



JOSÉ MARTÍ PÉREZ



**MAESTRÍA EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS
IV EDICIÓN**



Título: El aprendizaje en los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas.

**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE MÁSTER EN
CIENCIAS PEDAGÓGICAS**

AUTORA: Lic. Meibis Cubillas Oria.

ORCID: 0000-0003-3574-3093

SANCTI SPÍRITUS, 19 julio del 2019

“Año 61 de la Revolución”



JOSÉ MARTÍ PÉREZ



**MAESTRÍA EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS
IV EDICIÓN**



Título: El aprendizaje en los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas.

**TESIS EN OPCIÓN AL TÍTULO ACADÉMICO DE MÁSTER EN
CIENCIAS PEDAGÓGICAS**

AUTORA: Lic. Meibis Cubillas Oria.

TUTOR: Profesor Titular. José Luis Cruz Díaz. Dr. C.

SANCTI SPÍRITUS, 19 julio del 2019

“Año 61 de la Revolución”

PENSAMIENTO

[...] hay que estar consciente de que cada aumento de salario que se apruebe o precio que se establezca debe corresponderse con las posibilidades de la economía [...]

Raúl Castro Ruz (2017, p. 19)

DEDICATORIA

- + A mi esposo y sus hijos, además, a mi suegra por su ayuda incondicional y voluntariedad para que siempre alcance la meta final.*
- + A mis padres: Inés María y Fidel.*
- + A mi hermana quien contribuye a que yo avance y sea mejor persona todos los días, también, a sus dos hijitos que son como si fueran los míos, en lo particular, a Eduard Miguel.*

AGRADECIMIENTOS

- + A los profesores que imparten clases en la maestría y en las disciplinas de Contabilidad, Costo y Auditoría.*
- + A los estudiantes de la especialidad de Contador de la Enseñanza Técnica y Profesional.*
- + A la MSc. María de los Ángeles Gutiérrez Luna, por su ayuda y profesionalidad en la realización del trabajo de investigación.*

RESUMEN

La investigación responde al proyecto: “El fortalecimiento de las Ciencias de la Educación en el contexto de integración universitaria para un desarrollo sostenible”. Pertenece al resultado del 2018 – Concepción metodológica dirigida a los egresados de la universidad –. La indagación tiene como objeto de estudio: el proceso de enseñanza y aprendizaje de la asignatura Contabilidad y como campo de acción los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas en la formación del técnico del nivel medio en la especialidad Contabilidad. La autora de la investigación propone ejercicios encaminados a favorecer el aprendizaje de las nóminas. Para penetrar en este campo del saber se utilizaron métodos y técnicas de la investigación educativa con sus respectivos instrumentos de los niveles teóricos, empíricos y estadísticos-matemáticos que permitieron la verificación de los resultados en los diferentes momentos de la investigación y medir la efectividad de los ejercicios propuestos. Constituyen contribuciones los siguientes resultados: la sistematización teórica y metodológica, los resultados del estudio diagnóstico, la presentación de la vía de solución y la aplicación de la propuesta que evidenció la transformación alcanzada, al lograrse un fortalecimiento del aprendizaje del tema objeto de estudio. La producción científica de la autora ha sido socializada en eventos Internacionales, nacionales y también en el libro: “La investigación pedagógica en acción: sinergias desde el aula. Miradas hacia la Pedagogía, la Psicología, la educación axiológica del pensamiento, las TIC y las ciencias de la información”

Palabras clave: Nomina. Aprendizaje, contador, ejercicios.

SUMMARY

The research responds to the project: "The strengthening of Education Sciences in the context of university integration for sustainable development". It belongs to the result of 2018 - Methodological conception directed to the graduates of the university -. The object of the investigation is the following: the teaching and learning process of the subject Accounting and as a field of action the accounting procedures for the registration, calculation and control of the payrolls in the training of the technician of the medium level in the specialty Accounting. The author of the research presents exercises aimed at promoting the learning of payroll. To penetrate this field of knowledge, methods and techniques of educational research were used with their respective instruments of the theoretical, empirical and statistical-mathematical levels that allowed the verification of the results in the different moments of the investigation and measure the effectiveness of the proposed exercises. The following results constitute contributions: the theoretical and methodological systematization, the results of the diagnostic study, the presentation of the solution route and the application of the proposal that evidenced the transformation achieved, by achieving a strengthening of the learning of the topic under study. The scientific production of the author has been socialized in international, national events and also in the book: "Pedagogical research in action: synergies from the classroom. Looks towards Pedagogy, Psychology, the axiological education of thought, ICT and information sciences "

Keywords: Roster. Learning, accountant, exercises.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN:	1
CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS TEÓRICOS GENERALES ACERCA DEL APRENDIZAJE EN PROCEDIMIENTOS CONTABLES PARA EL REGISTRO, CÁLCULO Y CONTROL DEL SUBSISTEMA DE NÓMINAS EN LA FORMACIÓN DE LOS TÉCNICOS DEL NIVEL MEDIO.	11
1.1 Generalidades teóricas y metodológicas del proceso de enseñanza-aprendizaje.	11
1.1.1 El proceso de enseñanza-aprendizaje de la Contabilidad en la Educación Técnica y Profesional.	16
1.2 El surgimiento y desarrollo de la Contabilidad.....	21
1.2.1 El ejercicio como vía para un aprendizaje desarrollador del registro de operaciones contables.....	25
1.3. Las nóminas y los procedimientos contables.	29
1.3.1. Los procedimientos contables de operaciones relacionados con las nóminas.	32
1.3.2 Modelos establecidos en el subsistema de nóminas para el control de los recursos materiales, financieros y humanos.....	38
CAPÍTULO 2. RESULTADOS DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO. FUNDAMENTACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA PRPUESTA. EVALUACIÓN DE LOS EJERCICIOS A TRAVÉS DE LA EXPERIMENTACIÓN.	40
2.1 Descripción de los resultados del estudio diagnóstico.	40
2.2 Fundamentación de la vía de solución.	43
2.2.1. Presentación de los ejercicios.	48

2.3 Evaluación de los ejercicios para favorecer el aprendizaje del registro, cálculo y control del subsistema de nóminas a través de un pre-experimento pedagógico. .62	
2.3.1. Descripción de los resultados del pretest.63	63
2.3.2 Descripción de los resultados postest.66	66
2.4 Evaluación de los resultados.....69	69
2.5 Consideraciones finales de la evaluación del pre-experimento.72	72
CONCLUSIONES73	73
RECOMENDACIONES74	74
BIBLIOGRAFÍA.	
ANEXOS.	

INTRODUCCIÓN:

La sociedad actual caracterizada por los constantes progresos científicos y técnicos, requiere de una profunda preparación de todos sus ciudadanos. Para ello se necesita que la escuela siga evolucionando de forma tal que pueda preparar a individuos capacitados para actuar en este mundo cada vez más tecnificado. Esto se traduce en educar al hombre para que pueda trabajar conscientemente, y posea un alto nivel de conocimiento científico - técnico que le sea posible aplicar en la vida y garantice su participación en la construcción del socialismo.

La formación planificada de las nuevas generaciones es una de las tareas más importantes del momento actual, la personalidad en su carácter integral exige que la educación tenga en cuenta la esfera intelectual, moral, estética, física, sexual, política e ideológica en sus objetivos específicos, pero también en unidad dialéctica. El perfeccionamiento del Sistema Nacional de Enseñanza es una respuesta a las nuevas exigencias que el desarrollo político-social y científico-técnico le impone a la educación.

Por supuesto, este perfeccionamiento no nació de la nada, desde siglos anteriores en Cuba se ha materializado una evolución en la Educación Técnica y Profesional que data de los siglos XVIII, XIX, XX y XXI y en particular este último. Ello se debe en gran medida, a la labor de los intelectuales y educadores más progresistas, que impulsaron la creación de escuelas dedicadas a la formación de técnicos y obreros calificados, competentes y competitivos a la altura de las grandes avances que tuvieron lugar a nivel global convencidos de la importancia que esto tenía para el desarrollo económico del país, y de sus propios ciudadanos.

A finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, la trascendental Revolución Educacional que se llevó y se lleva a cabo, los cambios en la economía cubana, la creación y ampliación de especialidades y el sistemático perfeccionamiento del propio Proceso Pedagógico Profesional, han potenciado un incremento sistemático de estudiantes en

estas instituciones las cuales mantienen una dirección científica del proceso de enseñanza cuya esencia fundamental es organizar de manera sistémica, planificada y científica las condiciones susceptibles de potenciar los tipos de aprendizaje, estimulando determinados tipos de procesos en los estudiantes para contribuir al Crecimiento y el enriquecimiento multilateral de sus recursos personales y de su personalidad.

Es por ello que la enseñanza implica organizar el proceso de apropiación de la cultura en la institución escolar en función del encargo social, de las particularidades y necesidades educativas de sus protagonistas, a partir de los niveles de desarrollo actual y potencial de los estudiantes para promover el tránsito continuo a niveles de desarrollo superiores con la finalidad de formar una personalidad integral capaz de transformarse y transformar su realidad en un contexto histórico concreto.

Se vive un proceso de transformaciones en que se está gestando una reformulación de la cultura escolar tanto de estudiantes como docentes. Crecer y alcanzar un mayor desarrollo requiere encontrar las dificultades existentes y proyectar científicamente su solución dirigiendo las acciones hacia nuevas etapas de desarrollo.

Como expresara nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz: Hoy buscamos a lo que a nuestro juicio debe ser y será un Sistema Educativo que se corresponda cada vez más con la igualdad, la justicia plena, la autoestima y las necesidades morales y sociales de los ciudadanos. (Castro, F. 2002:2).

Al tenerse en cuenta lo antes expuesto por el Comandante en Jefe, la Educación Técnica y Profesional (ETP) es la encargada de formar trabajadores integrales aptos para un mundo laboral que cambia continuamente, caracterizándose por sus conocimientos, hábitos, habilidades y valores que se desarrollan en los estudiantes en el área de especialización. El proceso de formación profesional por el que transitan los estudiantes en un centro politécnico de economía en la especialidad Contabilidad es de gran importancia, pues de su preparación depende en gran medida su desempeño profesional.

Un hecho actual que deben enfrentar los profesionales de la ETP es la rapidez con la que se producen los cambios tecnológicos, económicos y sociales que tienen lugar a nivel mundial y que están obligados a asimilar. El profesional actual debe caracterizarse por el desempeño de un rol activo y transformador de la realidad y son los docentes los encargados de guiarlos en el aprendizaje y en la preparación contribuyendo al desarrollo de habilidades y potenciando el espíritu investigativo en ellos. Es imprescindible que todos comprendan la necesidad de mejorar la calidad de la educación.

Ahora el problema no es puramente cuantitativo, es un fenómeno cualitativo que hay que lograr con el trabajo sistemático. Es por ello que deben considerarse los objetivos, el contenido tratado, los métodos y medios utilizados por el profesor, la calidad de sus clases, la participación activa de los estudiantes, sus motivos e intereses y su nivel de conocimiento y desarrollo, el profesor al dirigir el proceso de enseñanza, debe tener presente la participación activa de los estudiantes en la búsqueda de procedimientos y soluciones a los diferentes problemas.

El Instituto Politécnico de Economía (IPE) Cdte. Enrique Villegas Martínez no está exento a esta realidad, pues a través de la práctica pedagógica la autora ha constatado que los estudiantes de segundo año de la especialidad Contabilidad de dicho centro presentan ciertas debilidades con respecto al aprendizaje del registro, cálculo y control de la nómina dado por los siguientes aspectos:

Dificultades cognitivas en Matemática, específicamente en el cálculo aritmético y porcentual, asignatura que constituye la base de las asignaturas técnicas que recibirán en la especialidad.

Escasa bibliografía sobre el tema de nóminas en la escuela, la existente aborda conocimientos básicos y data de inicios de los años noventa, esta no incluye los cambios constantes que ocurren en la economía; aspecto que hace que los estudiantes se inserten en las empresas sin la preparación técnica que demandan los momentos actuales; es decir, la bibliografía existente está desactualizada.

Al tenerse en cuenta lo antes argumentado, y la práctica educativa la autora de esta investigación considera que esta problemática constituye una línea a investigar por la trascendencia e importancia del tema, por lo que se plantea el siguiente **problema científico**: ¿Cómo favorecer el aprendizaje en los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas en la formación de los técnicos del nivel medio en la especialidad Contabilidad?

La investigación se enmarcó en el **objeto de estudio**: el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura Contabilidad y el **Campo de Acción**: los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas en la formación del técnico del nivel medio en la especialidad Contabilidad.

Para lograr el fin deseado en la búsqueda del conocimiento científico se formuló el siguiente **objetivo general**: aplicar ejercicios para favorecer el aprendizaje en los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno Inherente al Subsistema para las Empresas Cubanas, en la formación del Técnico Medio en Contabilidad en el grupo 2IE-1C de la Instituto Politécnico de Economía, Comandante "Enrique Villegas Martínez" en el municipio de Sancti Spíritus.

Para la realización del trabajo se hizo necesario descomponer el problema científico en subproblemas y se a través de la formulación de las siguientes **preguntas científicas**:

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el aprendizaje del registro, cálculo y control de las nóminas de acuerdo a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas de Control Interno en los estudiantes de la ETP?
2. ¿Cuál es la situación real que presenta el aprendizaje de los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas, vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y normativas de Control Interno Inherente al Subsistema para las Empresas Cubanas en la formación del técnico del nivel medio en Contabilidad en el grupo 2IE-1C del IPE "Enrique Villegas Martínez" en el municipio de Sancti Spíritus?

3. ¿Qué características deben poseer los ejercicios para favorecer el aprendizaje en los procedimientos contables, el cálculo así como el control de las nóminas, vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno Inherente al Subsistema para las Empresas del país en la formación del técnico del nivel medio en Contabilidad en el grupo 2IE-1C del IPE "Enrique Villegas Martínez" en el municipio de Sancti Spíritus?

4. ¿Qué resultados se obtendrán con la aplicación de los ejercicios de acuerdo a los procedimientos contables, el cálculo así como el control del subsistema de nómina conforme a las Normas Cubanas de Contabilidad y normativas para favorecer el aprendizaje en la formación del técnico del nivel medio en Contabilidad en el grupo 2IE-1C del IPE "Enrique Villegas Martínez" en el municipio de Sancti Spíritus aplicados en la práctica pedagógica?

Para lograr la heurística en la búsqueda de respuesta a estas interrogantes lo posibilitó el planteamiento de las **tareas científicas** siguientes:

1 Determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos que sustentan el aprendizaje del registro, cálculo y control de las nóminas de acuerdo a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas de Control Interno en los estudiantes de la ETP?

2. Diagnóstico de la situación real que presenta el aprendizaje de los procedimiento contables para el registro cálculo y control de las nóminas vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno Inherente al Subsistema para las Empresas del país en la formación del técnico del nivel medio en Contabilidad en el grupo 2IE-1C del IPE "Enrique Villegas Martínez" en el municipio de Sancti Spíritus.

3. Elaboración de ejercicios para el aprendizaje de los procedimientos contables para el registro cálculo y control de las nóminas vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno Inherente al Subsistema para las Empresas del país en la formación del técnico del nivel medio en Contabilidad en el grupo 2IE-1C del IPE, "Enrique Villegas Martínez" en el municipio de Sancti Spíritus.

4. Evaluación de los ejercicios elaborados para el aprendizaje de los procedimientos contables para el registro cálculo y control de las nóminas, vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno Inherente al Subsistema para las Empresas del país en la formación del Técnico Medio en Contabilidad en el grupo 2IE-1C del IPE "Enrique Villegas Martínez" en el municipio de Sancti Spíritus, partir de su aplicación en la práctica.

Personalización de las variables controladas.

Variable dependiente: el aprendizaje del registro, cálculo y control de las nóminas consiste en que el estudiante posea conocimientos sobre las transacciones que pueden originarse de acuerdo a las Normas Cubanas de Contabilidad y Normativas de Control Interno inherente al Subsistema. Para la autora el estudiante alcanza el referido nivel cuando posee dominio y sabe emplear en su práctica aplicar lo aprendido.

