuarto año, de lunes a jueves en sección contraria y en el caso de cuarto año el objetivo de la disciplina es integrar la preparación del estudiante a la culminación de estudios, ya sea con la defensa del Trabajo de Diploma o presentándose a un Examen Estatal.

Para los estudiantes que culminan a través de un Trabajo de Diploma, se organizará la defensa de su investigación ante un tribunal aprobado por el decano de la facultad. En el caso de los estudiantes que realizan Examen Estatal deben dar solución a un ejercicio profesional integrador derivado del Modelo del Profesional, que será entregado por escrito y su defensa será ante un tribunal creado al efecto, con la doble intención de otorgarle la nota final. A propuesta de la CNC, el colectivo de carrera de la Universidad de Sancti Spíritus ha definido como requisitos para realizar el Trabajo de Diploma, un índice académico no inferior a 4.05 puntos y una trayectoria investigativa demostrada con la participación en jornadas científicas estudiantiles de facultad u otros eventos. Los temas para los Trabajos de Diploma son ofertados en correspondencia con las necesidades territoriales o nacionales, para dar respuesta a problemas profesionales y científicos vinculados al perfil profesional, satisfaciendo las necesidades investigativas de los docentes de la carrera. El Examen Estatal podrá realizarse mediante una evaluación integral de los conocimientos adquiridos en defensa ante un tribunal o mediante solución escrita de un ejercicio integrador propuesto y evaluado por un

tribunal, el colectivo de carrera ha asumido esta última variante. Una vez declarada la estructura metodológica de la Disciplina PLCF es preciso definir el nivel de análisis por procesos y subprocesos establecido para dar curso a la investigación. Queda definida la Disciplina PLCF como el proceso a analizar desde la concepción del proceso de enseñanza aprendizaje que en ella se desarrolla, del cual se derivan dos subprocesos esenciales: Práctica Laboral Contable Financiera y la Culminación de Estudios, válido reiterar, que éstos si se analizan por separado, pueden ser definidos por sus responsables y participantes como procesos en sí, dada la complejidad y funcionalidad de sus estructuras, por lo cual al ser referidos indistintamente en la investigación son abordados desde ambos enfoques.

La asignatura Metodología de la Investigación Científica no es objeto de estudio, no obstante, cuando forma parte de la estructura metodológica de la Disciplina PLCF, se imparte a través de horas lectivas presenciales, aunque es preciso señalar la contribución que esta hace a la labor investigativa del estudiante.

2.2 Criterios para el diagnóstico de la gestión en el proceso de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

En la presente investigación se realiza un diagnóstico de la gestión del proceso Disciplina PLCF, a partir de resultados de investigaciones pedagógicas anteriores desarrolladas por (Rodríguez y Reyes, 2015), con énfasis en una propuesta de procedimiento de Control Interno para dicho proceso, diseñado por (Rodríguez y Pérez, 2013). Se toma como punto de partida que el proceso Disciplina PLCF integra dos grandes subprocesos con particularidades y exigencias diversas. La investigación exige efectuar diagnósticos independientes, es decir, en primer orden centrar la atención en el subproceso de la PLCF propiamente dicha de 1ro a 4to año donde se desarrollan las prácticas laborales y posteriormente en el subproceso Culminación de Estudios, en el que implica logros de objetivos del 4to año académico; y en consecuencia se elabora una propuesta para el perfeccionamiento de la gestión en el proceso de enseñanza aprendizaje de esta disciplina, a partir de criterios de evaluación.

El diagnóstico de cada subproceso, se realiza por los componentes del Control Interno **Ver Anexo 1:** Cuestionario de Control Interno para la evaluación del proceso de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, como herramienta de gestión vinculada

directamente al perfil profesional del contador, desde su propia formación utilizando como métodos científicos: el cuestionario que se muestra en el **Anexo 2**: Encuesta sobre PLCF en la carrera de Contabilidad y Finanzas, la entrevista expuesta en el **Anexo 3**: Guía de entrevista para el diagnóstico de la gestión en la Disciplina PLCF y la narración descriptiva.

A continuación, se exponen resultados de muestras realizadas al subproceso Práctica Laboral Contable Financiera, amparados en técnicas y métodos de diagnóstico: En la encuesta aplicada a estudiantes, se aprecia, que con relación a la calidad de las guías de prácticas laborales, el 88,5% de la información son necesaria, el 11,5% las define como extensas y trabajosas, mientras que el 85% admite que contribuyen a crear habilidades académicas por encima de las competencias laborales y un 15% reconoce la orientación profesional de las guías hacia el carácter laboral. Relacionado con el desarrollo de la PLCF, sólo el 26% muestra satisfacción con la atención de las empresas y el 74% restante la califica entre regular y mal. La atención por parte de la universidad presenta menores niveles de satisfacción, representados en un 43% con relación al control de la PLCF. El 90,6% de los estudiantes considera que la PLCF contribuye satisfactoriamente a su formación profesional y el 54,2% posee insatisfacción con la integración Trabajo de curso- investigación-PLCF, con respecto a la evaluación final el 48% califica de excelente la calidad y rigor del examen integrador, mientras un 90% siente satisfacción de excelencia por la defensa del informe.

A continuación, se describen los resultados obtenidos, mediante la aplicación de estas técnicas, las cuales permiten determinar fortalezas y deficiencias por componentes del Control Interno. Es preciso destacar que en el diagnóstico a los subprocesos de PLCF y Culminación de Estudios, se detectaron elementos coincidentes asociados a procesos administrativos.

En el componente Ambiente de Control para el subproceso de PLCF, fueron detectadas varias fortalezas desde el enfoque de la planeación, entre ellas, contar con un Reglamento Único para el Trabajo Docente y Metodológico “Resolución No.02/2018”, en sus artículos 127, 137 al 139, 158 al 161 y 211 al 215 y aspectos relacionados con la promoción contenidos en la Resolución No.111/2017 del MES, se dispone del Programa de la Disciplina PLCF bajo las exigencias del Plan de estudios E vigente, donde expone

los objetivos metodológicos que deben cumplimentarse con el desarrollo de las PLCF siendo de conocimiento pleno por todos los implicados dentro del proceso en la carrera. De un total de 40 planes de trabajo asociados a las diversas estructuras metodológicas que guardan relación con las PLCF tales como: Plan de Trabajo Metodológico de Facultad, Carrera, Departamento, Años, Disciplinas del perfil de la profesión y Planes de Trabajo Anuales e Individuales de los docentes; se examinaron 25 para un 63%, comprobándose que existen definidas acciones relacionadas con las responsabilidades que ocupan dentro del subproceso.

Los Jefes de los departamentos y coordinadores de las disciplinas de Contabilidad y Finanzas, tienen un control minucioso de los docentes a partir de los elementos principales para la evaluación del desempeño, el personal docente tiene elaborado su plan de trabajo individual, mensual y anual relacionado con el proceso formativo en interés de asegurar el cumplimiento de su misión y de las disposiciones legales asociadas con el trabajo docente metodológico.

Por su parte, desde un enfoque a procesos, puede considerarse la Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales como el proceso en el que , se sistematizan todas las estructuras metodológicas que dan respuesta al proceso formativo, por lo que el subproceso de PLCF, se ve influenciado por la integridad y valores éticos de los docentes permitiendo su desarrollo y por otro lado, la dirección de la facultad desempeña un papel principal, al contribuir a elevar el compromiso ético y sentido de pertenencia de todos sus integrantes. Se tienen implementadas las normas o reglas aplicables para el desarrollo de una cultura ética y se divulgan a todos los miembros del claustro de profesores que, a pesar de ser joven, cuentan con la preparación política e ideológica requerida para formar profesionales contadores bajo las exigencias actuales. Fueron identificados los valores de la facultad, los cuadros y dirigentes implicados en el proceso, tienen firmado el Código de Ética de los Cuadros del Estado Cubano, manteniendo una preparación general y vinculando su experiencia con los trabajadores. En consecuencia, están confeccionados los profesiogramas de los cuadros de dirección con la descripción de los puestos de trabajos y están elaborados los planes de capacitación y desarrollo a partir de la determinación de necesidades y resultados de la evaluación.

Existen actividades de capacitación en función de las deficiencias y aspectos que combinan frente a la calidad del trabajo y el cumplimiento de las funciones asignadas, siendo ésta una prioridad permanente de la facultad. El departamento y la carrera, la superación científica y pedagógica del colectivo de profesores, aunque es escaso el porcentaje de doctores en las disciplinas del ejercicio de la profesión, cuenta con profesores que mantienen alta entrega al trabajo, espíritu de superación y proyecciones concretas a líneas de investigación que tributan a temas doctorales, así como la definición de una estrategia departamental a seguir en esta dirección.

La facultad tiene establecido requisitos de idoneidad que deben cumplir los diferentes cargos, evidenciándose en evaluaciones anuales y mensuales de desempeño de la profesión, mostrados a través de diferentes indicadores y modelos establecidos por el jefe de departamento. Los directivos han implementado métodos encaminados a crear una atmósfera de confianza mutua, basado en la difusión de la información, comunicación adecuada, delegación de funciones, técnicas de trabajo cooperativo y participativo, todos ellos dirigidos a aumentar el sentido de pertenencia, desempeño eficaz y logro de los objetivos institucionales.

Se mantienen actualizados los documentos relacionados con la estructura organizativa de la facultad, las responsabilidades a este nivel están definidas en correspondencia con la Resolución No. 02/2018, siendo esta de conocimiento pleno de todos los trabajadores docentes de los departamentos-disciplinas, aunque resulta necesario señalar que se expone el “qué hacer, pero no el cómo hacerlo”.

Dentro de las deficiencias detectadas en este componente, pudo constatarse que a nivel universitario tiene documentado el proceso de selección de trabajadores y la facultad solo se encarga en este sentido de la contratación del personal docente a nivel de departamento docente. La facultad está estructuralmente organizada con el objetivo de satisfacer su visión y misión en la sociedad universitaria y aunque vienen asignadas, en correspondencia con las estructuras metodológicas, las funciones y responsabilidades a cumplir a nivel departamental, en ocasiones se propicia la ejecución de acciones no relacionadas con las responsabilidades asignadas en correspondencia con los procesos, actividades y operaciones desarrolladas, cuestión que afecta el funcionamiento del subproceso analizado.

El subproceso de la PLCF, no cuenta con el diseño de una estrategia para la Práctica Laboral Contable Financiera, solo se están instrumentando acciones aisladas, relacionadas con la planificación, organización, ejecución y control del proceso como parte de una investigación que permita el perfeccionamiento de éstas, para la posterior implementación en la medida que los años avancen. La carrera no cuenta con procedimientos y modelos que faciliten y guíen el trabajo metodológico asociado al subproceso. Por otra parte, en disminución de un adecuado Ambiente de Control, se determina que las actividades a desarrollar en el subproceso de la PLCF no están definidas, ni documentadas y en menor medida procedimentadas, por lo que se evidencia que, en su proceder, algunas de las acciones se realizan en orden inadecuado con predominio de la realidad y la improvisación, lo que resulta en el comienzo tardío de la planificación de la práctica laboral.

En términos de deficiencias, la Disciplina PLCF ha tenido cambios reiterados en la dirección, influyendo de forma negativa en el proceso ya que no se acumula experiencia y no siempre se trabaja en base a un plan de mejora de períodos anteriores. Por otra parte, no existe el organigrama del subproceso que refleje la asignación de los niveles de responsabilidad y autoridad de las diferentes estructuras metodológicas que tributan al logro de los objetivos del mismo.

El análisis del componente Gestión y Prevención de Riesgos, tiene como máxima, la necesidad de identificar los riesgos internos y externos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos, en correspondencia con una correcta definición de las actividades en el subproceso. Al diagnosticar el componente anterior queda claro que para cumplir con los objetivos de la investigación es preciso definir las actividades y tareas que integran el subproceso de la PLCF, permitiendo la identificación de los riesgos por actividad, las posibles manifestaciones negativas y las medidas a implementar para minimizar el impacto negativo de estos.

Las deficiencias en este componente, se basan en que las actividades en el subproceso no se encuentran definidas, provocando que no estén identificados los riesgos internos y/o externos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos, por lo que los objetivos de control no están determinados, en consecuencia, no existe el Plan de Prevención de Riesgos, aspecto que conspira, además, en contra del Ambiente de

Control del subproceso.

Al evaluar el componente Actividades de Control, fue detectado que las deficiencias para el subproceso, se centran en que las actividades de control no están definidas, no se encuentran documentadas y no existen procedimientos de control para gestionar y verificar la calidad de la gestión y su seguridad razonable en correspondencia con los requerimientos del plan de estudios de la carrera. Además, existe un limitado número de convenios elaborados con empresas e instituciones del territorio, donde se precisen los compromisos asumidos por ambas partes. El 100% de los convenios existentes con las Unidades Laborales de Base (ULB), se sometió a consideración de un especialista del departamento jurídico de la universidad, el cual dictaminó una opinión técnico-razonable; se comprobaron irregularidades técnico-jurídicas que presentan dichos convenios y entre otras pudieran citarse que no se delimitan las cláusulas objeto del convenio, las obligaciones generales y de las partes, así como que no se pactan las cláusulas relativas a la confidencialidad, incumplimientos, controversias, solución de litigios, modificaciones, rescisión y condiciones generales. Por otra parte, fue confeccionada la guía, sin prever las necesidades profesionales de las ULB en las que van a trabajar los estudiantes durante sus prácticas.

No existe evidencia documental que avale las posibles Unidades Laborales de Base (ULB) y Unidades Docentes (UD) para realizar la PLCF, en el que se integre asignaturas con trabajos de curso e investigativos en el año y se delimite responsabilidades con respecto al control minucioso de cada estudiante durante la ejecución de la práctica laboral, donde establezcan tribunales para la defensa del informe final y la documentación que conste que la evaluación final de la práctica laboral es la combinación de la presentación y defensa del informe con la evaluación del ejercicio integrador. Además, se carece de un soporte documental para la emisión de los resultados finales de la PLCF, por lo que puede plantearse que el subproceso no se encuentra documentado. Se detectó que las responsabilidades, la separación de tareas y los niveles de autorización son compartidos, aspectos que influyen negativamente en el control del subproceso.

Al analizar el componente Información y Comunicación, se evidencia que los canales de comunicación definidos para facilitar la información entre los responsables del proceso

y los estudiantes, están limitados a reuniones de colectivos de disciplina PLCF, reuniones de colectivos de años, reuniones de inicio de la práctica laboral y talleres de seguimiento. Sin embargo, como deficiencias detectadas podemos señalar que: no se tiene diseñado el sistema de información en coherencia con las características, necesidades y naturaleza del subproceso de acuerdo con los requerimientos establecidos para la información oficial que se precisa, por lo que no se generan datos, documentos y reportes que sustenten los resultados de las actividades relacionadas con el cumplimiento de los objetivos. Esto implica que no está definido el flujo informativo documental para delimitar el origen, destino y coordinaciones de la documentación asociada al proceso. También es evidente, que no están establecidas las políticas para evaluar la calidad de la información, que permita la obtención de datos correctos, esto conlleva a que no se disponga de información confiable, suficiente, pertinente y oportuna. Por otra parte, pudo constatarse que la coordinadora de la disciplina PLCF no se le exige informar acerca de su gestión, los resultados del cumplimiento de los objetivos de la PLCF, así como otros aspectos de interés que resultan necesarios para evaluar la gestión de este subproceso, en el que aparece como un elemento más en la autoevaluación semestral de la carrera.

Por otro lado, el componente Supervisión y Monitoreo, cuenta con un Comité de Prevención y Control, se han elaborado documentos que constituyen normas y reglas aplicables a los procesos administrativos, éstos son: valores de la organización y normas de disciplina, plan de prevención de riesgos, cronograma de implementación, proceso de gestión, profesiograma del vicedecano de investigación y posgrado, entre otros, los cuales fueron verificados en la página Web de la facultad. Sin embargo, el control interno asociado a los procesos formativos de la facultad no ha sido evaluado por el Comité de Prevención y Control de la misma, dada la ausencia de un Sistema de Control Interno que los integren y contribuyan a la eficacia de su funcionamiento, retroalimentación y la mejora continua, mediante el seguimiento de los resultados de las actividades de control, esto se considera una deficiencia asociada al subproceso de la PLCF.