Variable independiente: los ejercicios: la autora asienta el siguiente constructo que sustenta desde su mirada "son actividades contentivas de acciones y operaciones que favorecen el aprendizaje en los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas, vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno inherente al Subsistema para las Empresas del país en la formación del Técnico Medio en Contabilidad" Cubillas (2018, p. 9)

Operacionalización de la variable dependiente.

Dimensiones	Indicadores
Cognitiva	<p>.1. Dominio al registrar en asientos de diario, procedimientos contables donde se utilicen cuentas del subsistema de nóminas</p> <p>2 Dominio en el cálculo del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social), el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) y hasta el 5% de contribución especial para la contabilización de las nóminas</p> <p>3. Dominio sobre el control de los modelos establecidos para el subsistema de nómina.</p>
Procedimental:	<p>1. Realización de asientos de diarios sobre el registro de nóminas, pago del salario no reclamado, obligación con el presupuesto del estado del salario no reclamado, cancelación del salario indebido</p> <p>2. Aplicación del cálculo correcto del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) y hasta el 5% de contribución especial para la contabilización de las nóminas</p> <p>3. Elaboración de los modelos establecidos en el subsistema de nómina para el control de los recursos financieros y humanos</p>

La investigación es de tipo descriptiva, con enfoque mixto. Se partió del empleo del método dialéctico-materialista.

Durante el desarrollo de la investigación se emplearon **métodos y técnicas** con sus respectivos instrumentos de la investigación educativa, al tenerse en cuenta los niveles del conocimiento científico

Del nivel teórico:

Histórico-lógico: Permitió el estudio acerca de cómo se ha manifestado el proceso de formación y desarrollo de las habilidades técnicas en la contabilidad y su evolución dentro de la Enseñanza Técnica y Profesional, además permitió estudiar los documentos normativos del desarrollo de las habilidades contables, así como la literatura especializada.

Analítico-sintético: propició la determinación de las dificultades y potencialidades y su integración en los distintos momentos del cumplimiento de las tareas científicas, determinando el sistema de conceptos básicos de las habilidades técnicas en los alumnos de las Escuelas Politécnicas.

Inductivo-deductivo: determinó las operaciones que deben realizar los estudiantes hacia el logro de las habilidades dentro de la profesión, y la generalización del diagnóstico, la puesta en práctica y evaluación del desarrollo de estas.

Enfoque de sistema: proporcionó una orientación general para los ejercicios en el desarrollo de las diferentes acciones y operaciones, a partir de los niveles de asimilación y con una estructura integrada en consecuencia con el orden que establece sus relaciones de coherencia y jerarquización.

Del nivel empírico:

Observación pedagógica: Permitió constatar de forma planificada el comportamiento de los estudiantes durante el desarrollo de las clases con respecto al

dominio y destreza al registrar operaciones contables. Dicha observación se realizó sobre la base de indicadores precisos que permitieron dirigir la atención hacia aquellos aspectos que se necesitaron diagnosticar. (Anexo: 1)

***Análisis al producto de la actividad:** se aplica en la constatación inicial para precisar el nivel alcanzado por los alumnos en las habilidades registrar, calcular e identificar los modelos establecidos para el subsistema de nóminas mediante la revisión de libretas, evaluaciones sistemáticas escritas. (Anexo: 2) y como técnica la **prueba pedagógica:** se empleó para medir las habilidades en los estudiantes según los objetivos para este grado en cuanto al aprendizaje del registro cálculo y control de las nóminas dada la importancia que tiene el tema en la formación del técnico medio contador, a la entrada y a la salida. (Anexos 3 y 4)

Del nivel estadístico-matemático:

Se empleó la estadística descriptiva: la que permitió la ilustración de los resultados de los diferentes instrumentos aplicados a través de tablas y gráficos. Además, el análisis porcentual, para comparar los resultados en el diagnóstico.

Para hacer valoraciones de comportamientos en los sujetos se declara como unidad de estudio y decisión muestral: del IPE "Cdte. Enrique Villegas Martínez", del municipio Sancti Spíritus, provincia Sancti Spíritus, a los 90 estudiantes de segundo año de la especialidad de Contador que conforman la **población**, se seleccionó como **muestra** 30, lo que representa el 33,3%. Esta muestra fue elegida de forma intencional por conveniencia, se tuvo en cuenta los resultados de aprendizaje, es decir, en el nivel de asimilación reproductivo (18) estudiantes, (10) estudiantes en el nivel aplicativo y (2) del creativo.

La muestra se corresponde con un grupo educativo, que se beneficia desde primer año con la orientación y guía de un Profesor General Integral que posee un buen desempeño en su labor, es además un grupo que tiene buena asistencia y puntualidad. En cuanto a las debilidades de la muestra seleccionada la mayoría de los estudiantes tienen problemas académicos, son muy callados y responden a las

características de la adolescencia: falta de interés y motivación por su futura profesión, e independencia en la realización de ejercicios.

Esta investigación la **novedad científica** radica en la concepción de los ejercicios dirigidos a favorecer el aprendizaje del cálculo, registro y control de las nóminas, vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno Inherente al Subsistema de nómina para las Empresas Cubanas, asimismo propician la implicación del estudiante en la adquisición del conocimiento con carácter desarrollador y permite establecer el vínculo interdisciplinario. Se caracterizan por ser flexibles, inclusivos y dinámicos, desarrolladores.

La **significación práctica**: los ejercicios, pues fueron elaborados al tenerse presente las fortalezas y las debilidades de los estudiantes; además mantienen un estrecho vínculo con la realidad de las empresas del territorio, asimismo, los ejercicios se corresponden con el registro, cálculo y control de las nóminas acorde a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las Normativas del Control Interno Inherente al Subsistema para las empresas del país y sobre la base de los conocimientos que de este tema deben poseer los técnicos del nivel medio en Contabilidad.

Estructura de la tesis: introducción, dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. La introducción contiene los diseños teóricos y metodológicos y los aspectos más generales. En el desarrollo aparecen los dos capítulos, en el primero se fundamenta desde el punto de vista teórico y metodológico el objeto de estudio y el campo de acción. En el segundo se describen los resultados del estudio diagnóstico, se fundamenta y presenta la vía de solución y se refieren los resultados experimentales.

CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS TEÓRICOS GENERALES ACERCA DEL APRENDIZAJE EN PROCEDIMIENTOS CONTABLES PARA EL REGISTRO, CÁLCULO Y CONTROL DEL SUBSISTEMA DE NÓMINAS EN LA FORMACIÓN DE LOS TÉCNICOS DEL NIVEL MEDIO.

El objetivo estratégico de este capítulo es la determinación de los fundamentos teóricos, que permiten la elaboración de ejercicios para el desarrollo de la habilidad registrar en la formación del Técnico Medio en Contabilidad partiendo del proceso de enseñanza aprendizaje y a través de la valoración de diferentes concepciones psicológicas y didácticas

1.1 Generalidades teóricas y metodológicas del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El país ha realizado grandes esfuerzos por llevar a cabo profundas transformaciones en todos los subsistemas educacionales, con la introducción de cambios curriculares y otros soportes, que contribuyen a la producción de una enseñanza desarrolladora y con ello el perfeccionamiento paulatino de los procesos de aprendizaje en los estudiantes, igualando las posibilidades reales de conocimiento y oportunidades, de desarrollo físico y mental para todos los niños y jóvenes, al respecto Martí expresó: "Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido, es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente hasta el día en que vive y es ponerlo a nivel de su tiempo para que flote sobre él y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote, es preparar al hombre para la vida". (1975: 281)

Se debe trabajar objetivamente en una sólida preparación general integral de los estudiantes, que le permitan enfrentar una vez egresados de la escuela, los problemas de su profesión, así como el análisis, solución y ejecución de las actividades con independencia y creatividad. Dotar a los estudiantes de conocimientos y habilidades que propicie asimilar los cambios que ocurran en su especialidad, es ponerlos al nivel de su tiempo. También debe estar apto para estos retos, es decir, que el estudiante pueda desarrollarse en su vida personal y

profesionalmente.

Las definiciones del proceso de enseñanza aprendizaje consultadas en la literatura científica pedagógica a lo largo de la vida profesional del autor, le permite tomarlas como referente en las generalizaciones, que sobre el objeto de estudio y del campo de acción se presentan en esta tesis.

El proceso de enseñanza aprendizaje es un acontecimiento en el que se relacionan entre sí maestros y estudiantes. En la enseñanza se unen la actividad del maestro: enseñar, y la actividad del alumno: aprender, para formar una calidad de trabajo pedagógico. Se debe hacer hincapié en la calidad de lo pedagógico, pues el Proceso Enseñanza Aprendizaje es algo más que una simple forma de organización de la enseñanza y el aprendizaje, la Dra. Guillermina Labarrere Reyes (1998: 58) plantea que, en el proceso de enseñanza deben destacarse los procedimientos mediante los cuales el alumno puede apropiarse de los conocimientos (...) el éxito de la enseñanza no solo depende de la apropiación de un sistema de conocimientos, sino en gran medida, del nivel de desarrollo de las habilidades y los hábitos que deben tener los alumnos ..., más adelante la destacada pedagoga refiere que .los conocimientos, las habilidades y los hábitos constituyen una unidad”.

En la concepción de la formación general y la instrucción integral, se manifiesta especialmente el carácter humanista y martiano del sistema educacional. Para preparar un profesional resulta necesario instruirlo. Ello supone dotar a los educandos de los conocimientos y habilidades esenciales en su profesión. Pero no basta con que el hombre se instruya para lograr un desempeño exitoso después de graduado. La instrucción debe llevarse a cabo en la práctica de la profesión, entonces el graduado estará en condiciones de utilizar los conocimientos y habilidades en la solución de los problemas que se le presenten como parte de su actividad laboral.

Por ejemplo Rodríguez Niebla H. (2007) en su tesis de maestría refiere que “.la **enseñanza** es proporcionar a los estudiantes los conocimientos necesarios., mientras que, la **educación** es prepararlos profesional y humanamente para su

vida, para realizar con éxito las tareas culturales, económicas y científicas que demanda el desarrollo social". Por esto se considera que las definiciones de enseñanza y educación están en función del proceso de enseñanza aprendizaje, a partir de la estrecha relación directa y necesaria que existe entre "enseñar" y "aprender".

Aunque la procedencia de la palabra didáctica proviene del griego adoptando la significación "enseñar", en la actualidad, ese alcance queda limitado al cumplir con el encargo social de la pedagogía cubana: formar hombres integrales. Esta idea considerada por J. Zilberstein, (1999:13), refiere a que la integración es un aporte a la teoría científica del enseñar y el aprender, que se apoye en leyes y principios; la unidad entre la instrucción y la educación; la importancia del diagnóstico integral; el papel de la actividad, la comunicación, la socialización, la unidad entre lo cognitivo, lo afectivo y lo volitivo."

Aunque se han desarrollado diferentes posiciones acerca de la didáctica, se asume el criterio de incluirla como una de las Ciencias de la Educación, en la que la Pedagogía es la ciencia integradora. El objeto de estudio de la didáctica se enmarca en el proceso de enseñanza aprendizaje y su carácter integral y desarrollador de la personalidad de los estudiantes.

En los años en que el individuo asiste a la escuela, así como a lo largo de toda la vida y en diferentes contextos, se obtienen conocimientos de manera incidental o dirigida. Es por lo que una meta fundamental de la educación es fomentar en los estudiantes la capacidad de asimilar el aprendizaje independiente, autorregulado y permanente. Pero ¿qué es aprendizaje? Para Castellanos, D. (2005:24): aprendizaje "es el proceso dialéctico de apropiación de los contenidos y las formas de conocer, hacer, convivir y ser construidos en la experiencia socio histórica, en el cual se producen como resultado de la actividad del individuo y de la interacción con otras personas, cambios relativamente duraderos y generalizables, que le permiten adaptarse a la realidad, transformarla y crecer como personalidad".

Efectivamente, el aprendizaje es un proceso complejo, diversificado y condicionado

por factores, entre los que se pueden mencionar las características evolutivas del estudiante, las situaciones y los contextos en que aprende, los tipos de contenidos de los cuales debe apropiarse y los recursos con que cuenta para ello; la intencionalidad, conciencia y organización con que tienen lugar estos procesos.

En esta investigación se considera que el proceso de enseñanza aprendizaje es la secuencia sistémica de acciones desarrolladoras, conscientemente coordinadas entre el profesional de la educación, el estudiante, el grupo y los otros factores que tienen incidencia sobre el desarrollo de la personalidad.

El proceso de enseñanza aprendizaje ha sido históricamente caracterizado de disímiles formas, que van desde su identificación como proceso de enseñanza, con un marcado acento en el papel que juega el profesor como transmisor de conocimientos, hasta las concepciones más actuales en las que se concibe el proceso de enseñanza aprendizaje como un todo integrado, en el que se le da mayor importancia el papel protagónico del estudiante. En este último enfoque, se revela como característica determinante, la integración de lo cognitivo y lo afectivo, de lo instructivo y lo educativo como requisitos psicológicos esenciales además de pedagógicos.

Este proceso tiene lugar en el transcurso de las asignaturas y su propósito es contribuir a la formación integral de la personalidad del estudiante, siendo esta la vía fundamental para la adquisición de los conocimientos, hábitos, habilidades y valores. Así, en su desarrollo, el educando aprenderá diferentes elementos del conocimiento, conceptos, teorías, que forman parte del contenido de las asignaturas.

En el proceso de asimilación de los conocimientos se produce la adquisición de procedimientos y estrategias, que en su unidad conforman las habilidades, tanto específicas de las asignaturas, como de tipo más general; así por ejemplo, encontramos las que tienen que ver con los procesos de pensamiento, es decir el análisis, la síntesis, la abstracción, la generalización, entre otras. Para lograr asimilación de los conocimientos de forma efectiva en el aprendizaje se debe incluir

los siguientes elementos:

Muestra a los estudiantes.

1. Observaciones de los estudiantes de los objetos o fenómenos.
2. Comparación, confrontación y contraposición (análisis) de las propiedades puestas al descubierto.
3. Abstracción de las propiedades distinguidas mediante su fijación en los diferentes términos.
4. Generalización de concepto mediante la aplicación de términos en diferentes objetos que tengan evidencias destacadas.

En esta investigación se hizo necesario asumir los siguientes **términos**:

Ejercicios: Actividades diseñadas especialmente con el objetivo de desarrollar habilidades y hábitos en los estudiantes. Constituyen el sistema didáctico de las clases de ejercitación que conducen a la consolidación de los contenidos, así como la repetición de acciones con el objetivo fundamental de desarrollar habilidades hasta transformarse en hábitos. Expósito, C. (2001, p. 52)

Registro de hechos económicos: Es el proceso de identificación de las cuentas que intervienen en cada hecho económico y su clasificación, determinando de ese modo el aumento y disminución en las partidas, aplicando las reglas de débitos y créditos en el registro de las operaciones contables (Villa Quintero J. et al, 2006, p. 19)

1.1.1 El proceso de enseñanza-aprendizaje de la Contabilidad en la Educación Técnica y Profesional.

Dentro de la educación en los diferentes niveles de enseñanza, encontramos la ETP, específicamente los Politécnicos de Economía, encargados de formar técnicos del nivel medio en economía, que se gradúan en correspondencia con una guía de trabajo que materializa los conocimientos y profundiza las teorías, asegurando la elevación de la dirección del proceso pedagógico. Cuestión esta que permite el desarrollo de capacidades, hábitos y habilidades en los ejecutores de la transformación de la sociedad en el aspecto socioeconómico. En la Tesis "Sobre Política Educativa", aprobada por el Primer Congreso del Partido (1978: 675), se reflexionó sobre la importancia de este tipo de enseñanza: "la Educación Técnica y Profesional tiene la función de proporcionar a la economía del país la fuerza de trabajo calificada de nivel medio, que requiere para su desarrollo en las distintas ramas de la producción y los servicios".