El diagnóstico del subproceso de Culminación de Estudios, reconoce que el plan de estudio D de la carrera para las modalidades presencial y semipresencial, establece

como posibles ejercicios para la culminación de estudios el Reglamento vigente en la Resolución No. 02/2018 (artículo 175) y los propuestos por la CNC, siendo éstos: la defensa del Trabajo de Diploma y el Examen Estatal. En el caso del Plan E se pueden diseñar otros tipos de evaluación, tales como Ejercicios Profesionales, Proyectos u otros en correspondencia con lo que establezca el colectivo de la carrera, el cual será aprobado por el rector de la institución.

En el componente Ambiente de Control, además de las fortalezas detectadas con relación a procesos administrativos y revisión de los planes de trabajo de las diferentes estructuras metodológicas referidos en el diagnóstico anterior a las PLCF, puede plantearse que, se ha fortalecido el trabajo metodológico del colectivo de carrera para la organización, ejecución y control del subproceso de Culminación de Estudios, en ambos ejercicios o modalidades el Examen Estatal y el Trabajo de Diploma, a través del diseño de una Estrategia de Culminación de Estudios en correspondencia con las actividades a realizar en cada una de las modalidades. El marco legal que avala el desarrollo del proceso son: el Reglamento de Trabajo Docente y Metodológico (Resolución No. 02/2018: Artículos: 175, 225 al 236), el Reglamento de Organización Docente (Resolución No. 111/2017) y lo establecido por la CNC.

Las principales deficiencias detectadas, al igual que en el subproceso de PLCF, no existe una estructura organizativa que refleje los niveles de responsabilidad y autoridad en correspondencia con las estructuras metodológicas que tributan al logro de los objetivos del subproceso; en ese sentido se ejecutan acciones integradas por un conjunto de tareas aisladas que no están definidas como actividades a desarrollar. A través de entrevistas realizadas, la coordinadora de la carrera y la coordinadora de la Disciplina PLCF, principales responsables del subproceso, puede verificarse que en su proceder las acciones tienen un carácter secuencial, sin embargo, se aprecia que tanto la ejecución como las responsabilidades son compartidas, no están delimitadas a pesar de que el marco legal es explícito en ese sentido; las actividades y responsables quedan definidas en la propuesta de perfeccionamiento a la gestión de este subproceso.

En investigaciones precedentes, quedaron definidas las actividades relacionadas con la culminación de estudios en el cuarto año académico, identificándose las principales

acciones, quedando establecido que la principal labor relacionada al subproceso de culminación de estudios es, la definición de los estudiantes y elaboración de estrategias por ejercicio a desarrollar en el plan de estudio D (Trabajo de Diploma o Examen Estatal). A partir de esta actividad definida, se derivan dos subactividades, que se corresponden con los ejercicios culminación de estudios e integran una serie de tareas que a continuación se exponen, con el objetivo de desarrollar con calidad el subproceso. Asociado al Trabajo de Diploma, se tiene en cuenta la recepción y aprobación de tema Trabajo de Diploma y tutor; desarrollo del seminario para la elaboración del proyecto de Trabajo de Diploma; defensa del proyecto de investigación; los talleres de Trabajo de Diploma; la predefensa del Trabajo de Diploma y aprobación del oponente; entrega del Trabajo de Diploma; la notificación del tribunal, defensa del Trabajo de Diploma y el reporte de resultados. Con relación al ejercicio de Examen Estatal, las tareas que se corresponden son: solicitud personal de presentación a examen, organización de talleres de entrenamiento por disciplinas en la carrera; elaboración de un ejercicio profesional integrador; elaboración del temario de preguntas para el examen y confección de la clave de calificación; la aplicación, revisión, calificación del examen e información de resultados.

En el componente Gestión y Prevención de Riesgos, se detecta como deficiencia que no se encuentran identificados los riesgos debido a la no definición de las actividades y tareas que integran el subproceso, por lo que no están determinados los objetivos de control, ni confeccionado el Plan de Prevención de Riesgos para el subproceso.

Al estudiar el componente Actividades de Control, se detectan varias fortalezas, proporcionadas en la existencia de documentos para el seguimiento y control a las tareas desarrolladas en el ejercicio Trabajo de Diploma, los cuales son archivados por el coordinador de la disciplina del ejercicio de la profesión que corresponda (contabilidad, costo, finanzas y auditoría) controlados por las coordinadoras de la Disciplina PLCF y de carrera.

Las principales deficiencias están en primer lugar, que no están definidas las actividades y tareas que permiten llevar a cabo la culminación de estudios y por tanto no integran un procedimiento de Control Interno como parte de un proceso. Podemos afirmar que, en la carrera simpatizan procederes aislados con cierto nivel de

documentación. Observamos la existencia de un modelo donde determina el ejercicio culminación de estudios por estudiantes, Trabajo de Diploma o Examen Estatal, en correspondencia con los requisitos establecidos, para la posterior confección de la estrategia de culminación a implementar para estos ejercicios, del mismo modo no se ha diseñado un modelo para el control de realización de talleres Trabajo de Diploma.

En las responsabilidades en el subproceso, comprobamos que en gran medida son compartidas y no están delimitadas, aunque están definidas las relaciones entre los participantes en la ejecución del subproceso. En este caso son la Coordinadora de carrera, de la disciplina PLCF, de las disciplinas del ejercicio de la profesión (Costo, Contabilidad, Finanzas, Auditoría) y el Profesor principal de 3ro y 4to año, éstos mantienen buenas coordinaciones de trabajo.

El componente Información y Comunicación, evidencia como fortaleza un adecuado funcionamiento de los canales de comunicación, definidos para facilitar la información entre los responsables del subproceso y estudiantes, estos son: las reuniones de colectivo de disciplina y carrera, reuniones de brigadas, seminarios para la elaboración de Trabajo de Diploma, proyecto de Trabajo de Diploma y talleres de entrenamiento por disciplinas para la realización de Examen Estatal. Teniendo en cuenta que el subproceso está documentado, la deficiencia principal está en la carencia de un sistema informativo que abarque todo el subproceso. Por lo que no se tiene elaborado el flujo informativo que garantice la documentación oportuna, clara y veraz para la toma de decisiones.

En el componente Supervisión y Monitoreo, se detecta como deficiencia que el Control Interno para este subproceso no ha sido evaluado por el Comité de Prevención y Control de la facultad, en aras de determinar si es eficaz su funcionamiento y por tanto no existe evidencia documental al respecto.

El estudio realizado al proceso de la Disciplina PLCF, por componentes del Sistema de Control Interno, constituye la base para la identificación de fortalezas y deficiencias asociadas a cada subproceso. En investigaciones anteriores se hace la propuesta de perfeccionamiento a la gestión del proceso, sustentada en el diagnóstico realizado y en el diseño de un procedimiento de gestión contextualizado al proceso formativo de la disciplina PLCF, con énfasis en las deficiencias detectadas por componentes para

definir los puntos vulnerables, los objetivos de control, las posibles manifestaciones negativas y riesgos asociados, la asignación de responsabilidades, la documentación asociada al subproceso de PLCF y el perfeccionamiento de la documentación instrumentada al subproceso de Culminación de Estudios, así como el diseño del flujo informativo en todos los sentidos y niveles de los subprocesos analizados; sin embargo es preciso definir un conjunto de indicadores que faciliten la medición de la gestión de procesos y subprocesos, enfocada a la mejora continua.

2.3 Propuesta de indicadores para evaluar la gestión del proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

Como resultados del diagnóstico realizado, es preciso puntualizar que existe un diseño de estrategia para el subproceso Culminación de Estudio, como muestra el **Anexo 4:** Estrategia para la Organización del Proceso de Culminación de Estudios, implementada en la carrera.

Además el subproceso de PLCF, no cuenta con la documentación necesaria para el logro de la organización estratégica interna, considerándose como un proceso idóneo para ser planificado, organizado, ejecutado, controlado y evaluado, elementos esenciales a cumplir con el ciclo funcional administrativo; por lo que el presente apartado tiene como punto de partida, la propuesta de una estrategia para las PLCF, sustentada en el diseño que muestra el **Anexo5:** Estrategia para la Práctica Laboral Contable Financiera.

En investigaciones anteriores, fue diseñado un procedimiento de gestión para la Disciplina PLCF, cuya estructura metodológica ilustramos en la **Figura 2.1** Procedimiento de gestión para el proceso de la Disciplina PLCF, (Rodríguez y Pérez, 2014). La propuesta de indicadores para la medición de la gestión que a continuación se definen, constituye una herramienta que permite dar respuesta a los requerimientos de la Etapa 6 del procedimiento: Evaluación de la Gestión de los procesos y subprocesos. Determinación de alternativas de mejora.

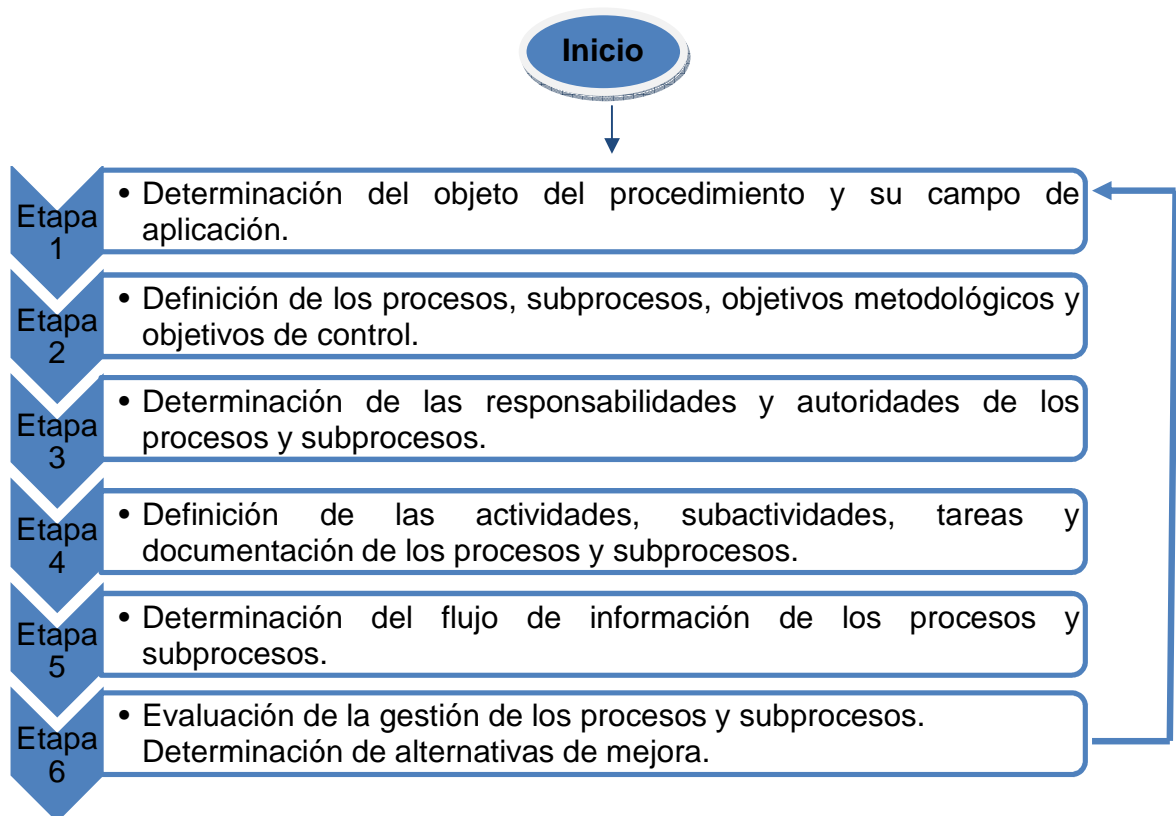


Figura: 2.1 Procedimiento de gestión para el proceso de la Disciplina PLCF.

La descripción de cada etapa se presenta a continuación, como respuesta metodológica a las necesidades de la disciplina y a una mejor comprensión de la estructura del procedimiento en las que se ha venido trabajado durante investigaciones anteriores (Rodríguez y Pérez, 2014) existiendo propuestas que contribuyen a la gestión del proceso, excepto en el caso de la Etapa 6, campo de la investigación en curso:

Primera etapa: Determinar el objetivo que se persigue con el procedimiento de control propuesto para la disciplina objeto de estudio y su campo de aplicación.

Segunda etapa: Se definen los procesos, subprocesos, objetivos metodológicos y de control. Los objetivos de control de los procesos y subprocesos están orientados al cumplimiento de los objetivos metodológicos. Además, se declara un glosario de términos y conceptos relacionados con la disciplina objeto de estudio.

Tercera etapa: Consiste en determinar las responsabilidades y autoridades de los procesos desagregadas en subprocesos. A partir de esta etapa los elementos del procedimiento, se determinan en correspondencia con las especificidades de cada subproceso. En este nivel, quedan definidas las personas responsabilizadas con la

planeación, organización, revisión, actualización, aprobación y supervisión de cada subproceso.

Cuarta etapa: Fundamentada en definir las actividades y tareas e identificar la documentación de los procesos desagregadas por cada subproceso con sus responsables.

Quinta etapa: Establece la determinación de los flujos de información de los procesos y subprocesos, en correspondencia con la documentación definida en la etapa anterior, complementada con las instrucciones de los modelos que se proponen para registrar la información, los responsables de elaborar, controlar, firmar, archivar y el tiempo que debe ser conservado cada modelo relacionado con las actividades descritas en cada subproceso.

Sexta etapa: Constituye la evaluación del proceso y sus subprocesos, con la determinación de alternativas de mejoras. Esta etapa garantiza la evaluación continua y el perfeccionamiento de la gestión en la disciplina, dándole flexibilidad y durabilidad en el tiempo al procedimiento propuesto.

Estos juicios reconocen la necesidad de criterios generales para evaluar la gestión del proceso Disciplina PLCF en correspondencia con el nivel de análisis definido en la investigación, integrado por dos subprocesos claves: Práctica Laboral Contable Financiera y la Culminación de Estudio, en búsqueda de información que retroalimente el proceso y facilite la mejora continua. La definición de un panel de indicadores de medición y control específicos del proceso de formación profesional desde el enfoque de la Disciplina PLCF permite evaluar la gestión en este proceso, monitorizando y dando seguimiento a las exigencias de calidad establecidas en plan de estudio, desde la perspectiva académica global o integrada del funcionamiento de la carrera Contabilidad y Finanzas.

El volumen de información que genera el proceso Disciplina PLCF es considerable, resultando necesario seleccionar la información necesaria para la evaluación y control de dicho proceso ¿Cómo establecer esta selección, para que la información clasificada sea realmente útil en la medición de la gestión y por tanto aporte alternativas de mejora que contribuyan a la formación profesional del contador? Se ha optado por utilizar las características de calidad y las funciones que han de cumplir los indicadores como

heurísticos, además de tomar como referente la estructura organizativa del proceso Disciplina PLCF que muestra el **Anexo 6: Estructura organizativa del proceso Disciplina PLCF**.

En correspondencia con el procedimiento de análisis, se han distinguido dos grandes tipos de indicadores, de acuerdo con los procesos sobre los que aportan información, aunque por cuestiones de interés investigativo, el trabajo se centra en la primera clasificación:

1. Indicadores del proceso clave (Proceso Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera).
2. Indicadores sobre procesos de apoyo (Indicadores de gestión de los procesos complementarios o de apoyo al proceso Disciplina PLCF).

La propuesta de indicadores del proceso clave contempla indicadores de entrada y resultados que permitirán valorar la gestión de la Disciplina PLCF, algunos de estos poseen solo medición cualitativa, otros pueden ser valorados cuantitativamente, tal como ilustra la **Tabla 2.2 Clasificación de los indicadores de gestión de la Disciplina PLCF**. Estos indicadores ofrecen información sobre variables propias de los estudiantes, profesores y otros elementos necesarios para que el proceso de aprendizaje se pueda desarrollar con posibilidades de éxito, así como algunas variables externas que tienen importancia para el desarrollo del proceso Disciplina PLCF y que no son directamente controlables, aunque influyen en los procesos y resultados. La utilidad de estos indicadores está relacionada con la posibilidad de una mejor interpretación causa-efecto de resultados obtenidos en el proceso Disciplina PLCF, al contemplar en el análisis los factores que influyen y no solo los factores controlables por la carrera.

| Entrada (Input) | Etapas del Proceso | Saluda(Resultados) |
|------------------------------------|--------------------|---|
| Cantidad de UD y ULB | Planeación | Cantidad de Convenios Laborales firmados. |
| Tiempo de realización de las PLCF. | Planeación | Correspondencia con las exigencias del plan de estudio. |

| | | |
|---|---|---|
| Definición de tareas profesionales del estudiante. | Planeación | Correspondencia de tareas con objetivos de los años. |
| Número de asignaturas en el segundo semestre con Trabajos de Curso. | Planeación | Número de asignaturas que se integran a la PLCF. |
| Guías de las PLCF. | Planeación | Calidad de las guías, correspondencia con los objetivos del año. |
| Grado de información de los estudiantes, profesores y empleadores. | Organización | % de objetivos alcanzados. |
| Porcentaje de asistencia de los estudiantes. | Seguimiento y control de la PLCF. | % de aprobados. |
| Profesores tutores de la junta involucrada en el proceso de la PLCF. | Seguimiento y control de la PLCF. | Satisfacción de los estudiantes. |
| Problemas profesionales resueltos por los estudiantes. | Seguimiento y control de la PLCF. | Satisfacción de las empresas. |
| Estructura de los informes finales. | Seguimiento y control de la PLCF. | % de cumplimiento de los objetivos de las guías. |
| Evaluación Final. | Seguimiento y control de la PLCF. | Calidad de la nota final. |
| Número de estudiantes para Trabajo Diploma. | Presentación de tema y tutor. | Número de temas aprobados. |
| Asistencia de estudiantes al Taller de preparación. | Taller de elaboración de Trabajo de Diploma y Proyectos de Investigación. | Calidad de los Proyectos de Investigación y los Informes de Trabajo de Diploma. |
| Asistencia de estudiantes a la defensa del Proyecto de Investigación. | Defensa del Proyecto. | Calidad de la nota final. |
| Asistencia de estudiantes al Taller de Seguimiento. | Taller de Seguimiento. | Nivel de avance en el trabajo. |
| Asistencia de estudiantes al acto de predefensa. | Predefensa. | % de estudiantes con un nivel de avance adecuado. |
| Calidad de las defensas de Trabajo de Diploma. | Defensas. | Calidad de la nota final |
| Asistencia de estudiantes a Talleres de entrenamiento para el Examen Estatal. | Talleres de entrenamiento. | Calidad de la nota final |
| Calidad de la defensa del Ejercicio profesional Integrador. | Acto de defensa del ejercicio. | Calidad de la nota final |

Tabla 2.2 Clasificación de los indicadores de gestión el Disciplina PLCF

La organización de indicadores, responde a una estructura lógica de recopilación informativa orientada a la toma de decisiones y con la intención de aplicar el concepto de valoración de la gestión en función al valor añadido (Fernández y Galán, 2007) adaptada a la estructura interna del proceso Disciplina PLCF.

Como indicadores de entrada/proceso/salida, se han definido los más relevantes para valorar los factores de entrada y salida relativos:

1. Estudiantes (asistencia, esfuerzo o motivación, capacidad o nivel de formación previas y rendimiento de la formación)
2. Profesores (utilidad de los aprendizajes en los períodos de prácticas y participación activa en el transcurso de la práctica laboral)
3. Satisfacción de los usuarios (estudiantes, profesores, universidad, empresas y sociedad).
4. A algunos factores claves de la organización de gran relevancia para el buen funcionamiento del proceso Disciplina PLCF (tiempos y medios disponibles, grado de planificación, información a los estudiantes y empresas, seguimiento a la labor de los profesores) que permitan ajustar los resultados a las posibilidades reales del proceso.

Con los indicadores, se obtiene una síntesis de los factores contemplados como importantes en diferentes paradigmas de investigación pedagógica: paradigma mediacional centrado en el estudiante, profesor en la mejora de los procesos formativos (Muñoz y Repiso, 2010).

Indicadores para el Subproceso Práctica Laboral Contable Financiera.

1. Porcentaje de asistencia de estudiantes: Este indicador está relacionado con el concepto oportunidad para el aprendizaje que correlaciona con el rendimiento académico.

Porcentaje de asistencia de estudiantes = N° de estudiantes que no han faltado más del 20% de las horas lectivas / N° de estudiantes del año x 100

Este indicador puede utilizarse también de forma individualizada.

Porcentaje asistencia estudiante = N° de horas asistidas por el estudiante / N° de

horas de la PLCF x 100

Los valores de este indicador oscilan entre 0 y 100. Los valores de calidad deben establecerse mediante benchmarking (proceso sistemático y continuo para evaluar los productos, servicios y procesos de trabajo de las organizaciones que son reconocidas como representantes de las mejores prácticas laborales, con el propósito de realizar mejoras organizacionales), dadas las diferencias en las características de los estudiantes. No obstante, en ausencia de datos más significativos podríamos considerar como un valor de calidad inicial puntuaciones de 85% o más.

Los datos de este indicador, se obtendrán de los registros de asistencia de los estudiantes o documentos establecidos por la Disciplina PLCF a los efectos del control y de los listados oficiales de estudiantes matriculados en cada año académico.

2. Conformidad del estudiante: Indicador cualitativo que se valorará con un SI o un NO en la lista de estudiantes conformes. Es un indicador de la calidad de la PLCF. Podría ser utilizado para verificar la exactitud o validez de la gestión de calidad del proceso Disciplina PLCF. Además, se obtendrá de los informes del profesor designado por la junta para el seguimiento y control, realizados en las sesiones de seguimiento y control previo a la evaluación final del estudiante, para ello el docente puede auxiliarse de herramientas como entrevistas o encuestas a estudiantes. El indicador propicia definir la conformidad del estudiante, correlacionándola con el porcentaje de asistencia.

Porcentaje conformidad de estudiantes del año = N° de estudiantes con % asistencia \geq 80% horas lectivas y valorados SÍ en conformidad / N° estudiantes del año x 100.

La conformidad del estudiante puede correlacionarse posteriormente, con el N° de aprobados en función de las características del estudiante y permite ajustar la valoración de la eficacia y eficiencia del sistema de variables de calidad, excluyendo las variables externas, mediante una relación entre el N° de aprobados y el N° de estudiantes conformes, en lugar de considerar el N° total de estudiantes. Este análisis proporciona una valoración mejor de la eficacia con que opera la Disciplina PLCF. Puede considerarse como un valor de calidad óptimo, puntuaciones del 85% o más de conformidad.

3. Grado de información a los usuarios: Indicador que permite valorar la adecuación de la información aportada por las guías de las PLCF elaboradas en cada año académico. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Grado de información = (promedio de satisfacción de los estudiantes con el material aportado por la disciplina + promedio de satisfacción de la empresa con la información recibida por el tutor de empresa / 2) x 10.

Las puntuaciones oscilan entre 0 y 7 puntos. Considera niveles de satisfacción adecuados expresados en valores de 5 - 6 y de 7 como máximo grado de satisfacción, se podría considerar un valor de calidad inicial de la información a usuarios en puntuaciones ≥ 50 , obtenido de los datos aportados por las encuestas de estudiantes y empresas luego de las prácticas laborales contables financieras.

4. Tasa de disponibilidad de información económica financiera en la empresa:

Indicador de cantidad de la documentación disponible para responder a los objetivos de un ciclo formativo de la PLCF. Si se ha dispuesto de recursos suficientes en la institución en los años previos puede ser utilizado como indicador del funcionamiento o actividad de la Disciplina PLCF, obtenido a partir del informe de valoración del departamento didáctico al comienzo de cada curso académico. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Tasa de disponibilidad de información económico financiera en la empresa =

Cantidad de información financiera accesible al estudiante / Información financiera necesaria para el cumplimiento de los objetivos de año x 100

Cantidad de información financiera accesible al estudiante = Total de información económica financiera brindada por la empresa al estudiante.

Información financiera necesaria = Total de información necesaria definida en la guía de la práctica laboral contable financiera aprobada por la Disciplina PLCF, en función de cumplimentar los objetivos del año.

Este indicador, es una variable externa al proceso Disciplina PLCF, ya que la información accesible al estudiante no depende de la gestión interna de la carrera y no en todos los casos cubre con las necesidades de información para cumplimentar los objetivos de las PLCF. Se obtiene de los datos aportados por los informes finales de las prácticas laborales en cada año académico y por ende considerada como óptimo un

valor de 86% o más de disponibilidad.

5. Tasa de profesores: Indicador de entrada que permite valorar si existen los recursos humanos necesarios para desarrollar las prácticas laborales contables financieras en cada año académico. Es complementario con el indicador “Porcentaje conformidad de estudiantes del año”. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Tasa de profesores = Profesores involucrados en el desarrollo de la práctica laboral contable financiera / Total de profesores del colectivo de año x 100

Se considera como valor óptimo el 100% de participación de profesores en el desarrollo de la PLCF.

6. Tasa de fondo de tiempo: Indicador de entrada que nos permite valorar si se dispone del tiempo necesario para desarrollar la práctica laboral contable financiera. Es un indicador asociado a la calidad del Plan de Estudio (PE) y a la planificación general de la PLCF. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Tasa de fondo de tiempo = N° de horas disponibles/ N° de horas necesarias para cumplimentar los objetivos mínimos del año según PE x 100

El N° de horas disponibles se refiere, al tiempo de trabajo del estudiante en la empresa de ubicación, las horas necesarias se obtienen de las especificaciones que se formalizan en el Programa de la Disciplina PLCF teniendo en cuenta las exigencias de los objetivos a cumplimentar y las habilidades a adquirir (más o menos relación teoría-práctica).

Los valores de calidad de este indicador deben establecerse mediante benchmarking, dadas las diferencias en las características de los estudiantes, objetivos y habilidades a alcanzar en cada año, no obstante, en ausencia de datos significativos, se podría considerar como valor de calidad inicial puntuaciones de 120, es decir el N° de horas disponibles debe ser al menos un 20% mayor a las necesarias para el logro de los objetivos mínimos, considerando que los objetivos mínimos en la formación profesional del Plan de Estudio de la carrera suelen ser ambiciosos. Los elementos a correlacionar son obtenidos de los datos aportados en las especificaciones de años.

7. Porcentaje de aprobados: Indicador de rendimiento total de la práctica laboral contable financiera, el resultado varía en función a un número de variables externas e internas a la Disciplina PLCF. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Porcentaje de aprobados = N° de estudiantes con calificación en un rango de $3 \leq x \leq 5$ / N° de estudiantes del año x 100

Su interpretación debe circunscribirse a una valoración global de la PLCF, ya que no permite atribuir incremento o descenso a la calidad del: profesorado, estudiantes, procedimiento, falta de recursos en los diferentes niveles del proceso a carencias o mala calidad en el nivel empresarial.

No aporta una buena información sobre la eficiencia del proceso, con independencia de factores externos, por ello, además de este indicador conviene utilizar uno de ajuste como la tasa neta de aprobados.

Se obtiene de los datos plasmados en el acta de la Práctica Laboral Contable Financiera disponible en la secretaría docente.

8. Tasa neta de aprobados: Indicador que muestra el rendimiento de los estudiantes, con la corrección necesaria para eliminar el posible fracaso del proceso de la práctica laboral, por falta de esfuerzo o capacidad del estudiantado. Por tanto, es un indicador más exacto de la labor docente y de calidad del proceso Disciplina PLCF. Su cálculo se realiza mediante la siguiente fórmula:

Tasa neta de estudiantes aprobados = N° de estudiantes aprobados / N° de estudiantes calificados que han asistido al 80% o más de las horas lectivas x 100

Los valores de calidad deben establecerse mediante benchmarking, no obstante, en ausencia de datos más significativos, se podría considerar como un valor de calidad inicial puntuaciones > 0,85 (85% de estudiantes aprobados)

Se obtiene de los datos plasmados en el acta de la Práctica Laboral Contable Financiera disponible en la secretaría docente.

9. Porcentaje de calidad de la nota: Indicador de calidad en el rendimiento total de la práctica laboral, el resultado varía en función a un número de variables externas e internas a la Disciplina PLCF. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Porcentaje de calidad de la nota = N° de estudiantes con calificación en un rango de $4 \leq x \leq 5$ / N° de estudiantes aprobados x 100

Se obtiene de los datos plasmados en el acta de la Práctica Laboral Contable Financiera disponible en la secretaría docente.

Puede considerarse como un valor de calidad puntuaciones > 85% de los estudiantes con calificaciones entre 4 y 5 puntos.

10. Porcentaje de objetivos alcanzados: Indicador global de resultados dependiente de la labor docente, capacidad del estudiante, esfuerzo, recursos didácticos, materiales disponibles y del tiempo disponible. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Porcentaje de objetivos = Objetivos cumplimentados / Total de objetivos del año x 100

Se obtiene de la información contenida en los informes finales de las prácticas laborales y en las exposiciones de los estudiantes como parte de la evaluación final de las mismas.

Se podría considerar como un valor de calidad puntuaciones > 85% de objetivos cumplimentados en la práctica laboral)

11. Utilidad de los contenidos: Indicador que refleja la opinión de los estudiantes y de las empresas con relación a la utilidad del currículo impartido en el Plan de Estudio de la carrera. Contribuye a valorar ajustes al Plan de Estudios con las expectativas y necesidades de estudiantes, empresas y sociedad. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Utilidad de contenidos = \sum (puntuaciones de estudiantes) / N° de estudiantes encuestados + \sum (puntuaciones de tutores de empresas) / N° de tutores de empresas

Las puntuaciones oscilan entre 0 y 7 puntos. Los valores de calidad deben establecerse mediante benchmarking, no obstante, en ausencia de datos más significativos, se podría considerar como un valor de calidad inicial, la relación puntuaciones de estudiantes y tutores con la cantidad de estos de 5 o más, por lo que el óptimo de este indicador pudiera ser ≥ 10 .

Se obtiene de los datos aportados por las encuestas a estudiantes una vez finalizada la práctica laboral y encuestas aplicadas a tutores de las empresas durante el desarrollo de la misma.

12. Satisfacción de los estudiantes: Indicador de opinión de los estudiantes con el proceso de la Disciplina PLCF, contribuye a valorar planes de mejora de la carrera que consideren las expectativas de los estudiantes.

Se determina por los resultados directos de encuesta a estudiantes al final del ciclo formativo, en esencia, al finalizar un curso. (Encuestas aplicadas por el Vicerrectorado

Docente Educativo u otras).

En su interpretación, ha de tenerse en cuenta que siendo ideal obtener una puntuación máxima, depende que las expectativas del estudiante coincidan en mayor o menor medida con las de empresas y sociedad; pueden tener niveles altos de calidad con valores entre 5 - 6 - 7 en una escala de 7.

Dada la necesidad del proceso formativo de orientar su actividad a satisfacer las necesidades de todos sus usuarios en un tiempo, y al considerar que los intereses pueden ser no coincidentes, posiblemente el sistema adecuado para establecer los niveles de calidad de este indicador es el benchmarking.

13. Satisfacción de las empresas: Indicador que refleja la opinión de las empresas con la actividad observada de la práctica laboral y con la formación de los futuros egresados. Permite valorar ajustes del proceso formativo con las expectativas de las empresas, sean estas las que sean.

Se calcula con los resultados directos de la encuesta a tutores de empresa al final de la práctica laboral y con el contenido de los avales entregados a los estudiantes.

En su interpretación ha de tenerse en cuenta que siendo ideal obtener una puntuación máxima, dependiendo de que las expectativas de la empresa coincidan más o menos con las expectativas de estudiantes y sociedad, se pueden tener niveles altos de calidad con valores entre 5 – 6 - 7 en una escala de 7.