En el ámbito en que se enmarca la economía cubana en los momentos actuales de transformaciones, se requiere de atemperar los conocimientos novedosos y tradicionales, logrando una armonía entre ambos. Por lo que constituye un requisito indispensable para el futuro técnico, ser capaz de lograr en su esfera de actuación la interrelación entre la Economía, la Eficiencia, y la Eficacia, aportando creatividad y versatilidad a su labor, en correspondencia con la Revolución Científico Técnica y las exigencias del hombre nuevo y de esta forma proporcionar la fuerza de trabajo calificada que requieren las distintas ramas de la producción y / o servicios.

En la ETP, como en los niveles precedentes, resulta importante el lugar que se le otorga al estudiante en la enseñanza. Debe tenerse presente que, por su grado de desarrollo, los estudiantes de la ETP pueden participar de forma mucho más activa y consciente en este proceso, lo que incluye la realización más cabal de las funciones de autoaprendizaje y auto educación. Cuando esto no se toma en consideración para dirigir el proceso de enseñanza, el papel del estudiante se reduce a asimilar pasivamente, el estudio pierde todo interés para el joven y se convierte en una tarea no grata para él. Gozan de particular respeto aquellas

materias en que los profesores demandan esfuerzos mentales, imaginación, inventiva y crean condiciones para que el alumno participe de modo activo.

En los Planes de Estudio de la ETP se ha trabajado en base al rescate de la especialidad de Contabilidad. Esta surge en el año 1932 en la antigua "Escuela Elemental de Comercio", bajo el gobierno de Gerardo Machado, donde el plan de estudio que se aplicaba comprendía tres años, hasta que cierra sus puertas en 1933. Posteriormente en 1936, se realiza la reapertura del centro, tomando el nombre de "Escuela Profesional de Comercio" con características diferentes dentro de las que se encontraban los exámenes anónimos, donde el estudiante no plasmaba su nombre en el examen, sino que anexaba a la misma en un sobre aparte su nombre y dirección, para de esta forma evitar el favoritismo.

Este nuevo plan de estudio comprendía cuatro años, uno de preparatoria y tres de carrera. En el curso preparatorio se impartían clases de Teneduría, Español, Aritmética e Inglés, mientras que en los restantes años las asignaturas además de las que se impartían en la preparatoria, eran las nuevas materias como Contabilidad Intermedia, Principios Económicos, Geografía General y Económica, Composición y Redacción, Productos Comerciales, Mecanografía y Taquigrafía, Matemática Comercial, Arte de Vender y Publicidad, Elementos de Intervención y Fiscalización y Educación Física.

Esta misma estructura se mantuvo vigente hasta 1966, luego se cierra el centro y en 1971 adopta el nombre de Instituto de Economía, realizándose la primera graduación en 1975 y desglosándose los títulos por especialidad (Técnico Medio en Estadística, Técnico Medio en Contabilidad, Técnico Medio en Finanzas, Técnico Medio en Planificación). Aproximadamente en el año 1980 el centro se nombra Instituto Politécnico de Economía, denominación que todavía mantiene.

Por los criterios de la práctica internacional se utiliza la especialidad de Contador como rectora, se ha decidido retomar esta denominación en aras de un mayor perfeccionamiento del futuro graduado, tratando lograr la formación de un técnico altamente competitivo y que responda a las exigencias que demandan las

empresas. Es de vital importancia poseer conocimientos y habilidades en el manejo de la contaduría, más cuando todas nuestras empresas tienen el propósito de lograr una contabilidad certificada como tarea impostergable y que abre pasos al proceso de perfeccionamiento empresarial, donde se encuentra inmerso el sistema empresarial cubano.

La práctica ha demostrado que tratando de formar un técnico más integral, se hizo necesario el perfeccionamiento del proceso de enseñanza aprendizaje, puesto que, los egresados no contaban con las habilidades suficientes para su desempeño laboral, de modo tal que elevar la formación técnica y profesional de los egresados se convierte en una tarea inmediata.

El proceso de enseñanza aprendizaje para la formación de los futuros técnicos de la especialidad Contabilidad, responde a la definición planteada por García León M, (2003: 1) en su tesis doctoral en la cual se precisa que el : "Modelo teórico para la integración escuela politécnica-mundo laboral en la formación de profesionales de nivel medio, es entendida como el proceso de apropiación de conocimientos, habilidades, valores y métodos de trabajo pedagógico que prepara al estudiante para el ejercicio de las funciones profesionales y se expresa mediante el modo de actuación profesional que va desarrollando a lo largo de la carrera".

La apropiación de conocimientos constituye una premisa para el desarrollo de las habilidades. La verdadera formación de los conocimientos conlleva necesariamente a un proceso de formación de las habilidades, hábitos y valores. Dominar un concepto no significa que el estudiante pueda repetir textualmente, sino que pueda operar con él, utilizarlo, incorporarlo a los procedimientos de su actividad, como un instrumento de la misma.

1. Esto explica que el profesor deba diseñar tareas donde se incluyan un conjunto de operaciones, para que en el momento de realizar las acciones que se pretenden que el alumno domine como habilidad, pueda ejecutarlas sin dificultad; en otras palabras, se trata de garantizar las condiciones necesarias para que se cumpla este propósito; por supuesto para ello se tendrán en cuenta los resultados

del diagnóstico, de forma tal que se le pueda dar un mejor seguimiento a los estudiantes que verdaderamente lo necesiten.

2. En la tarea está presente el objetivo, condicionado por el nivel de desarrollo cognoscitivo alcanzado por los estudiantes, sus intereses, necesidades, además del contenido. La tarea debe incluir las acciones que deben dominar como habilidades en el sistema de conocimientos, así como el modo de actuar de profesores, estudiantes y otros componentes del proceso.

Los objetivos son el punto de partida para estructurar el contenido, los métodos y las formas de organización de la enseñanza, los mismos orientan el trabajo de docentes y estudiantes en el proceso y facilitan valorar la eficacia mediante la

OBJETIVO

CONTENIDO

evaluación. El proceso de enseñanza aprendizaje internamente cuenta con los siguientes componentes, en los que el estudiante es el sujeto:

MÉTODO

¿Qué?

MEDIOS

■ Conocimientos - Habilidades - Hábitos - Capacidades - Valores.

¿Cómo?

■ Para el desarrollo de las habilidades técnicas el más utilizado es el práctico. El papel protagónico lo tiene la ejercitación, ya que es la repetición dirigida y continua de los estudiantes bajo la dirección del profesor y de los trabajos docentes-productivos, con el objetivo de que asimilen gradualmente las habilidades y hábitos.

EVALUACIÓN

¿Con qué?

■ Los medios de enseñanza tiene gran importancia porque a través de la manipulación y explotación de estos se logra dominar la habilidad para lo que se emplean los mismos.

¿Hasta qué medida?

■ La evaluación recoge aspectos cuantitativos y cualitativos y se basa más, en una identificación que en una medición. Estos criterios permiten evaluar cada actuación por separado. Para valorar el sistema en su conjunto, desde la planificación hasta la evaluación se pueden medir los siguientes elementos:

1. Grado de definición y exactitud.
2. Precisión y efectividad de las invariantes funcionales.
3. Correspondencia del nivel de aprendizaje.
4. Adecuación de las actuaciones al sistema de conocimientos.
5. Creatividad en la realización de los ejercicios, lo que propicia la eficacia de la actividad práctica.
6. Nivel de ejecución de las habilidades que alcanzan los estudiantes (cantidad que puede ubicarse en uno de los niveles de desarrollo).