Indicadores para el Subproceso Culminación de Estudio

1. Porcentaje de estudiantes con Trabajo Diploma: Indicador que valora la calidad del posible graduado, en correspondencia con variables definidas y aprobadas por la Comisión Nacional Carrera.

Porcentaje de estudiantes con Trabajo Diploma = Cantidad de estudiantes con índice académico superior a 4 puntos + trayectoria investigativa/ N° estudiantes del año x 100.

Los valores de este indicador oscilan entre 0 y 100, la calidad del mismo se define en puntuaciones de 85% o más.

Los datos de este indicador se obtienen de las hojas académicas del estudiante y de documentos archivados en los expedientes de secretaría que avalan la trayectoria

investigativa. Así como de los listados oficiales de estudiantes matriculados en el 5to año académico.

2. Pertinencia de temas de investigación: Indicador que permite medir la correspondencia entre los temas de investigación definidos y aprobados por la Disciplina PLCF con el Modelo del Profesional y las necesidades profesionales del sector empresarial en el territorio y país.

Pertinencia de temas de investigación = Cantidad de temas aprobados / N° de estudiantes con derecho a Trabajo de Diploma x 100

Cantidad de temas aprobados: Temas aprobados en correspondencia con modelo del profesional y como contribución a la solución de problemas profesionales del territorio y país.

Las variables para evaluar este indicador son obtenidas de la documentación establecida por la Disciplina PLCF para el subproceso de Culminación de Estudio.

Se considera como un valor óptimo, puntuaciones del 100% de los temas de investigación aprobados con los requerimientos establecidos.

3. Tasa de profesores: Indicador que permite valorar si existen los recursos humanos necesarios para desarrollar los temas de investigación definidos. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Tasa de profesores = Profesores tutores definidos por la Disciplina PLCF / Total de profesores capacitados x 100.

Se considera como valor óptimo el 85 % de participación de profesores como tutores de temas de investigación.

Los datos relacionados se extraen de la documentación establecida por la Disciplina PLCF para el subproceso de Culminación de Estudio y del claustro de profesores que integran las disciplinas del ejercicio de la profesión.

4. Satisfacción de necesidades docentes investigativas: Indicador que permite definir en qué medida los temas aprobados para la realización de Trabajos de Diploma, tributan a las necesidades de investigación del claustro.

Satisfacción de necesidades docentes investigativas = Temas que tributan a investigaciones doctorales y de maestría / Cantidad de temas aprobados.

Puede considerarse como valor óptimo para este indicador, que el 85 % de los temas

de investigación aprobados responda a necesidades investigativas de los docentes del claustro.

5. Porcentaje de asistencia a actividades: Contribuye a evaluar la asistencia de los estudiantes al seminario taller de preparación, presentación del Proyecto de Investigación, taller de seguimiento, predefensa y acto de defensa final.

Porcentaje de asistencia a actividades = N° de estudiantes que asisten a la actividad / N° de estudiantes con derecho a Trabajo de Diploma x 100.

Este indicador se obtendrá de la documentación definida para dar seguimiento a los estudiantes durante el período de realización del Trabajo de Diploma.

Se considera como un valor óptimo, puntuaciones del 100% de asistencia a la totalidad de las actividades previstas en la estrategia de Culminación de Estudio.

El citado indicador guarda relación con la calidad de los resultados obtenidos en el ejercicio de defensa de Trabajo de Diploma y puede calcularse de forma individualizada.

6. Porcentaje de calidad de la nota: Indicador de calidad en el rendimiento total de los resultados de las defensas. Se calcula mediante la siguiente fórmula:

Porcentaje de calidad de la nota = N° de estudiantes con calificación en un rango de $4 \leq x \leq 5$ / N° de estudiantes con derecho a Trabajo de Diploma x 100.

Se obtiene de los datos plasmados en el acta de defensa disponible en la secretaría docente.

Puede considerarse como un valor de calidad, puntuaciones > 85% de los estudiantes que realizan Trabajo de Diploma, con calificaciones entre 4 y 5 puntos en el acto de defensa. Para el ejercicio de culminación de estudio a través de la realización del Examen Estatal, procede el cálculo de los indicadores 5 y 6, en este caso es considerada como actividades, los entrenamientos para la preparación por disciplinas, defensa del caso integrador y presentación al Examen Estatal. Los valores óptimos propuestos deben tener un comportamiento similar al porcentaje de asistencia a actividades y al porcentaje de calidad de la nota que se obtengan bajo las exigencias del ejercicio Trabajo de Diploma. Las variables son obtenidas de la documentación definida para dar seguimiento a los estudiantes, durante el período de preparación y realización del Examen Estatal.

Tanto el diagnóstico como la propuesta de indicadores para evaluar la gestión del proceso Disciplina PLCF fueron sometidos a criterios de especialistas, directivos y responsables del proceso de formación del profesional en la carrera, con el propósito de analizar la adecuación, posibilidad, validez y consistencia de la propuesta, a través de una encuesta con interrogantes relativas a los criterios anteriores, **ver Anexo 7: Encuesta para la validación de resultados por criterios de especialistas**. La técnica para la validación empleada permitió corroborar que el 92 % de los especialistas, consideran novedoso definir un conjunto de indicadores para evaluar el desempeño de un proceso formativo en la carrera, la Disciplina PLCF, mediante establecimientos óptimos que permiten hacer análisis comparativos y contribuyen a la mejora continua de la gestión en dicho proceso, el 100% de los criterios obtenidos considera la novedad de utilizar las regulaciones vigentes con relación al diseño e implementación de Sistemas de Control Interno, para diagnosticar el desempeño de un proceso formativo, en este caso de la Disciplina PLCF. Con relación a la propuesta de indicadores como contribución al perfeccionamiento de la gestión en el proceso Disciplina PLCF, el 25% de los especialistas considera pertinente profundizar en el estudio de variables externas que inciden en el desempeño del proceso.

El presente capítulo, demuestra la utilidad de herramientas como los indicadores definidos para propiciar el mejoramiento continuo de la gestión de los procesos, subprocesos y actividades que se desarrollan en la carrera Contabilidad y Finanzas, con énfasis en la disciplina PLCF a partir de valoraciones novedosas, por lo que las propuestas presentadas servirán de base para el perfeccionamiento del procedimiento de control que integra los subprocesos definidos, como contribución a la formación profesional del contador.

Conclusiones

Conclusiones

Los resultados de la investigación permiten arribar a las siguientes conclusiones:

1. El análisis de la bibliografía consultada, brinda los fundamentos teóricos relacionados con la gestión del proceso formativo en la carrera Contabilidad y Finanzas.
2. Contribuye al mejoramiento de la calidad, desde la perspectiva de la mejora continua de la gestión y la concepción del proceso de enseñanza aprendizaje.
3. Permite definir indicadores efectivos, para evaluar dos subprocesos esenciales: Práctica Laboral Contable Financiera y Culminación de Estudio, y a su vez constituyen una herramienta de análisis para el colectivo de carrera y delimitan la entrada de información en la toma de decisiones.

Recomendaciones

Recomendaciones

A partir de las conclusiones expuestas se recomienda:

1. Presentar al colectivo de carrera de Contabilidad y Finanzas, la propuesta de indicadores para evaluar la efectividad de la gestión en el proceso Disciplina PLCF.
2. Elaborar un procedimiento de control que garantice los objetivos del Plan E.

Bibliografía

Bibliografía

1. CGR. (2009). Ley No.107 De la Contraloría General de la República de Cuba. Capítulo III Del Sistema de Control Interno. La Habana. Cuba.
2. COSO II. (2013). Gestión de riesgos corporativos – Marco Integrado, Técnicas de Aplicación.
3. Contraloría General de la República (CGR). (2009). Ley No.107 de la Contraloría General de la República de Cuba. Capítulo III Del Sistema de Control Interno. La Habana. Cuba.
4. CGR. (2011). Resolución No. 60/2011 Normas del Sistema de Control Interno.
5. CGR. (2012). Aspectos Básicos para actualizar la Guía de Autocontrol por componentes, de acuerdo a la Nueva Norma de Sistema de Control Interno: Resolución No. 60 del 2011.
6. Comisión Central Universitaria. (2012). Guía de Autocontrol adecuada para facultades y centros universitarias sin proyectos internacionales de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”.
7. El Centro de Tesis, Documentos, Publicaciones y Recursos Educativos más amplios de la Red Monografías SA.
8. Álvarez de Sayas, Dr. Carlos. La Escuela en la Vida, La Habana, Cuba.
9. Colectivo de autores, La nueva universidad cubana y su contribución a la universalización del conocimiento. Editorial Félix Varela, La Habana 2006.
10. Díaz Domínguez, Teresa. Temas sobre pedagogía y didáctica de la educación superior. CEDAI. Colombia, 1998.
11. González González, Gil Ramón y González Fdez.-Larrea Mercedes. Programa Nacional de Extensión Universitaria. La Habana. Cuba. .2001.
12. González Fernández-Larrea, Mercedes. Un modelo de gestión de la extensión universitaria para la Universidad de Pinar del Río. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Educación. Pinar del Río, Cuba. 2002.
13. Álvarez de Zayas, Rita M. Hacia un currículo integrado y contextualizado. Fotocopia.
14. Addine, Fátima: Didáctica y Currículo. Editorial AB, Potosí, Bolivia. 1997

15. González, O. (1995). Currículo: diseño, práctica y evaluación CEPES, Universidad de la Habana. Impresiones Ligeras.
16. González Pérez Miriam. Currículo y Formación Profesional. La Habana, 2003.
17. Ortigaza Garcell Carlos M. El currículo: Diseño, desarrollo y evaluación en la educación Superior. Universidad de Holguín. Oscar Lucero Moya (CECES), 2006.
18. Colectivo de Autores. Diseño Curricular. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. Cuba.200
19. Chirino, R., (2008). Procedimiento para la integración estratégica con enfoque en la gestión. Aplicación en la Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. Tesis en opción del título de Máster, Departamento de Ingeniería Industrial. Facultad de Ingeniería Industrial y Turismo, UCLV, Santa Clara, Villa Clara.
20. COSO2013 - Nuevo marco de control interno integrado: <http://www.monografias.com/trabajos96/nuevo-marco-control-interno-integrado-coso-2013/nuevo-marco-control-interno-integrado-coso-2013>.
21. COSO II. (2004). Gestión de riesgos corporativos – Marco Integrado, Técnicas de Aplicación.
22. Díaz, A., (2011). Procedimientos de Control Interno para la labor educativa del proceso de Residencia Estudiantil. Tesis de Diploma no publicada.
23. Díaz Suárez, L. (2011). Procedimientos de Control Interno para el Trabajo Metodológico del Jefe de Colectivo de Carrera de la Licenciatura en Contabilidad y Finanzas en la Facultad de Ciencias Económicas. Tesis de Diploma no publicada.
24. Foster, T., (2010). Estudio y evaluación preliminar del control interno del proceso de doctorado en la Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas. Datos no publicados.
25. Fowler, E., (1976). Tratado de auditoría. Ediciones de Contabilidad Moderna, Buenos Aires, Argentina.
26. Galarza, Y., (2007) La evaluación de los procesos estratégicos en las instituciones de Educación Superior: El caso de los procesos de planificación estratégica y de conformación y evaluación de los objetivos. Editorial Universitaria, Ciudad de La Habana. Disponible en <http://revistas.mes.edu.cu/eduniv/>.
27. González., M. C. (2011). Perfeccionamiento de la actividad económica. Sistema

de Control Interno.

29. Greiner, L., (1972). Evolution and revolution as organizations grow. Harvard Business Review.
30. Horruitiner Silva, P. (2006). La universidad cubana: el modelo de formación. CEPES-UH.
31. Koontz y Weirhorh. Elementos de Administración. D.F, México, Ed. Mc Graw – Hill / Interamericana de México, 1994, p.128.
32. Menguzato y Renau. Dirección Estratégica de la Empresa. Valencia, Ed. Euroed, 1986, p.374.
33. MAC. (2005). Propuesta de implementación de las nuevas definiciones del control interno en las entidades cubana. En: Auditoría y Control.
34. Martínez Calderín, L. (1997). El sistema de control interno en Cuba. <http://www.monografias.com/trabajos55/evaluacion-sistema-control-interno/evaluacion-sistema-control-interno2.shtml>
35. MES. (2005). Centro Rector de la Universidad de la Habana (UH). Caracterización de la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas.
36. MES. (2006). Centro Rector de la Universidad de la Habana. Carrera de Contabilidad y Finanzas. Plan de Estudios “D”. Programa Disciplina Integradora.
37. MES. (2018). Resolución No. 02/18 Reglamento único para el Trabajo Docente y Metodológico en la Educación Superior. Artículos: 127, 137-139, 158-161, 175, 211-215, 225-236.
39. MFP. (2003). Resolución No. 297/03, que pone en vigor las definiciones del Control Interno, el contenido de sus Componentes y sus Normas. La Habana, Cuba.
40. Mindreau, J. E., (2001). Sistema de Benchmarking de competencias nucleares en universidades. Tesis en opción del título de Doctor, Departamento de Organización de Empresas, Universidad Politécnica de Catalunya.
41. PCC. (2011). Lineamientos de la Política Económica y Social del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC). Lineamientos 145 y 152.
42. Perdomo, J. M. (2005). Procesos universitarios: la docencia. Manuscrito no publicado.

43. Pérez, S., y Ureña, A., (2001) El enfoque basado en procesos. Gestión de la calidad y reingeniería. Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales. Universidad de Málaga.
44. Andrés Fernández, Miguel A. (2005). Propuesta de indicadores del proceso de enseñanza/aprendizaje en la formación profesional en un contexto de gestión de calidad total. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa
45. INCE (2000). Sistema estatal de indicadores de la educación 2000. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Cultura. Consultado el 16-06-2005 en: <http://www.ince.mec.es/pub/ind2000>.
46. Gil, F. (1999). Indicadores OCDE sobre entorno y procesos: Perspectiva española en el marco del Proyecto de Indicadores de los sistemas educativos de la OCDE. Madrid: INCE. Consultado el 16-06-2005 en:<http://www.ince.mec.es/ind-ocde/index.htm>