Para elaborar y jerarquizar los objetivos de la enseñanza de la contabilidad, es oportuno tener en cuenta los tipos de habilidades y de hábitos que se vinculan con los conocimientos, de modo que la formulación del objetivo sea, precisamente, la determinación de la habilidad que se desea lograr dentro de la ETP. Se puede tomar como referencia los trabajos de Nina Talízina, quien sugiere declarar los objetivos en un lenguaje de habilidades, ya que toda habilidad está vinculada a la solución de tareas concretas. Según la autora, "cuando utilizamos el lenguaje de las habilidades (...) podremos seleccionar los conocimientos que nos hacen falta". (Talízina N, 1988:200)

El aprendizaje debe responder a los niveles de asimilación, a la profundidad y sistematicidad de los contenidos determinados por los objetivos, logrando que en cada objetivo quede expreso el conocimiento y las habilidades que se pretenden lograr (el registro de los hechos económicos convierte a la habilidad registrar como rectora de la contabilidad). De acuerdo con lo anterior, la autora utiliza en el desarrollo de su trabajo la clasificación de los objetivos en correspondencia con los siguientes niveles de asimilación:

- **Familiarización:** Los estudiantes asimilan los conocimientos a través de la definición e identificación de los hechos económicos.
- **Reproducción:** Los estudiantes, a través de la reproducción de los fenómenos estudiados, tienen la posibilidad de analizar hasta llegar a la clasificación de las cuentas y la determinación de la naturaleza de las mismas.
- **Aplicación:** Los estudiantes asimilan los conocimientos a través de las aplicaciones de un modelo mediante operaciones intelectuales complejas, productivas y la solución de los problemas en el registro de los hechos económicos.
- **Creación:** Los estudiantes son capaces de extrapolar los conocimientos a través de las operaciones que ocurren en las empresas de su localidad.

El hombre refleja en su conciencia el mundo que lo rodea, durante la transformación que realiza de la naturaleza a través de la actividad social, consciente y dirigida. En esta actividad el hombre en aras de satisfacer sus necesidades va adquiriendo los conocimientos. Al establecer una estrecha relación entre los problemas económicos y las actividades que se despliegan en tareas, cuya ejecución garantiza al "saber hacer", facilita elevar los niveles de aprendizaje, si se tiene en cuenta que no se enseña para que los estudiantes reproduzcan, sino para que puedan trabajar y desempeñarse exitosamente en el mundo laboral.

1.2 El surgimiento y desarrollo de la Contabilidad.

La Contabilidad tiene una larga historia. Algunos estudiosos afirman que las primeras escrituras se realizan con el fin de registrar información contable. Se han encontrado registros de cuentas tan antiguas como las de China,

Babilonia, Grecia y Egipto. Los dirigentes de las civilizaciones utilizaban la contabilidad para conocer el costo de la mano de obra y los materiales usados en la construcción de estructuras como las grandes pirámides.

En el año 1494, el monje veneciano Fray Lucas Pacioli, publicó su famoso libro "La Partida doble, el método de la contabilidad". Aunque Pacioli no inventó la partida doble, tiene el mérito de haber descrito por primera vez, en su libro, dicho método. Con el transcurrir del tiempo la contabilidad se fue desarrollando con la necesidad de interactuar en el mercado que se hacía cada día más complejo. A pesar del desarrollo de la sociedad el método de la partida doble se ha ido perfeccionando en sus procedimientos y medios de registro, pero su fundamento ha permanecido inalterable. En la actualidad las empresas necesitan cada vez un Sistema de Contabilidad más eficiente, mediante el cual se pueda tomar decisiones acertadas y oportunas.

Es evidente que el desarrollo de la Contabilidad a través del tiempo se sustenta en la necesidad que hubo de anotar y de rendir cuenta a los propietarios; además de la complejidad de las empresas asociado a su desarrollo. Precisamente se puede preguntar entonces, ¿qué es la Contabilidad?

Tradicionalmente se ha definido la Contabilidad como arte, técnica o ciencia; como se puede apreciar en algunas de las definiciones que se han determinado sobre la contabilidad.

Para la Comisión de terminología del AIA (Accounting Research Bulletin No. 7 Special) la define como:.. "el arte de **registrar**, clasificar y resumir de manera significativa y en términos monetarios, operaciones y hechos que tienen, por lo menos en parte, un carácter financiero, e interpretar resultados de dichos hechos y operaciones". (Villa Quintero J. et al, 2006, p. 19)

En la definición se considera la Contabilidad como un arte. El arte es definido como un método, conjunto de reglas para hacer bien una cosa o conjunto de reglas para una profesión. Por lo que se puede afirmar que la definición de

Contabilidad como arte, responde a las necesidades de las empresas, destacándose como aspecto significativo al exponer el registro de las operaciones como punto de partida.

En el libro de Contabilidad Financiera I (2004, p. 4) se retoma la definición hecha por La Asociación Americana de Contadores (AAC), que define a la Contabilidad como, "...la técnica del proceso de identificar, medir, registrar y comunicar la información económica que permite formular juicios y la toma de decisiones por parte de los usuarios de la información". Al ser considerada la técnica como el conjunto de procedimientos de un arte o una ciencia, la AAC pone de manifiesto en su definición las principales habilidades que se deben dominar en la profesión de contador. Al respecto, pero desde otros ángulos con objetivos comunes, Maldonado (1983, p. 11) considera la Contabilidad como "... una técnica en constante evolución basadas en conocimientos razonados y lógicos que tienen como objetivo fundamental, **registrar** y sintetizar las operaciones financieras de una entidad e interpretar los resultados"

Si la ciencia se conoce como el conocimiento exacto y razonado, se puede valorar la definición del estudioso francés León Batardon que refiere que la Contabilidad es ".la ciencia que enseña las reglas que permiten **registrar** las operaciones efectuadas. (Batardon L, 1932, p. 13)

La Contabilidad es la ciencia que estudia las reglas necesarias para el registro de las operaciones, pero no se limita a esto únicamente su campo de acción, porque se necesita saber las modificaciones que sufre el capital, es decir, cuales son los resultados de las actividades económicas.

Refiriéndose al campo de acción de esta ciencia la economista Premio Nacional de Contabilidad Araceli Sito Cabo define a la Contabilidad como: " . l a ciencia que permite la anotación o registro veraz y oportuno de los hechos económicos, su procesamiento, información y análisis, constituyendo una herramienta fundamental de dirección en cualquier entidad". (Sito Cabo A, 1996, p. 1)

En el tiempo han ocurrido una serie de análisis y discusiones, en cuanto al carácter que tiene la Contabilidad, en cuanto a su consideración como ciencia, técnica o arte; si bien esta polémica es muy importante, en definitiva quien determina el carácter de la contabilidad serán los alcances, objetivos y metas de esta disciplina.

Han sido varias las definiciones dadas por diferentes organismos y tratadistas, de la contabilidad. Esta tiene sus propios métodos, sus principios, su terminología, es decir, está formada por un conjunto de conocimientos ordenados cuya veracidad se comprueba y se puntualiza constantemente en el curso de la práctica social, y que tiene gran importancia en el desarrollo de la producción material.

De los criterios expuestos por los economistas antes mencionados la autora considera que la Contabilidad es la ciencia que registra, procesa y sintetiza las operaciones financieras reales de una entidad, convirtiéndola en informes exactos, claros y precisos en un período de tiempo dado, con el fin de analizarlos e interpretarlos, apoyando los directivos en la planeación y el control, con la finalidad de obtener mejores resultados en su toma de decisiones.

La asignatura Contabilidad es una de las asignaturas del grupo Profesional Específica del plan de estudio, con un total de 462 horas, impartándose con frecuencia 5 en el primer año y con frecuencia 6 durante el segundo año, siendo la asignatura de formación profesional básica y específica más específica de la carrera, de ahí que la cantidad de horas y el tiempo asignado sea tan amplio. Tiene estrecha relación con el resto, sirviéndoles de punto de partida al resto del mismo grupo:

Objetivos generales de la asignatura.

-Registrar en asientos de diario los hechos económicos que ocurren en las diferentes entidades públicas cubanas, aplicando las regulaciones establecidas para cada subsistema contable.

-Elaborar los estados básicos de la contabilidad para hacer posible el correcto

análisis de los mismos por sus diferentes usuarios.

-Contribuir a la formación de habilidades que permitan efectuar las actividades contables con la calidad requerida y acorde con las normativas vigentes.

-Contribuir a la formación ética del contador partiendo del amor al trabajo, de un alto desarrollo profesional, y un adecuado medio ambiente en su puesto de de trabajo.

-Contribuir al desarrollo del trabajo independiente y del espíritu investigativo mediante la vinculación de la problemática de la contabilidad dentro del desarrollo económico.

1.2.1 El ejercicio como vía para un aprendizaje desarrollador del registro de operaciones contables.

En la apropiación de la experiencia histórica cultural, según Vygotsky, tienen gran repercusión las acciones colectivas e individuales del sujeto. Esto constituye un punto de partida a tener en cuenta en la organización y dirección del proceso de formación de conceptos y habilidades por el profesor.