Anexos

**Anexo 1: Cuestionario de Control Interno para la evaluación del proceso de la
Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.**

|  Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales | | Cuestionario de Control Interno para el proceso de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera. | | |
|--|---|---|----|---------------|
| Fecha de realización: _____ | | Subproceso evaluado: _____ | | |
| No. | Aspectos a verificar: | Si | No | Observaciones |
| | Componente Ambiente de Control | | | |
| | Planeación, planes de trabajo anual, mensual e individual | | | |
| 1 | Están definidos los objetivos de trabajo (metodológicos) del proceso y los subprocesos. | | | |
| 2 | Cuentan con los reglamentos y resoluciones establecidos para el proceso y los subprocesos: Resolución No. 02/2018, Resolución No. 111/2017, Programa de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, Plan de Estudios u otros. | | | |
| 3 | Está diseñada una estrategia para el proceso y los subprocesos con respecto al control, ejecución, planificación y organización del proceso. | | | |
| 4 | Los planes de trabajo individual, anual y mensual de cada participante en el proceso y los subprocesos están elaborados en correspondencia con la responsabilidad que ocupa y con los objetivos de trabajo. | | | |
| 5 | Se analiza el cumplimiento de la planeación y se adoptan las medidas que correspondan. | | | |
| 6 | Se informa a los niveles que correspondan, el cumplimiento de los planes de trabajo. | | | |
| | Integridad y valores éticos | | | |
| 7 | Está firmado por los cuadros el Código de Ética del Estado cubano. Se evalúan en las rendiciones de cuenta y en las evaluaciones la observancia de los | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | preceptos éticos. | | | |
| 8 | Están identificados por los trabajadores los valores éticos de la entidad. | | | |
| 9 | Cuenta la entidad con un Código de ética específico para la actividad. | | | |
| 10 | Existe evidencia de la preparación general de los cuadros y reservas, su vinculación con los demás trabajadores, para lograr una cultura de responsabilidad administrativa. | | | |
| 11 | Se desarrollan actividades y acciones encaminadas a la formación de principios valores, responsabilidades en los estudiantes y trabajadores de la facultad. | | | |
| | Idoneidad demostrada | | | |
| 12 | Cada participante del proceso y los subprocesos conoce sus tareas o funciones establecidas y en los contenidos específicos de trabajo (y profesiogramas), y se refleja su cumplimiento en las evaluaciones de desempeño. | | | |
| 13 | Tienen implantado normas y reglas aplicables para los responsables del proceso y los subprocesos que permita el desarrollo de una cultura ética. | | | |
| | Estructura organizativa y asignación de autoridad y responsabilidad. | | | |
| 14 | Se cuenta con la documentación que aprueba la plantilla de cargos, así como con el organigrama de la entidad. | | | |
| 15 | Están identificados los procesos, subprocesos, actividades, subactividades, tareas y sus responsables, a partir de las funciones de la entidad, para dar cumplimiento a los objetivos trazados. | | | |
| 16 | Está elaborado y aprobado por la máxima dirección, el Manual de Procedimientos donde se relacionan los procedimientos, instrucciones a seguir y modelos a utilizar en cada uno de los procesos y subprocesos. | | | |
| 17 | Está elaborado el manual de funcionamiento interno, donde se establecen las funciones y relaciones entre las áreas y puestos de trabajo de acuerdo con los procesos y actividades que se desarrollan para el cumplimiento de los objetivos de trabajo del proceso y subprocesos, así como la autoridad y responsabilidad de los distintos puestos de trabajo | | | |
| 18 | Existe evidencia documental de entrega y recepción del cargo y se evalúa con rigor el plan de medidas elaborado para solucionar las deficiencias y | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | limitaciones presentes en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 19 | Está elaborada la estructura organizativa del proceso y los subprocesos. | | | |
| 20 | La estructura organizativa del proceso y los subprocesos posee el nivel de preparación y exigencias que permita el logro de los objetivos propuestos. | | | |
| | Componente Gestión y Prevención de Riesgos | | | |
| | Identificación del riesgo y detección del cambio | | | |
| 21 | Están identificados los riesgos por subprocesos, actividades, subactividades y tareas en el proceso. | | | |
| 22 | Está conformado en la facultad el grupo para la identificación y análisis de los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos y metas de trabajo sean externas e internos, clasificados por procesos, subprocesos, actividades, subactividades y tareas. | | | |
| 23 | Se analizan periódicamente con la participación de los trabajadores y los integrantes del proceso, los riesgos identificados que afectan el cumplimiento de los objetivos de trabajo y metas del proceso y los subprocesos. | | | |
| | Determinación de los objetivos de control | | | |
| 24 | Están determinados los objetivos de control en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 25 | Se realizan reuniones metodológicas para determinar los objetivos a controlar en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 26 | Se conservan las actas de las reuniones metodológicas para la determinación de los objetivos de control en el proceso y los subprocesos, antecedidas de un trabajo de información y preparación de los trabajadores. | | | |
| | Prevención de riesgos | | | |
| 27 | Está elaborado el Plan de Prevención de Riesgos del proceso y los subprocesos. | | | |
| 28 | Está elaborado el Plan de Prevención de Riesgos de la facultad, a partir de los riesgos identificados en todas las áreas, procesos y subprocesos, considerando el autocontrol como una de las medidas. | | | |
| 29 | Se consideran en el Plan de Prevención de Riesgos de la facultad, los riesgos internos y externos que | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | afectan el cumplimiento de los objetivos del proceso y los subprocesos. | | | |
| 30 | Existe evidencia de la evaluación y actualización sistemática del Plan de Prevención de Riesgos del proceso y subprocesos, a partir de la realización de análisis de las causas, condiciones y vulnerabilidades identificadas por diferentes acciones de control. | | | |
| 31 | Están identificadas las fortalezas y debilidades en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 32 | Están establecidos procedimientos de control para minimizar la ocurrencia de los riesgos en el proceso y los subprocesos que permitan la evaluación de los mismos. | | | |
| | Componente Actividades de Control | | | |
| | Subproceso Práctica Laboral Contable Financiera (1ro a 4to año para el plan E y 5to año para el E) | | | |
| | Coordinación entre áreas, separación de tareas y responsabilidades y niveles de autorización | | | |
| 33 | Se garantiza la división de funciones y responsabilidades en las actividades y tareas relativas a la planificación, organización, seguimiento y control de las prácticas laborales. | | | |
| 34 | Se definen las acciones de supervisión y control necesarias para minimizar o eliminar el efecto de los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos de la práctica laboral. | | | |
| 35 | Están determinadas las responsabilidades por tareas y los niveles de autorización definidos en el Manual de Procedimientos, según correspondan. | | | |
| 36 | Se realiza la revisión de las etapas de la práctica laboral en cada año según gráfico docente. | | | |
| 37 | Se realiza la revisión de las tareas que puede desarrollar el estudiante en cada año durante su práctica laboral. | | | |
| 38 | Se precisa la red de unidades laborales bases y unidades docentes acreditadas del territorio en que se desarrolla la práctica laboral. | | | |
| 39 | Se definen las necesidades laborales e investigativas que tienen las unidades donde se realizan las prácticas laborales. | | | |
| 40 | Se coordinan conferencias y posibles temas del perfil de la profesión a desarrollar por especialistas del territorio para el primer año, así como la elaboración del caso de estudio integrador. | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 41 | Se precisan los compromisos asumidos por cada una de las partes con respecto a la realización de las prácticas laborales. | | | |
| 42 | Se determinan responsabilidades individuales dentro de la junta de año para el control de los estudiantes. | | | |
| 43 | Para evaluar se designan tribunales formados por profesores a tiempo completo, tiempo parcial y por representantes de la entidad donde fue realizada la práctica laboral. | | | |
| 44 | La evaluación se realiza en la propia entidad donde se realizó la práctica laboral. | | | |
| 45 | Se coordinan consultas y talleres dirigidos a esclarecer dudas sobre las orientaciones de las guías de prácticas laborales y a la preparación para el examen integrador. | | | |
| | Documentación, registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos | | | |
| 46 | Existe evidencia documental de las reuniones metodológicas que se efectúan para planificar, organizar y controlar las prácticas laborales con responsabilidades definidas para cada tarea. | | | |
| 47 | Se elaboran y firman convenios con las unidades laborales de base. | | | |
| 48 | Existe evidencia documental de la definición de las asignaturas del año que tienen Trabajos de Cursos y/o Trabajos de Investigación Extraclases. | | | |
| 49 | Se elaboran las guías de prácticas laborales previendo las necesidades de las empresas y definiendo posibles formas de integración entre docencia-investigación-práctica laboral. | | | |
| 50 | Las guías de prácticas laborales están acordes a la estructura metodológica propuesta y dirigidas a cumplimentar los objetivos del año. | | | |
| 51 | La calificación obtenida por el estudiante en la práctica laboral se recoge en un acta firmada por el tribunal y se entrega en Secretaría Docente. | | | |
| 52 | Existe evidencia documental de las visitas realizadas a los estudiantes por parte de los designados en la junta de año para el control de los estudiantes. | | | |
| 53 | Existe evidencia documental de la calificación obtenida por el estudiante en la defensa del informe y el examen integrador, que permita definir una evaluación final integradora. | | | |
| 54 | Existe evidencia documental de los principales logros, señalamientos y deficiencias detectadas en las actividades y en el subproceso de manera | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | general con vistas a determinar acciones de control y elaborar un plan de mejoras. | | | |
| 55 | Las actividades y tareas cuentan con un soporte documental demostrativo, fiable y que garantice la trazabilidad de la misma. | | | |
| | Indicadores de rendimiento y de desempeño | | | |
| 56 | Se utilizan algunas de las variantes establecidas en la Resolución No. 2/2018 para lograr el vínculo laboral que propicia el adecuado dominio de los modos de actuación que caracterizan la actividad profesional. | | | |
| 57 | La práctica laboral contribuye a cumplimentar en el trabajo investigativo de los estudiantes la vinculación con la docencia recibida. | | | |
| 58 | En la evaluación final de las prácticas laborales se considera la defensa y exposición del informe final y la calificación del Examen Integrador. | | | |
| 59 | La evaluación final de la práctica laboral se realiza en correspondencia con las tareas previstas por años acorde al Plan de Estudios vigente. | | | |
| 60 | Dentro de los aspectos que se evalúan en la Práctica Laboral se encuentran: <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de las tareas____ • Iniciativa e independencia____ • Disciplina Laboral____ • Participación en actividades políticas sociales____ • Otros que se definan____ | | | |
| 61 | Las tareas definidas en la guía de prácticas laborales del año contribuyen a la integración de conocimientos y a la formación profesional del estudiante. | | | |
| 62 | Están establecidos parámetros cualitativos y cuantitativos para medir el desempeño del estudiante en la defensa del informe final, en el examen o caso de estudio integrador. | | | |
| | Subproceso Culminación de estudios (4to CD, 5to año CE y CUM) | | | |
| | Coordinación entre áreas, separación de tareas y responsabilidades y niveles de autorización | | | |
| 63 | Se garantiza la división de funciones y responsabilidades en las actividades, subactividades y tareas relativas a la definición de los estudiantes y | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | elaboración de la estrategia por ejercicio de culminación de estudios. | | | |
| 64 | Se definen las acciones de supervisión y control necesarias para minimizar o eliminar el efecto de los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos del subproceso. | | | |
| 65 | Están determinadas las responsabilidades por tareas y los niveles de autorización definidos en el Manual de Procedimientos, según correspondan. | | | |
| 66 | Se realizan las coordinaciones necesarias para el desarrollo del seminario que permita instruir a los estudiantes a la elaboración de los proyectos de Trabajo de Diploma. | | | |
| 67 | Se realizan las coordinaciones necesarias para la organización y ejecución de los talleres de entrenamientos para el Examen Estatal. | | | |
| 68 | Se realizan las coordinaciones necesarias para la defensa del proyecto de Trabajo de Diploma, taller de Trabajo de Diploma, predefensa y defensa del Trabajo de Diploma. | | | |
| 69 | Se realizan las coordinaciones necesarias para la elaboración del temario de preguntas del Examen Estatal y confección de la clave de calificación. | | | |
| 70 | Se determinan responsabilidades administrativas para la elaboración del temario de preguntas del Examen Estatal y confección de la clave de calificación. | | | |
| | Documentación, registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos | | | |
| 71 | Existe evidencia documental de las reuniones metodológicas realizadas para coordinar las tareas y responsabilidades definidas que permitan el cumplimiento del cronograma. | | | |
| 72 | Existe evidencia documental de la definición de los estudiantes por ejercicio de culminación de estudios. | | | |
| 73 | Se elaboran las guías de prácticas laborales previendo las necesidades de las empresas y definiendo posibles formas de integración entre docencia-investigación-práctica laboral. | | | |
| 74 | La calificación obtenida por el estudiante en los ejercicios de culminación de estudios se recoge en un acta firmada por el tribunal y se entrega en Secretaría Docente. | | | |
| 75 | Existe evidencia documental de los principales logros, señalamientos y deficiencias detectadas en las actividades y en el subproceso de manera | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| | general con vistas a determinar acciones de control y elaborar un plan de mejoras. | | | |
| 76 | Las actividades y tareas cuentan con evidencia documental fiable y que garantice la trazabilidad de la misma. | | | |
| | Acceso restringido a los recursos, activos y registros | | | |
| 77 | Las personas autorizadas para elaborar el Examen Estatal rinden cuenta de su custodia y utilización. | | | |
| 78 | Se cuenta con acceso restringido para la impresión de los exámenes en un local autorizado para ello. | | | |
| 79 | Se cuenta con un local autorizado y restringido para la conservación del Examen Estatal hasta su aplicación. | | | |
| 80 | Se cumplen los procedimientos de seguridad realizados para proteger el examen de un posible fraude y prevenir riesgos de sustracción. | | | |
| 81 | Se revisa que se cumplan los niveles de acceso a las áreas y dependencias en la aplicación del examen. | | | |
| | Rotación del personal en las tareas claves | | | |
| 82 | Existen mecanismos de control para la no identificación de los estudiantes en la calificación del examen. | | | |
| 83 | Se realiza la rotación de los integrantes del tribunal durante la revisión del examen para evitar fraudes y corroborar la calificación obtenida por el estudiante. | | | |
| | Control de las tecnologías de la información y las comunicaciones | | | |
| 84 | Se cumplen las políticas, normas y procedimientos establecidos para la elaboración del Examen tales como: <ul style="list-style-type: none"> • Protección contra virus y otros programas dañinos____ • Obtención de copias de resguardo por personal autorizado____ • Desconexión de la red, para evitar posibles vulnerabilidades____ • Asegurar la integridad, confidencialidad y del responsable de conformar el examen ____ • Salvar en una memoria y no dejar trazas de la información _____ | | | |
| | Indicadores de rendimiento y de desempeño | | | |
| 85 | Están establecidos parámetros que permitan la definición de los estudiantes por ejercicio de | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | culminación e estudios. | | | |
| 86 | Se cumplen los procedimientos escritos de cómo aplicar los indicadores cualitativos y cuantitativos por ejercicio de culminación e estudios. | | | |
| 87 | El Trabajo de Diploma permite dar solución a problemas en el entorno empresarial cubano y a la formación profesional del egresado. | | | |
| 88 | <p>Dentro de los aspectos que se evalúan para el Trabajo de Diploma se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actualidad y vigencia del tema. ____ • Cumplimiento de los objetivos propuestos ____ • Cumplimiento de las orientaciones en el orden metodológico (Fundamentación del problema, formulación del problema, objetivos, hipótesis, conclusiones y recomendaciones) ____ • Utilización de la bibliografía (pertinencia, actualidad, variedad, suficiencia) ____ • Grado de independencia y responsabilidad con que trabajó el alumno ____ • Medida en que fueron asumidas en la versión final del trabajo de diploma, las orientaciones del tutor, recomendaciones y señalamientos de los actos de defensa del proyecto, talleres de trabajo de diploma y predefensa ____ • Otros aspectos que se consideren necesarios ____ | | | |
| 89 | <p>Dentro de los aspectos que se evalúan para el Examen Estatal se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos propuestos ____ • Dominio e independencia ____ • Haber demostrado los conocimientos y habilidades requeridas para el ejercicio profesional de la especialidad cursada ____ • Haber demostrado el no cumplimiento de los objetivos del perfil profesional de la especialidad cursada ____ • Otros aspectos que se consideren necesarios | | | |

| | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| | — | | | |
| 90 | Los ejercicios de culminación de estudios contribuyen a la integración de conocimientos y a la formación profesional del estudiante. | | | |
| | Componente Información y Comunicación | | | |
| | Sistema de información, flujo y canales de comunicación | | | |
| 91 | Está implementado un sistema de información que garantice el cumplimiento de los objetivos del proceso y los subprocesos a través de la elaboración del diagrama del flujo de la información de la entidad, definiendo el emisor, receptor, canales de comunicación, frecuencia, formato, almacenamiento y soporte de los documentos y bases de datos relevantes. | | | |
| 92 | El sistema de información logra que la comunicación descendente facilite que los participantes del proceso y los subprocesos, conozcan y entiendan los objetivos y metas de trabajo. | | | |
| 93 | El sistema de información logra que la comunicación ascendente, permita la mejora continua de la organización planeación y control del proceso y subprocesos al retroalimentarse de la opinión de los trabajadores. | | | |
| 94 | Está elaborado el flujo de Información del proceso y los subprocesos que permita conocer su origen, destino y responsables. | | | |
| 95 | La información que se genera en el proceso y los subprocesos permite a los responsables cumplir sus obligaciones y responsabilidades establecidas. | | | |
| 96 | Está elaborado el flujo de información del proceso y los subprocesos que permitan conocer su origen y destino. | | | |
| 97 | La información circula en todos los sentidos y niveles de la organización. | | | |
| 98 | Se tienen establecidos canales de comunicación entre los estudiantes, participantes, así como los responsables del proceso y los subprocesos. | | | |
| 99 | El sistema de información incluye un procedimiento para indicar el emisor (origen) y receptor (destino) de cada documento que se genere en el proceso y los subprocesos. | | | |
| | Contenido, calidad y responsabilidad | | | |
| 100 | Existe una adecuada disciplina informativa que garantice el cumplimiento de lo establecido y el | | | |

| | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| | intercambio entre los estudiantes y los participantes en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 101 | Están definidos los responsables de la información y comunicación en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 102 | El proceso y los subprocesos disponen de información oportuna, fluida, clara y detallada para la toma de decisiones. | | | |
| 103 | Existen políticas definidas para garantizar la calidad de la información relevante, su organización y conservación, que permita ser auditada. | | | |
| 104 | Se aplican las políticas establecidas para evaluar la calidad de la información utilizada en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 105 | Cuentan con procedimientos que instruyan sobre la documentación que se genera en el proceso y los subprocesos en caso de ser necesaria, como material de consulta. | | | |
| | Rendición de cuentas | | | |
| 106 | Se rinde cuenta en el Consejo de Dirección de la facultad de los logros, deficiencias, señalamientos obtenidos en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 107 | Existe un cronograma con las fechas para las rendiciones de cuenta de las actividades y tareas que se lleven a cabo en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 108 | Después del análisis detallado en la rendición de cuentas de actividades y tareas en el proceso y los subprocesos, se guardan documentos que lo evidencien. | | | |
| 109 | En la rendición de cuentas de actividades y tareas en el proceso y los subprocesos se incluyen aspectos relacionados con: la responsabilidad, custodia, destino de los documentos y la evaluación del cumplimiento de los objetivos de trabajo. | | | |
| 110 | Cuentan con mecanismos de comunicación para dar respuesta rápida a las interrogantes planteadas por los estudiantes en las reuniones, talleres y consultas. | | | |
| | Componente Supervisión y Monitoreo | | | |
| | Evaluación y determinación de la eficacia del Sistema de Control Interno. | | | |
| 111 | El Control Interno en el proceso y los subprocesos es objeto de evaluación para conocer la eficacia de su funcionamiento. | | | |
| 112 | Está adecuada la Guía de Autocontrol General a las condiciones y características del proceso y los subprocesos. | | | |

| | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| 113 | A partir de los resultados obtenidos en la evaluación del Control Interno se elabora el plan de medidas correspondiente. | | | |
| 114 | Se realizan periódicamente autoevaluaciones de Control Interno y existe evidencia documental de las acciones de control realizadas por los órganos rectores al proceso y los subprocesos. | | | |
| 115 | Existen auditorías internas y externas que verifican la documentación en el proceso y los subprocesos y se elabora un plan de auditoría interna | | | |
| 116 | Se verifica de manera sistemática, los avances y logros en la implementación de las acciones adoptadas en el proceso y los subprocesos. | | | |
| 117 | Cuando se detecta alguna deficiencia en el proceso y los subprocesos, los responsables emprenden oportunamente acciones preventivas y correctivas para su perfeccionamiento. | | | |
| 118 | Se logra medir el impacto sobre el control y cumplimiento de las actividades, subactividades y tareas, constatando mayor calidad, motivación y mejores resultados de trabajo, en el proceso y los subprocesos a partir de la implementación y actualización del modelo de gestión económica aprobado en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución. | | | |
| | Comité de prevención y control | | | |
| 119 | Está constituido el Comité de Prevención y Control, presidido por el jefe máximo de la facultad, mediante un documento legal. | | | |
| 120 | La composición, permanencia y periodicidad de las reuniones, del Comité de Prevención y Control están definidas por la máxima autoridad, mediante evidencia documental, así como el cronograma de reuniones y de los temas tratados, acuerdos adoptados y su seguimiento en las sesiones de trabajo. Se conservan las actas y acuerdos como evidencia de los análisis realizados. | | | |

Anexo 2: Encuesta sobre PLCF en la carrera de Contabilidad y Finanzas

Estimado alumno (a):

La carrera de Contabilidad y Finanzas está realizando una encuesta para conocer sus opiniones acerca de la Práctica Laboral Contable Financiera (PLCF). La información que usted brinda es anónima. **Le pedimos que responda cada pregunta con sinceridad y objetividad.**

Por su tiempo muchas gracias.

1- Sobre la Guía de la Práctica Laboral Contable Financiera marque con una (X) según sus consideraciones:

Tiene toda la información necesaria _____

No es precisa, ni clara _____

Estoy totalmente de acuerdo con la estructura metodológica que presenta _____

Es muy extensa y trabajosa _____

Contribuye a crear habilidades académicas _____

Contribuye a crear habilidades profesionales de carácter laboral _____

2- Sobre el desarrollo de la Práctica Laboral Contable Financiera marque con una (X) en una escala de Excelente (E), Bien (B), Regular (R) o Mal (M), en cada atributo:

| Atributos | E | B | R | M |
|---|---|---|---|---|
| Atención de la empresa de ubicación | | | | |
| Atención de la universidad en cuanto a: 1. Organización 2. Control | | | | |
| Integración Trabajos de curso - investigación - PLCF | | | | |
| Calidad y rigor de la Evaluación Final: 1. Examen Integrador 2. Defensa del informe | | | | |
| Contribución de la práctica laboral a mi formación profesional. | | | | |

Año que cursa:

1ro ____
 2do ____
 3ro ____
 4to ____
 5to ____

Sexo: M ____
 F ____

Provincia ____
Municipio ____

2.1 Para todos los tipos de cursos, una vez llenados los Modelos de informes sobre la situación del estudiante para el inicio del proceso de culminación de estudios y forma de culminación de estudios aprobada, estos se entregarán al coordinador de la Disciplina PLCF.

3. Con el Modelo de informe sobre la situación del estudiante para el inicio del proceso de culminación de estudios y forma de culminación de estudios aprobada, se determinará la forma de culminación de estudios que corresponde a cada estudiante. El personal designado para esta tarea es la Vicedecana Docente, la Coordinadora de la Carrera y la Coordinadora de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera.

El cronograma para el cumplimiento de estas actividades consta en la siguiente tabla:

| Actividades a desarrollar | CD | CE |
|---|------------|------------|
| Entrega del Informe sobre la situación del estudiante para el inicio del proceso de culminación de estudios | 16/11/2018 | 20/11/2018 |
| Aprobación de la forma de culminación de estudios de cada estudiante | 23/11/2018 | 27/11/2018 |

Organización del proceso para la realización de Trabajo de Diploma:

1. Para el caso del CD y el CE cada coordinador de colectivo de disciplina, entregará a la Coordinadora de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera. (MsC .PA. Yeni Leidy Cancio Valdés), la relación de estudiantes con la propuesta de temas y tutores según Listado de estudiantes en Trabajo de Diploma y Examen Estatal, que deberá actualizarse en cada fase del proceso, así como la Planilla de aprobación de Temas y Tutor.

2. Para el caso de los CUM, cada coordinador de carrera de los municipios entregará a la Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales a una de las personas que ocupan las responsabilidades que siguen: MsC. PA. Yolae A Calderón Megrath (Coordinadora de la Carrera), MsC. PA. Yaniela March Martín (Vicedecana Docente) y MsC. PA. Yeni Leidy Cancio Valdés (Coordinadora de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera), la relación de estudiantes con la propuesta de temas y tutores, según Listado de estudiantes en Trabajo de Diploma y Examen Estatal, que deberá actualizarse en cada fase del proceso, así como la Planilla de aprobación de Temas y Tutor.
3. Los temas y tutores serán aprobados por los coordinadores de colectivo de las disciplinas del perfil del profesional de la carrera (contabilidad, finanzas, auditoría y costo)
4. Es responsabilidad de los coordinadores de carrera seminarar a los estudiantes en temas asociados a la Metodología de la Investigación Científica, como herramientas necesarias para elaborar Proyectos de Investigación y los Trabajos de Diplomas. Se les orienta la búsqueda en la carpeta "Trabajo de Diploma" de cada uno de los años involucrados, donde se ofrecen materiales digitales concretos. El seminario sobre elaboración de Trabajo de Diploma será impartido por la MsC.PA. Yeni Leidy Cancio Valdés (Coordinadora de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera).
5. Cada CUM es responsable, con sus profesores de Metodología de la Investigación Científica y tutores aprobados, de ofrecerle seguimiento y velar por la evolución de los Trabajos de Diploma de sus estudiantes, desde la concepción de este en el proyecto hasta la defensa del Trabajo de Diploma.
6. Para el caso de los estudiantes de los años terminales, la entrega y defensa del Proyecto de Investigación, será la evaluación de la asignatura Práctica Laboral Contable Financiera.
7. El día de la predefensa del Trabajo de Diploma, cada estudiante entregará la Planilla de Aprobación del Oponente, con la propuesta correspondiente, la que será valorada y aprobada o no por el tribunal de predefensa, el cual debe coincidir en el mayor de los casos con el tribunal para la defensa final. Para el caso de los CUM, corresponde al coordinador de carrera orientar y seleccionar previamente el oponente que será

aprobado o no por el tribunal de la Sede Central. El tribunal se reserva el derecho de designar o no un oponente.

8. Las actividades anteriores y las que de ellas se derivan deben cumplirse de acuerdo al siguiente cronograma:

| Actividades a desarrollar | CD | CE |
|---|--|-------------------------|
| Presentación de tema y tutor | 08/10/2018 | 13/10/2018 |
| Aprobación de tema y tutor | 15/10/2018 | 20/10/2018 |
| Seminario sobre elaboración del Trabajo de Diploma | Según cronograma | |
| Seminarios sobre Metodología de la Investigación Científica | Según cronograma | |
| Presentación y aprobación de tema y tutor (para los rechazados en la primera ocasión) | 22-27/10/2018 | |
| Entrega del Proyecto de Trabajo de Diploma | 1ra semana de diciembre | |
| Defensa de Proyecto de Trabajo de Diploma | 2 da semana de diciembre | 3ra semana de diciembre |
| Taller de seguimiento a la marcha del Trabajo de Diploma | 1ra semana de mayo | 2da semana de mayo |
| Predefensa del Trabajo de Diploma | Mayo o junio/2019 | |
| Aprobación del Oponente | 2/05/2019 | |
| Entrega del Trabajo de Diploma | 15 días antes de la defensa final, según cronograma de la carrera. | |
| Notificación de imposibilidad de Defensa del Trabajo de Diploma | 3 días posteriores de la entrega del Trabajo Diploma. | |
| Defensa del Trabajo de Diploma | Mayo o junio/2019 | |
| Defensas de Trabajos de Diploma por excepcionalidad | 1ra semana de julio | |

9. Se han elaborado los siguientes documentos para regular los diversos procesos que intervienen en la ejecución de este tipo de ejercicio para la culminación de estudios:

- Listado de estudiantes en Trabajo de Diploma y Examen Estatal.
- Planilla de aprobación de Temas y Tutor. (Ver Anexo 2.1)
- Planilla de Aprobación de Oponente. (Ver Anexo 2.2)
- Modelo de Opinión del Tutor. (Ver Anexo 2.3)
- Modelo de Opinión de Oponente. (Ver Anexo 2.4)

- Modelo para memorias de la defensa del proyecto y de la predefensa. (Ver Anexo 2.5)
- Modelo Reporte de resultados finales de Trabajo de Diploma por Disciplina. (Ver Anexo 2.6)
- Modelo de Reporte de resultados finales de Culminación de Estudios. (Este lo elabora la Coordinadora de la Disciplina Práctica laboral Contable Financiera.

10. Se establece que todos los actos de defensas de Trabajo de Diploma (CD y CUM) se realizarán en la Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales de la Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez” o Unidades Docentes aprobadas al efecto.

Organización del proceso para la realización del Examen Estatal:

Para esta modalidad de Culminación de Estudios, se muestra primeramente el cronograma de actividades y luego se le ofrecen los comentarios requeridos:

| Actividades a desarrollar * | CD | CE – EAD |
|--|----|----------|
| Reuniones Metodológicas en Colectivos de Disciplinas. (Revisión de los objetivos del Examen Estatal) | | |
| Entregan (coordinadores de Disciplinas) a la coordinadora de la Carrera, los objetivos para Examen Estatal | | |
| Entrega de la Solicitud de Presentación a Examen Estatal por parte de los estudiantes | | |
| Talleres de entrenamiento por disciplinas para Examen Estatal | | |
| Talleres Metodológicos. (Confección de temarios del Examen Estatal) | | |
| Consultas por disciplina para Examen Estatal | | |
| Entrega a los estudiantes del Ejercicio Profesional Integrador | | |
| Defensa de Ejercicio Profesional Integrador (oral ante el tribunal) | | |
| Convocatoria de Examen Estatal | | |
| Calificación de Examen Estatal | | |
| Mostrar el Examen Estatal | | |

* Según el cronograma al efecto.

Anexo 2.1. Modelo para la propuesta y aprobación de tema y tutor del Trabajo de Diploma

Información sobre el alumno y el tema:

Tipo de Curso: CD_____ CE_____ EAD_____

CUM _____

Alumno (a): _____

Índice académico _____

Propuesta de tema del Trabajo de Diploma:

Disciplina asociada al tema:

Línea de investigación:

(Resumen de la fundamentación del tema: debe declararse el propósito u objetivo que se persigue, breve fundamentación del problema y la vía de solución. No debe pasar de una cuartilla. Usar espacio al dorso u hoja anexa).

Proyecto al que tributa el tema:

Información sobre el Tutor:

Nombre y apellidos: _____

Título de graduación: _____

Centro de Trabajo: _____

Cargo que ocupa: _____

Años de experiencias: _____

Teléfono: _____

Correo Electrónico _____

Datos más relevantes de su currículum profesional:

III- Para uso de la Sede Central

Análisis realizado por:

Fecha: _____

Aprobación del tema: Si _____ No _____

Aprobación del tutor: Si _____ No _____

Observaciones:

Anexo 2.2 Modelo para la propuesta y aprobación del Oponente del Trabajo de Diploma.

I- Información sobre el alumno y el título:

Tipo de Curso:

CD_____ CE_____ CUM_____

Alumno (a):_____.

Título del Trabajo de Diploma:

Disciplina asociada al tema:

II- Información sobre el Oponente:

Nombres y apellidos: _____

Título de graduación: _____

Centro de Trabajo: _____

Cargo que ocupa: _____

Años de experiencias: _____

Teléfono: _____

Correo Electrónico _____

Datos más relevantes de su currículum profesional:

III- Para uso de la Sede Central

Análisis realizado por:

Fecha: _____

Aprobación de Oponente: Si _____ No _____

Observaciones:

Anexo 2.3 Modelo de Opinión de Tutor de Trabajo de Diploma

Datos Generales del Trabajo de Diploma:

Tipo de Curso: CD_____ CE_____ CUM _____

Alumno (a):

Título del Trabajo de Diploma:

Datos generales del Tutor:

Nombre y apellidos:

Título de graduación:

Centro de Trabajo:

Contenido de la Opinión.

Tutor

Fecha:

Anexo 2.4 Modelo de Opinión del Oponente.

Datos del Oponente.

Nombre:

Graduado de:

Grado Académico:

Categoría Docente o Investigativa:

Centro de Trabajo:

Datos sobre el Trabajo de Diploma:

Título:

Autor:

Tutor:

Contenido de la Ponencia.

1. Actualidad.
2. Novedad del trabajo y valor de los resultados.
3. Valor científico de las conclusiones y recomendaciones.
4. Utilización de la bibliografía.
5. Publicación de los resultados fundamentales que aparecen en el Trabajo de Diploma.
6. Méritos e insuficiencias del Trabajo de Diploma.
7. Conclusiones.

Preguntas del Oponente:

Firma del Oponente:

Fecha de elaboración:

Anexo 2.5 Memorias del taller del proyecto y taller final del Trabajo de Diploma

Datos Generales del Trabajo de Diploma:

Tipo de Curso: CD_____ CE_____

CUM_____

Alumno (a):_____

Título del Trabajo de Diploma:

Para el taller del Proyecto de Trabajo de Diploma: Fecha_____

- **Tribunal:**

- **Consideraciones del tribunal: (anexar resultados)**

- ✓ Sobre actualidad y vigencia del tema, fundamentación y formulación del problema, objetivos y metodología.
- ✓ Sobre la estructura propuesta para el Trabajo de Diploma para cada parte esencial (Introducción, Desarrollo, Conclusiones, Recomendaciones y Anexos).
- ✓ Sobre la propuesta de bibliografía a consultar y el trabajo a realizar con la bibliografía.
- ✓ Principales recomendaciones y señalamientos.

Para la Taller Final del Trabajo de Diploma: Fecha_____

- **Tribunal:**

- **Consideraciones del tribunal:**

- ✓ Nivel de avance del TD: Atrasado o en tiempo.
- ✓ Situación de la escritura de la Introducción, Desarrollo, Conclusiones y Recomendaciones.
- ✓ Cumplimiento de los aspectos esenciales de la Metodología de la Investigación Científica (fundamentación y formulación del problema y objetivos).
- ✓ Correspondencia entre el título, problema, objetivos y conclusiones del Trabajo de Diploma.

- ✓ Cumplimiento de los requisitos formales acerca de la estructura del Trabajo de Diploma, presentación, redacción y ortografía.
- ✓ Sobre la estructura propuesta para el Trabajo de Diploma.
- ✓ Utilización de la bibliografía (pertinencia, actualidad, variedad, suficiencia, cantidad, calidad y uniformidad de las referencias bibliográficas).
- ✓ Principales recomendaciones y señalamientos.

**Anexo 2.6 Modelo Reporte de Resultados Finales del Trabajo de Diploma por
Disciplina.**

• **Datos Generales y cuantitativos del Reporte:**

- ✓ Curso _____
- ✓ Disciplina _____

| Tipo de curso | | Presentados | Con 5 | Con 4 | Con 3 | Con 2 | Prórroga |
|----------------------|---------------|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| CD | | | | | | | |
| CE | | | | | | | |
| CUM | | | | | | | |
| CUM | 1. Cabaiguán | | | | | | |
| | 2. Fomento | | | | | | |
| | 3. Yaguajay | | | | | | |
| | 4. Taguasco | | | | | | |
| | 5. Jatibonico | | | | | | |
| | 6. La Sierpe | | | | | | |
| | 7. Trinidad | | | | | | |
| Total | | | | | | | |

• **Miembros del Tribunal:**

- **Consideraciones de los miembros del tribunal.** Tomar en cuenta los elementos de todo el proceso. Aprobación de los temas, trabajo de los tutores, oponentes, calidad de las predefensas, calidad de la exposición, defensa y resultados finales de los Trabajos de Diploma. Nivel de solución a los problemas concretos de unidades del territorio. Se pueden hacer distinciones entre los tipos de curso y entre los CUM. (Se puede escribir al dorso)

- ✓ Principales logros alcanzados en los Trabajos de Diploma:
- ✓ Principales deficiencias y señalamientos en los Trabajos de Diploma:

Anexo 3: Guía de entrevista para el diagnóstico de la gestión en la Disciplina PLCF.

Datos Generales del entrevistado

1. Nombre y Apellidos
2. Responsabilidad en el proceso de formación profesional.

Relación de interrogantes planteadas:

1. ¿Conoce el programa de la Disciplina PLCF para el Plan de estudios de la carrera Contabilidad y Finanzas?
2. Dentro de la Disciplina PLCF de la carrera coexisten procesos que se diferencian en su proceder. ¿Puede usted identificarlos?
3. ¿Cómo responden cada uno de estos procesos al Modelo de formación del profesional en la carrera?
4. ¿Considera usted que las prácticas laborales responden a las necesidades de formación integral de los estudiantes y contribuyen a desarrollar su motivación por la profesión?
5. Estima que con la inserción de los estudiantes al sector empresarial a través de las prácticas laborales, se logra dar respuesta a problemas profesionales vinculados a procesos contables y financieros, atendiendo a las particularidades de cada sector de la economía al que pertenecen las Unidades Laborales de Base donde son ubicados los estudiantes.
6. ¿Qué opinión le merece las relaciones profesionales que se establecen entre la carrera de Contabilidad y Finanzas y los principales Organismos de la Administración Central del Estado radicados en el territorio (OACE)?
7. ¿El proceso de culminación de estudios se organiza en correspondencia con los requerimientos del Programa de la Disciplina PLCF?
8. ¿La definición de los temas objeto de investigación se corresponde con la solución a problemas profesionales y científicos vinculados al perfil del profesional contador y responde a las necesidades territoriales o nacionales?
9. ¿Se garantiza en todos los casos que el temario del Examen Estatal evalúe los objetivos y conocimientos básicos que debe poseer el profesional una vez graduado?
10. ¿Se implementan medidas de control interno que permitan minimizar los riesgos asociados a la elaboración, impresión, aplicación y revisión del Examen Estatal?

Anexo 4: Estrategia para la Organización del Proceso de Culminación de Estudios

Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”

Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales

Departamento: Contabilidad, Costo y Auditoría.

Finanza y Economía.

Carrera: Licenciatura en Contabilidad y Finanzas

Estrategia para la Organización del Proceso de Culminación de Estudios

Curso: 2018-2019

Tipos de curso:

- Curso Diurno (CD).
- Curso Encuentro y Centros Universitarios Municipales (CE y CUM).
- Curso a distancia (EAD)

Ejercicios de Culminación de Estudios:

- Trabajo de Diploma
- Examen Estatal

Organización inicial del proceso:

1. Para cada uno de los tipos de curso de la carrera, se deben crear espacios u ofrecer alternativas que propicien el desarrollo científico o trayectoria científica de los estudiantes, sobre todo en el CE; comenzando desde los estudiantes que cursan los años iniciales de la carrera. Los estudiantes deben integrarse a las Jornadas Científico-Estudiantiles (Evento Raúl León Torras, eventos de la ANEC y FORUM de Ciencia y Técnica) que se celebran en la Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales, en las que participan mayoritariamente estudiantes del CD. Además, cada CUM creará estos espacios en su territorio.

2. De acuerdo a lo establecido por la Comisión Nacional de Carrera, los indicadores que permiten al estudiante culminar sus estudios por uno u otro tipo de ejercicio, se refieren al índice académico alcanzado expresado en cuatro (4) puntos, y a la trayectoria científica mostrada, con la presentación de trabajos investigativos en al menos tres (3) eventos científicos, entre los cuales puede considerarse la participación en un concurso de los que se convocan como parte del fórum científico-estudiantil. Conforme a lo

anterior se ha elaborado el *Modelo de informe sobre la situación del estudiante para el inicio del proceso de culminación de estudios y forma de culminación de estudios aprobada*, de manera que sea posible dictaminar la forma de culminación de estudios que corresponde a cada estudiante.

El Modelo de informe sobre la situación del estudiante para el inicio del proceso de culminación de estudios y forma de culminación de estudios aprobado, muestra todos los requerimientos necesarios para la realización de esta parte del proceso.

2.1 Para el caso del CD en el plan de estudio D es responsabilidad del Profesor Principal de 5to Año de la carrera (MsC. P.A Yanelis Hernández Álvarez) y del profesor de 4to año en el caso del plan de estudio E, de conjunto al personal que compete en la secretaría docente de la facultad; el llenado del Modelo de informe sobre la situación del estudiante para el inicio del proceso de culminación de estudios y forma de culminación de estudios aprobada.

2.2 Para el caso de los CUM es responsabilidad del coordinador de la carrera en cada CUM de conjunto al personal que compete en la **secretaría docente** del mismo; así como el llenado de la sección que corresponde dentro del Modelo de informe sobre la situación del estudiante para el inicio del proceso de culminación de estudios y forma de culminación de estudios aprobada.

3. Se elaborará y entregará un Ejercicio Profesional Integrador, más abarcador que el Examen Estatal. Su solución y defensa ante un tribunal será la evaluación de la asignatura Práctica Laboral Contable Financiera para 4to o 5to año del CD y servirá de preparación para el Examen Estatal tanto para estos estudiantes, como para los CUM. La defensa de dicho ejercicio, en el caso de los CUM, se realizará en cada una de ellas, siendo los coordinadores de carrera de cada CUM los responsables de la organización de dicha actividad.

En la actualidad se están realizando cambios que en este momento no están conformados.

4. La actividad referida a la muestra del Examen Estatal, oficializa la oportunidad de que cada estudiante, a opción suya y sin obligatoriedad, tenga acceso al Examen Estatal que ha realizado, en una actividad conjunta con el tribunal de calificación del mismo, sobre la base del conocimiento de que la calificación es inapelable.

Elaborado por:

Coordinadora de la Carrera: MSc. PA. Yola Anastasia Calderón Megrath.

Coordinadora de la Disciplina PLCF: MSc. PA. Yeni Leidy Cancio Valdés.

Aprobado por:

Jefes de Dpto: MSc. PA. Mariela Francisca Cantero García

MSc PA. Miguel Sánchez Valera

Vicedecana Docente: MSc. PA. Yaniel March Martín

Decana: DrC. PT. Oliurca Padilla García.

Septiembre del 2018

Anexo 5: Estrategia para las Prácticas Laborales Contables Financieras

Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”

Facultad de Ciencias Técnicas y Empresariales

Departamento: Contabilidad, Costo y Auditoría.

Finanza y Economía.

Carrera Licenciatura en Contabilidad y Finanzas

Estrategia para la Organización de las Prácticas Laborales Contables Financieras

(PLCF)

Curso: 2018-2019

Tipo de curso:

- **Curso Diurno (CD). Plan de estudios D o E según corresponda.**

Generalidades:

La disciplina Práctica Laboral Contable Financiera (PLCF) se desarrolla a lo largo de los cuatro o cinco años de la carrera y tiene como objetivo principal la integración y aplicación de los conocimientos adquiridos en cada año de forma paulatina para ir incorporando los conceptos ya estudiados con los nuevos recibidos, así como el desarrollo de las habilidades prácticas del ejercicio de la profesión. Por tanto el sistema de conocimientos de esta disciplina está sustentado en primer lugar por la integración de los sistemas de conocimientos de todas las disciplinas del ejercicio de la profesión y en segundo lugar por las de las disciplinas que complementan la formación básica y profesional del Licenciado en Contabilidad y Finanzas. Constituye una disciplina que garantiza la articulación vertical y horizontal de todo el sistema de conocimientos de la carrera.

El primer año constituirá en lo fundamental una identificación del estudiante con el objeto de trabajo, con su campo profesional, desarrollando en el mismo la identificación con la ética que caracteriza al profesional. Puede desarrollarse directamente en la práctica laboral como una combinación de investigación - práctica laboral a través de casos y visitas a las ULB que caractericen cada territorio. Será evaluada la asignatura a través de un Trabajo de Curso que permita el desarrollo de la investigación fundamentalmente vinculada al conocimiento de las unidades laborales de bases y

temas que se desarrollan en las asignaturas de contabilidad general aplicando en todos los casos la utilización de la información en idioma inglés y español así como software de uso general. Este trabajo se debe defender por el estudiante ante un tribunal creado al efecto. Segundo, tercero y cuarto año deberán desarrollarse como períodos de práctica laboral de forma continua o sistemática según las condiciones específicas de cada territorio adecuando la organización del proceso docente según el año de que se trate, en todos los casos se buscarán períodos en los cuales el estudiante pueda aplicar sus conocimientos en la práctica laboral teniendo en cuenta la organización de los procesos contables y financieros en las ULB, así como de forma sistemática durante el transcurso del curso académico. La forma de evaluación será en todos los casos la presentación y defensa de trabajos de curso en los cuales deberá programarse el incremento de complejidades en la solución de los problemas profesionales según los contenidos ya recibidos por el estudiante. Los objetivos que se persiguen es preparar a los estudiantes para resolver problemas profesionales teniendo en cuenta los conocimientos adquiridos hasta cada año vencido, en cuanto a la Metodología de la Investigación Científica, Idiomas, Computación y Defensa del país.

En cuarto año el objetivo de la disciplina se integrará a la preparación del estudiante para la forma de culminación de estudios sea esta Trabajo de Diploma o el Examen Estatal, para lo cual la carrera tiene definida una estrategia.

En cada año académico la asignatura Práctica Laboral Contable Financiera desarrollará la integración de los conocimientos y habilidades del año que se trate así como de los anteriores. Teniendo en cuenta el carácter integrador de esta disciplina se podrán incluir diferentes actividades como son conferencias plenarias, talleres, clases prácticas o seminarios impartidos por el personal especializado (profesionales que trabajan en la práctica laboral, centros de investigación o centros de educación superior) abordando temáticas de interés nacional, territorial o científico en el campo profesional del Licenciado en Contabilidad y Finanzas.

Etapas del Proceso de las Prácticas Laborales Contables Financieras (PLCF)

1. Planeación de la Práctica Laboral Contable Financiera (PLCF). Organización inicial del proceso.

Actividades a desarrollar:

- a) La planeación de la PLCF comenzará desde el inicio del primer semestre lectivo de cada curso, se hará una revisión y análisis de la red de Unidades Laborales de Bases (ULB) y Unidades Docentes (UD) acreditadas del territorio, para posibles ubicaciones de estudiantes en correspondencia con las tareas determinadas y objetivos a cumplimentar en cada año, será responsable de esta revisión la Coordinadora de la Disciplina PLCF y la Coordinadora de la Carrera.
- b) La Coordinadora de la Carrera, Coordinadora de la Disciplina PLCF y de Departamento de conjunto con el Vicedecano Docente de la Facultad, procederán a la revisión de los Convenios Laborales y de ser necesario a la confección de nuevos, velando el cumplimiento de lo establecido en la Resolución No. 02/2018. Es importante considerar que en el documento tienen que plasmarse los compromisos (derechos y obligaciones) asumidos por cada una de las partes con respecto a las prácticas laborales, y como elemento importante definir que la empresa tiene que otorgarle al estudiante un tutor en la empresa, con el objetivo de que éste sea el encargado de presentar al estudiante ante los diferentes trabajadores, rotarlo por las áreas de trabajo y atender sus necesidades profesionales y laborales durante la etapa. (Una vez confeccionados y elaborados los convenios, se les enviará a la Red de Unidades Laborales de Bases y Unidades Docentes Acreditadas seleccionadas, para que realicen una revisión y expresen su conformidad o no con respecto a este. A partir de ahí pueden surgir dos variantes: si está de acuerdo, se procederá a realizar la firma de dicho documento, si no está de acuerdo con el mismo, se le harán adecuaciones, y se volverá a enviar para su revisión nuevamente y su posterior firma).