Como plantea Vygotsky para establecer una relación entre el desarrollo del estudiante y las habilidades para el aprendizaje, hay que considerar dos niveles de desarrollo: el desarrollo actual y el desarrollo potencial, este último conocido como zona de desarrollo próximo (ZDP), definida por Vigotsky, (1978, p. 86) como: "...la distancia entre el nivel de desarrollo actual determinado por la capacidad para resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con compañeros más capaces" .

Obsérvese que en esta definición de la ZDP, el énfasis está en la ayuda proveniente de una persona experta. De los planteamientos hechos por el destacado psicólogo se concluye además, que el entorno social en el cual el educando tiene contacto con conceptos nuevos es determinante. En el campo de la

formación del Bachiller Técnico Contador los resultados de Vigotsky tienen una importante aplicación en el aprendizaje razonado y lógico.

Esta concepción permite analizar la importancia de propiciar en la práctica pedagógica las condiciones para que el aprendizaje se produzca, a través de la concepción y organización del proceso, de forma tal que el educando, en determinadas condiciones (sistema de relaciones, tipo de actividad) pueda, mediante la colaboración con el docente y otros estudiantes, llegar a un dominio independiente de las acciones que ejecuta. Por lo que resulta necesario realizar un análisis sintético de la teoría de la actividad.

La organización de la actividad docente debe hacerse de manera tal que se logre un ambiente cooperativo entre los estudiantes, a fin de que estos puedan compartir sus conocimientos y experiencias personales en la búsqueda y procesamiento de los hechos económicos. Las capacidades, una vez adquiridas, modifican la forma en que el individuo comprende, actúa y se ubica en diferentes contextos y situaciones. Cuando una capacidad está incorporada, pasa a formar parte del modo de relacionarse esa persona con el mundo.

El desarrollo de la actividad profesional demanda un alto grado de destreza, por lo que se necesita que se formen técnicos con habilidades adquiridas eficientemente para un buen desempeño profesional. Es a través de la actividad que el sujeto se enfrenta al objeto, se interrelaciona con él partiendo de sus necesidades.

La actividad está estructurada en acciones que son elementos relativamente independientes dentro de ella, ya que una acción dada puede formar parte de varias actividades o puede pasar de una a otra. Con respecto a la estructura de la actividad, Leontiev reconoce como componentes, a la acción y operación.

Sin pretender formular una definición acabada, desde el punto de vista psicológico se considera la acción como una ejecución de la actuación que se realiza en el plano consciente, determinada por la representación anticipada del resultado a alcanzar (objetivo) y la puesta en juego del sistema de operaciones requerido para

accionar. En tanto, la operación consiste en la ejecución que se realiza en el plano inconsciente, determinada por la tarea y la puesta en juego del sistema de condiciones personales o recursos propios del sujeto para operar.

La teoría de la actividad fue desarrollada posteriormente por Galperin que distingue la formación por etapas de las acciones mentales. Este autor considera el estudio como un sistema de determinadas actividades (actividad docente), cuyo cumplimiento conduce al estudiante a los nuevos conocimientos y hábitos. Cada tipo de actividad de estudio es, a su vez, un sistema de acciones unidas por un motivo que, en su conjunto, aseguran el logro de los objetivos.

También se denomina acción "al proceso que se subordina a la representación de aquel resultado que había de ser alcanzado". (Álvarez de Zaya 1989, p. 93). El propio autor se refiere a las operaciones como la vía por medio de la cual se complementan las acciones. Las operaciones constituyen la estructura técnica de las acciones.

Un elemento de vital importancia en las relaciones entre las acciones y las operaciones en la instrumentación ejecutora, es la orientación con respecto al contexto de actuación. "El individuo puede disponer de un sistema de acciones, pero si no actúa sobre el objetivo, la acción no existe. Lo mismo ocurre con las operaciones; si posee el sistema de recursos propios para ejecutar, pero no se plantea la tarea, no hay operación". (Bermúdez R., Rodríguez M., 1996, p. 17).

El estudio o investigación de las instrumentaciones de la actuación que comprende la unidad psíquica "instrumentación ejecutora" no podría realizarse sin tener en cuenta su estructura sistémica, en la que se manifiesta una relación de interdependencia mutua entre las acciones y operaciones requeridas para ejecutar la actuación.

Si se establece la correlación entre acciones y operaciones, los términos de acciones y operaciones, frecuentemente no se diferencian, no obstante, en el contexto de análisis psicológico de la actividad, su clara destrucción se hace

absolutamente imprescindible. Al decir Leontiev (198, p. 131)[...] la acción se correlaciona con los objetivos; las operaciones son las condiciones. El objetivo de cierta acción permanece siendo el mismo. Por su parte, las condiciones de los objetivos así como la actividad varían. Por esto es que varía sólo el aspecto operacional de la acción”.

Se debe descomponer la actividad docente en acciones y pasar al estudio de cada una de estas, las que tendrán una estructura y funciones determinadas. La célula básica de la actividad docente la constituye la acción.

La acción puede estar dividida de acuerdo con sus funciones en tres partes: "orientadora, de ejecución y control" (Galperin, 1986, p. 93). Al analizar la interrelación que existe entre sujeto-objeto en el desarrollo de la actividad hay que tener en cuenta la estructuración de esta:

- **Objetivo:** Es aquello que el hombre quiere alcanzar, obtener o crear. Es la representación anticipada del resultado de la actividad; para la cual se realiza la acción. Garantiza las premisas o condiciones concretas necesarias para el exitoso cumplimiento de la acción dada. Este debe comprender el conocimiento del estudiante de qué va hacer, cómo, con qué medios, por qué y para qué.
- **Motivo:** Constituye la característica fundamental de la actividad. Es la necesidad, deseo o interés que tiene el hombre para lograr su objetivo. En la acción el estudiante puede ser motivado, mediante el vínculo con experiencias anteriores, despertando intereses hacia el objeto de estudio: ¿para qué se estudia?, ¿qué valor posee?, ¿qué importancia social tiene?, ¿resulta interesante o novedoso?
- **Condiciones:** Permiten la realización de las tareas (los instrumentos, las circunstancias bajo las que se desarrollan, conocimientos, hábitos y habilidades previos que posee el estudiante). Es la parte ejecutora, el estudiante debe ocupar el papel protagónico. Las condiciones deben asegurar las transformaciones dadas en el sujeto de la acción, que pueden ser ideales o materiales. Aquí el alumno debe ejecutar actividades que le permitan desarrollar las operaciones del pensamiento

(análisis, síntesis, abstracción y generalización) y potencien la formación de conceptos o la adquisición de una habilidad.

En Cuba se ha encontrado gran aplicación a la concepción de una enseñanza para el desarrollo, en la cual el proceso de aprendizaje es la vía esencial en el logro del desempeño integral de los estudiantes y los futuros profesionales. Es importante para el estudiante de esta especialidad contar con vastos conocimientos, con el fin de lograr eficiencia y eficacia en el desempeño de su actividad laboral.

Por lo que se considera la actividad como el proceso donde el individuo, respondiendo a sus necesidades, se relaciona con la realidad. Por esto se utilizan los ejercicios como vía para el aprendizaje desarrollador, (teoría vigoskiana) facilitando al estudiante la adquisición de conocimientos, dotándolo de las herramientas y habilidades necesarias que les permita alcanzar la formación integral de un técnico competente y eficiente en la actividad económica en correspondencia con su ulterior aplicación en las entidades del territorio.

1.3. Las nóminas y los procedimientos contables.

Según el texto Contabilidad Un reto en los tiempos actuales de Yamila. Milagros y Adoración, definen como:

Nóminas:

Las nóminas constituyen el documento que formaliza el cobro de los trabajadores por concepto de haberes y salarios, vacaciones, subsidios, primas o vinculaciones, obteniéndose la conformidad mediante firma en este documento.