- c) Para dar continuidad al procedimiento, se debe precisar con los Profesores Principales de Año (PPA), las etapas de su realización en cada año académico, según el Gráfico Docente del curso para la carrera. Será responsable de esta tarea la Coordinadora de la Disciplina PLCF y el Coordinador de Carrera, será el encargado de participar y supervisar la realización de esta actividad.
- d) Con el propósito de facilitar las relaciones académico-laborales de la universidad con el sector empresarial del territorio, para el segundo, tercero y cuarto años, la carrera tiene definidas las diversas tareas que el estudiante puede realizar, en correspondencia con los conocimientos adquiridos hasta el nivel alcanzado y los objetivos del año, estos últimos serán revisados y actualizados en correspondencia con las modificaciones del Plan E. Estas tareas deben ser objeto de análisis sistemático para verificar que se correspondan con los objetivos educativos e instructivos a cumplimentar en cada año académico, en una reunión metodológica, la cual será dirigida por la Coordinadora de la Carrera y Coordinadora de la Disciplina PLCF y participarán los coordinadores de todas las disciplinas y años. El documento con sus modificaciones debe ser de sistemática consulta por la Coordinadora de la Disciplina PLCF.
- e) Contactar con las ULB y las UD sería el próximo paso a seguir, ya sea por correo electrónico y/o de preferencia presencialmente. En este contacto se le informará a las ULB, por escrito la fecha de realización de las Prácticas Laborales según Gráfico Docente y a su vez las ULB informarán las necesidades plasmadas en el documento "Posibles Unidades Laborales de Bases y Unidades Docentes para la realización de la PLCF". Los encargados de este contacto serán la Coordinadora de Carrera y la Coordinadora de la Disciplina PLCF, de conjunto con los PPA.
- f) La planeación, exige que la Disciplina PLCF realice una Reunión Metodológica, en la cual participarán los PPA, la Coordinadora de Carrera y la Coordinadora de la Disciplina PLCF, donde se orientará a los PPA la revisión de la carga docente del curso, para identificar las asignaturas que como parte de su sistema de evaluación final poseen Trabajos de Cursos y/o Trabajos de Investigación Extraclases, con el propósito de vincularlos con los objetivos de la PLCF. (Para

cumplimentar esta tarea, los coordinadores de Año realizarán reuniones metodológicas en los años, con la participación de todos los factores (profesores, Coordinadores de las Disciplinas del perfil del profesional, representación de la FEU y la UJC), que pueden aportar ideas acerca de la integración de conocimientos en el año académico y en correspondencia con los objetivos de las PLCF)

- g) Estas experiencias serán transmitidas por los PPA en una Reunión Metodológica de la Disciplina PLCF con la participación de la Coordinadora de Carrera, Coordinadora de la Disciplina PLCF y los coordinadores de los Colectivos de las Disciplinas, donde se definirán las formas de integrar los Trabajos de Cursos, Trabajos de Investigación, con las PLCF.
- h) Una vez que se definen formas pedagógicas de integración entre Docencia – Investigación – PLCF, verificadas las tareas a realizar por el estudiante en cada año académico y reconocidas las demandas de las ULB del territorio, se poseen los elementos necesarios para orientar la elaboración de las Guías de las PLCF para cada año, los Coordinadores de Año son los principales responsables del diseño de éstas. Es preciso reiterar que para su confección, no puede obviarse la estructura metodológica definida para las Guías y la información generada en las actividades anteriores, las cuales son:
- Tareas que puede realizar el estudiante durante su PLCF.
 - Asignaturas con Trabajo de Curso y Trabajos de Investigación a realizar.
 - Posibles Unidades Laborales de Bases y Unidades Docentes para la realización de la PLCF.
 - Formas de Integración entre Trabajos de Cursos, Trabajos de Investigación y PLCF.
- i) Una vez confeccionadas las guías y definidas posibles ubicaciones, se determinarán las responsabilidades individuales dentro de la Junta de cada Año, en la ejecución y control de proceso, y como parte de la integración de los trabajos de cursos, de investigación y las PLCF, los propios profesores de las asignaturas involucradas son los que asesorarán a los estudiantes durante la

realización de la práctica laboral, así como el tutor asignado al estudiante por la carrera, de conjunto serán los encargados de realizar las visitas a las ULB.

2. Organización de la Práctica Laboral Contable Financiera.

Actividades a desarrollar:

- j) Se procederá a la realización de la reunión de inicio de la práctica laboral, en la misma participarán los estudiantes de año, la Coordinadora de Carrera, Coordinadora de la Disciplina PLCF, empresarios y directivos invitados y el PPA (esta puede realizarse en cualquiera de las aulas especializadas que se poseen en las Unidades Docentes convenidas). En la reunión se les presentará a los estudiantes cada uno de los invitados, se les explicará la guía y se darán orientaciones acerca de qué es lo que se espera de ellos, por último se les ubicará en el sector empresarial y/o laboral. El coordinador debe contar con un documento para el control estricto acerca de los “Datos del Estudiante con respecto a las Prácticas Laborales Contables Financieras.”, en el que quedará plasmado el nombre del estudiante, ULB donde realizará las prácticas laborales, tutor asignado por la universidad y tutor asignado por la empresa.

3. Seguimiento y Control de la Práctica Laboral Contable Financiera.

Actividades a desarrollar:

- k) Esta etapa comienza con la ejecución de visitas programadas o no a Unidades Laborales de Base y/o Unidades Docentes según la ubicación de los estudiantes; el PPA debe tener constancia de la realización de dicha tarea por los profesores designados. Como parte de la estrategia, es una exigencia que en las Guías aparezca el listado de profesores controladores de la calidad de la práctica laboral, según la asignación por estudiantes decidida en la Junta de Año, entre estos, tienen que involucrarse (asignársele responsabilidades de control de estudiantes) a los profesores de los Centros Universitarios Municipales, que a su vez serán controlados por los Coordinadores de carrera de cada CUM.

- l) Las tareas finales se centran en la evaluación de la PLCF, para lo cual el PPA de conjunto con la coordinadora de la Disciplina PLCF y la Coordinadora de Carrera, asignarán tribunales para la discusión del Informe Final. El acto de evaluación final de la PLCF de 1ro a 4to o 5to año, está integrado por dos grandes momentos evaluativos: la presentación y defensa del Informe Final y la aplicación del Examen Integrador. Ante la carencia de un documento oficial en la carrera que muestre la nota de ambas evaluaciones por separadas se propone al coordinador de año la elaboración de un documento que pudiera denominarse: “Evaluación Final de las Prácticas Laborales Contables Financieras”. Es importante señalar que las asignaturas integradas a la PLCF, en el año en que proceda, tienen pendientes la definición de su evaluación final, por tanto el profesor principal de las mismas tiene que ser miembro del tribunal para la defensa de los informes. Las notas finales de todas las asignaturas involucradas, incluyendo las PLCF, quedan definidas en el documento “Acta de Comparecencia a Examen Final”, el cual será entregado a secretaría por los Coordinadores de Años y profesores de asignaturas involucradas, para su procesamiento.
- m) El proceso de las PLCF concluye con la elaboración y emisión de un Informe Final sobre los resultados de la misma, éste es responsabilidad de la Coordinadora de la Disciplina PLCF, el cual lo entrega a la Coordinadora de Carrera, para su posterior discusión ante el Consejo de Dirección de la Facultad.

Las actividades anteriores y las que de ellas derivan deben cumplirse de acuerdo al siguiente cronograma:

| Actividades a desarrollar | Participantes | Responsables | Fechas |
|---|---|--|---------------------|
| Reunión Metodológica (inicio de curso) Cumplimentar actividades: a) y b) | Coordinadora de Carrera, coordinadora de la Disciplina PLCF, Jefe de Departamento y Vicedecana Docente. | Coordinadora de Carrera, coordinadora de la Disciplina PLCF. | Octubre – Noviembre |
| Reunión Metodológica. Primer | Coordinadora de Carrera, | Coordinadora | |

| | | | |
|---|---|---|-----------------------|
| contacto con PPA Cumplimentar actividades: c) y d) | coordinadora de la Disciplina PLCF y Profesor Principal de Año. | de la Disciplina PLCF | Diciembre |
| Contactar con las Unidades Laborales de Base y las Unidades Docentes: e) | | Coordinadora de Carrera, coordinadora de la Disciplina PLCF, Jefe de Departamento y Vicedecana Docente. | Diciembre - Enero |
| Realización de Colectivos de Años sobre formas de integración: f) | Coordinadora de Carrera, coordinadora de la Disciplina PLCF, PPA y coordinadora de Disciplinas del perfil de la profesión. | PPA | Enero |
| Reunión Metodológica de la Disciplina PLCF sobre formas de integrar los Trabajos de Cursos, Trabajos de Investigación, con las PLCF: g) y orientar la elaboración de las Guías de las PLCF h) | Coordinadora de Carrera, coordinadora de la Disciplina PLCF, PPA y coordinadores de Disciplinas del perfil de la profesión | Coordinadora de la Disciplina PLCF | Enero |
| Realización de Colectivos de Años: Debate sobre la estructura de las Guías, posibles ubicaciones y asignación de responsabilidades en la ejecución, y control de la práctica laboral dentro de la Junta: i) | Coordinadora de Carrera, coordinadora de la Disciplina PLCF, PPA y coordinadores de Disciplinas del perfil de la profesión. | PPA | Febrero |
| Reunión de Inicio de la PLCF según gráfico docente. Cumplimentar actividad: j) | Coordinadora de Carrera, coordinadora de la Disciplina PLCF, PPA, estudiantes y empresarios | PPA | Según Gráfico Docente |
| Seguimiento y control de la PLCF. | PPA y profesores | PPA | Según |

| | | | |
|---|--|------------------------------------|-----------------------|
| Cumplimentar actividades: k) | del año | | cronograma de visitas |
| Evaluación Final de la PLCF: l) | PPA y coordinadores de las disciplinas y profesores todos. | PPA | Según Gráfico Docente |
| Elaboración y entrega al coordinador de Carrera de un Informe Final sobre los resultados de la PLCF | | Coordinadora de la Disciplina PLCF | Julio |

Anexo a la Estrategia para las Prácticas Laborales Contables Financieras (PLCF)

Unidades Docentes (UD)

1. Asociación Nacional de Economistas de Cuba (ANEC)
2. Banco Popular de Ahorro (BPA)
3. Banco de Crédito y Comercio (BANDEC)
4. Industria Pesquera de Sancti Spíritus (PESCASPIR)
5. Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT)

Unidades Laborales de Base

1. Dirección Provincial de Finanzas y Precios
2. Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba en Sancti Spíritus
3. Dirección Provincial del Banco Popular de Ahorro
4. División Territorial Copextel Sancti Spíritus
5. División Territorial Sancti Spíritus de la Empresa de Correos de Cuba
6. Dirección Económica de la Universidad de Sancti Spíritus
7. Empresa Gráfica
8. Empresa Forestal
9. Dirección Municipal de Comunales
10. Sucursal Consultoría Económica (CANEC SA)
11. Contraloría Provincial
12. Empresa Azucarera

13. Grupo Empresarial de Comercio y Gastronomía

14. Empresa Extrahotelera Palmares

Elaborado por:

Coordinadora de la Carrera: MSc. PA. Yola Anastasia Calderón Megrath

Coordinadora de la Disciplina PLCF: MSc. PA. Yeni Leidy Cancio Valdés

Aprobado por:

Jefes de Dpto: MSc. PA. Mariela Francisca Cantero García

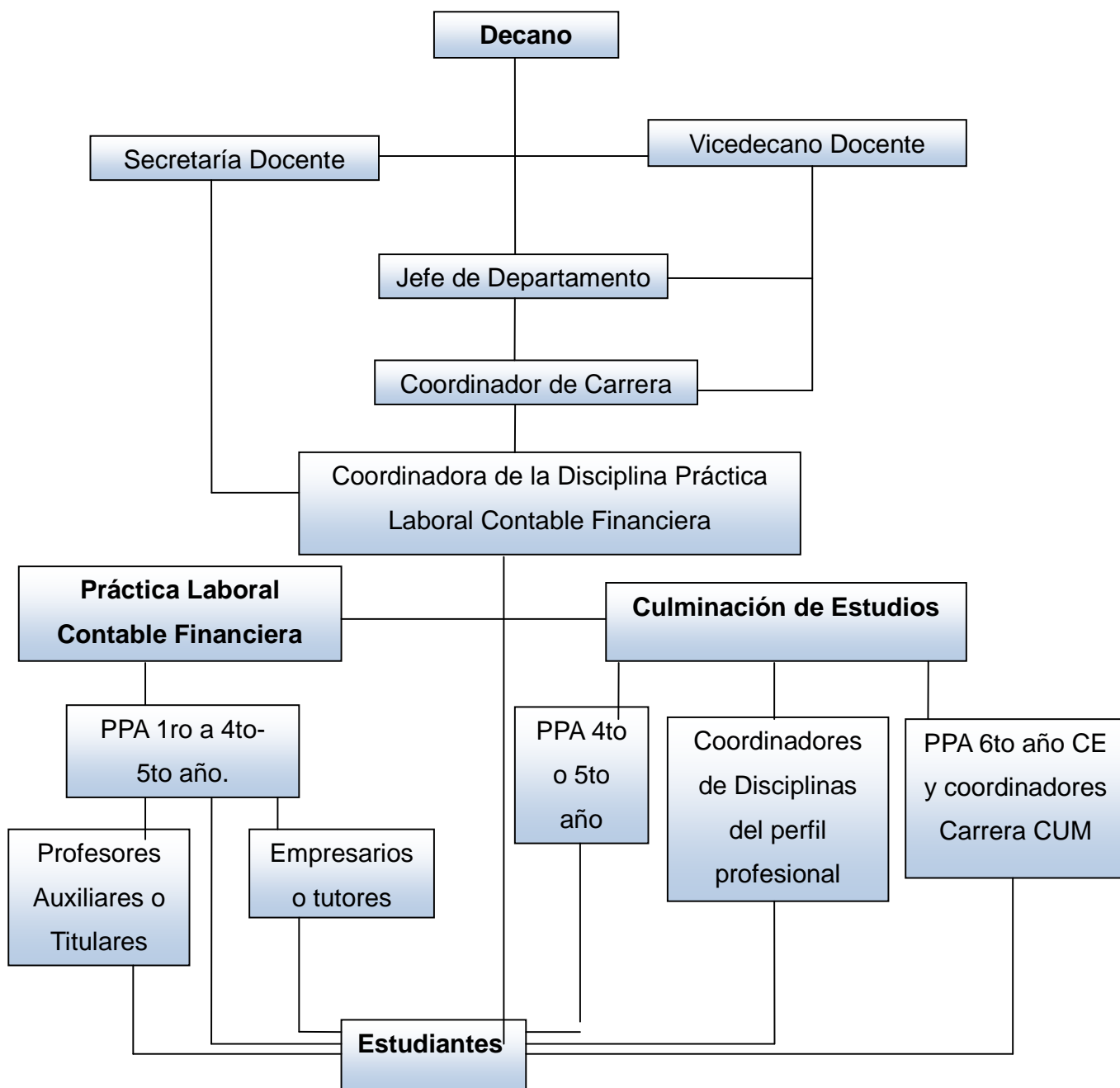
MSc PA. Miguel Sánchez Valera

Vicedecano Docente: MSc. PA. Yaniela March Martín

Decana: DrC. PT. Oliurca Padilla García

Octubre XXXX

Anexo 6: Estructura organizativa del proceso Disciplina PLCF



Anexo 7: Encuesta para la validación de resultados por criterios de especialistas

Interrogantes sobre la novedad científica.

La novedad científica quedará demostrada con respuestas satisfactorias a las siguientes interrogantes:

- ¿Los métodos y técnicas para el diagnóstico fueron utilizados adecuadamente?
- ¿Considera novedoso utilizar las regulaciones vigentes con relación al diseño e implementación de Sistemas de Control Interno, para diagnosticar el desempeño de un proceso formativo?
- ¿Cree usted que tanto para el diagnóstico, como en la propuesta de indicadores de gestión de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera, se consideran los factores más relevantes del proceso?
- ¿Los indicadores contienen la información sobre variables que responden a las necesidades formativas del contador?

Interrogantes sobre la pertinencia.

Los resultados de la investigación serán pertinentes si usted proporciona una respuesta afirmativa a las siguientes preguntas:

- ¿Considera que la propuesta de indicadores tributa al perfeccionamiento de la gestión en el proceso Disciplina PLCF?
- ¿La propuesta de indicadores crea pautas para el diseño e implementación de un procedimiento de control que mejore la gestión del proceso?

Para la selección de los especialistas se consideraron los siguientes elementos:

- Experiencia de trabajo en el proceso de formación del profesional.
- Responsabilidades en el colectivo de la carrera Contabilidad y Finanzas.
- Conocimientos sobre la gestión de procesos formativos.
- Dominio del tema y experiencia en el diseño e implementación de Sistemas de Control Interno.

El grupo seleccionado se compone de 6 especialistas con diversas responsabilidades en el proceso formativo, estos son: MSc. Yola A Calderón (Coordinadora de la Carrera), MsC. PA. Yaniela March Martín (Vicedecana Docente), MSc. PA. Yeni Leidy Cancio Valdés (Coordinadora de la Disciplina Práctica Laboral Contable Financiera), Jefes de Dpto: MSc. PA. Mariela Francisca Cantero García, MSc .PA. Miguel Sánchez Valera y MsC. PA. Yanelis Hernández Álvarez (Profesora principal de 5to año)