Es una obligación de pago que tiene la entidad con sus trabajadores. La forma de pago de los salarios puede ser mensual, quincenal o de otra forma

Retenciones:

Constituyen descuentos del salario que devengan los trabajadores y se ejecutan mediante las nóminas .Para efectuar retenciones por nóminas tienen que existir

documentos oficiales que amparen dichos descuentos que pueden ser por concepto de Ley General de la Vivienda ,Créditos Bancarios Recibidos, Pensión Alimenticia, Cuentas de Ahorro entre otros .

Salarios:

En economía, precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que

el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores.

Salario Básico:

Es la remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial, más los pagos adicionales establecidos legalmente, y se utiliza en los casos previstos en la legislación. (RES-MTS-27/2006, Artículo 6S)

Seguridad social:

Programas públicos diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo. Estos programas, que engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han ido surgiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades. Su financiación procede por regla general del erario público y su costo se ha convertido poco a poco en una preocupación cada vez mayor para los países desarrollados, que destinan a este fin más del 25% de su producto interior bruto (PIB). Muchos países que se encuentran en el subdesarrollo no pueden hacer frente al gasto que representan estos programas, o bien temen el efecto que las pesadas cargas fiscales impondrían sobre el crecimiento económico.

Contribución:

Lo que se causa por la percepción de ingresos de las personas físicas o morales que la Ley del Impuesto Sobre la Renta considera como sujetas del mismo impuesto sobre la renta.

Retenciones:

Constituyen descuentos del salario que devengan los trabajadores y se ejecutan mediante las nóminas. Para efectuar retenciones por nóminas tienen que existir documentos oficiales que amparen dichos descuentos. Estos pueden ser, Ley General de la Vivienda, Créditos Bancarios, Chequeras de Reforma Urbana, Pensión Alimenticia, Embargos judiciales, Cuentas de Ahorro y otros descuentos que se ejecutan por nóminas que previamente se registraron como cuentas por cobrar a los trabajadores siendo el caso de multas, cuentas por cobrar por ventas así como aplicación del Decreto Ley No 92.

Impuesto sobre la fuerza de trabajo:

Grava la utilización de la fuerza de trabajo asalariada, que pagaron todas aquellas personas naturales y jurídicas, cubanas o extranjeras.

La base imponible la constituye los salarios y demás remuneraciones que están sujetas al impuesto pagado de sus trabajadores con un tipo impositivo del 25%. (Colectivo Autores CECOFIS, 2003).

1.3.1. Los procedimientos contables de operaciones relacionados con las nóminas.

A continuación presentamos ejemplos de registros de hechos económicos que demuestran en la práctica docente como ejecutar cada una de las operaciones relacionadas con el subsistema de nóminas

1. Por la acumulación de la Nóminas de Salarios o Jornales por Pagar, fijando las retenciones por pagar, creando la provisión para vacaciones y las obligaciones con el presupuesto del estado.

Cta.	Descripción de las Cuentas y Subcuenta	Parcial	Debe	Haber
	Cuenta de Costo o Gasto_ que corresponde		xxx.xx	
	- Analizar por Elemento de Gastos	xxx.xx		
	Analizar por Centro de Costos o Gastos	xxx.xx		
	Obligaciones con el Presupuesto del Estado			xxx.xx
	Contribución a la Seguridad Social (12,5%)	xxx.xx		
	Contribución Especial Seguridad Social (5%)	xxx.xx		
	Impuesto sobre la Utilización Fuerza Trabajo (25%)	xxx.xx		
455	Nómina por Pagar			xxx.xx
	Analizar por Tipo de Nóminas	xxx.xx		
460	Retenciones por Pagar			xxx.xx
	Analizar por Tipo de Retenciones	xxx.xx		
492	Provisión para Vacaciones			xxx.xx
	Analizar por Trabajador	xxx.xx		

Extracción del efectivo del banco para el pago de la nómina.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
101	Efectivo en Caia		xxx.xx	
	- Fondo para Pago de Nómina	xxx.xx		
110	Efectivo en Banco u otras Instituciones			xxx.xx
	- Analizar por Cuenta Bancaria	xxx.xx		

Contabilizando de la liquidación del Pago de la Nómina.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
455	Nómina por Pagar		xxx.xx	
	- Nómina de Salario	xxx.xx		
101	Efectivo en Caia			xxx.xx
	- Fondo para Pago de Nómina	xxx.xx		

Contabilizando los Salarios no reclamados después del pago de la Nóminas. En la cuenta 565 Cuentas por Pagar Diversas se mantendrá por un período de 180 días.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
455	Nómina por Pagar		xxx.xx	
	- Nómina de Salario	xxx.xx		
565	Cuentas por Pagar Diversas			xxx.xx
	- Analizar por Trabajador	xxx.xx		

Contabilizando el reintegro al banco de los salarios no reclamados.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
110	Efectivo en Banco y otras Instituciones		xxx.xx	
	Analizar por Cuenta Bancaria	xxx.xx		
101	Efectivo en Caia			xxx.xx
	- Fondo para Pago de Nómina	xxx.xx		

Contabilizando la solicitud de los salarios reintegrados al ser reclamados por los trabajadores

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
565	Cuentas por Pagar Diversas		xxx.xx	
	- Analizar por Trabajador	xxx.xx		
455	Nómina por Pagar			xxx.xx

Extracción del Efectivo del Banco para el pago de los salarios reclamados.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
101	Efectivo en Caia		xxx.xx	
	- Fondo para Pago de Nómina	xxx.xx		
110	Efectivo en Banco y otras Instituciones			xxx.xx
	- Analizar por Cuenta Bancaria	xxx.xx		

La liquidación del pago de la Nómina de los salarios reclamados.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
455	Nómina por Pagar		xxx.xx	
	- Nómina de Salarios	xxx.xx		
101	Efectivo en Caia			xxx.xx
	- Fondo para Pago de Nómina	xxx.xx		

Salarios no reclamados transcurridos 180 días establecidos, en el caso de las empresas estatales y unidades presupuestadas se aportan al presupuesto.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
565	Cuentas por Pagar Diversas		xxx.xx	
	- Analizar por Trabajador	xxx.xx		
440	Obligaciones con el Presupuesto del Estado			xxx.xx
	- Salarios no reclamados	xxx.xx		

Salarios no reclamados transcurrido 180 días establecidos, en el caso de las empresas privadas y mixtas.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
565	Cuentas por Pagar Diversas		xxx.xx	
	- Analizar por Trabajador	xxx.xx		
920	Ingresos Financieros			xxx.xx
	- Salarios no reclamados	xxx.xx		

Los salarios indebidos, o sea que no serán pagados debido a que fueron incluidos en la nómina incorrectamente o erróneamente, deberán ser disminuidos, por lo que se revertirá el asiento de contabilización.

Cta.	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
440	Obligaciones con el Presupuesto del Estado		xxx.xx	
	- Contribución a la Seguridad Social (12%)	xxx.xx		
	- Contribución Especial Seguridad Social (5%)	xxx.xx		
	- Impuesto sobre la Utilización Fuerza Trabajo (25%)	xxx.xx		
455	Nómina por Pagar		xxx.xx	
460	Retenciones por Pagar		xxx.xx	
	Analizar por Tipo de Retenciones	xxx.xx		
492	Provisión para Vacaciones		xxx.xx	
	Cuenta de Costo o Gasto que corresponda			xxx.xx
	Analizar por Elemento de Gastos	xxx.xx		
	Analizar por Centro de Costos o Gastos	xxx.xx		

Contabilizando el reintegro al banco de los salarios indebidos o erróneos.

Código	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
110	Efectivo en Banco y otras Instituciones		xxx.xx	

	Analizar por Cuenta Bancaria	xxx.xx		
101	Efectivo en Caia			xxx.xx
	Fondo para Pago de Nómina	xxx.xx		

Para el control de la retención y el pago de la seguridad social (1.5%) que establece la Resolución No. 47/04, del MFP, se recomienda para aquellas entidades que tienen una alta incidencia controlar la misma a través de Cuentas de Orden o Memorando, como por ejemplo

a) Para contabilizar la retención de la seguridad social (1,5%)

Cuenta	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
xxx	Seguridad Social (1.5%)		xxx.xx	
xxx	Contrapartida Seguridad Social			xxx.xx

b) Para contabilizar la disminución de la retención de la seguridad social (1,5%) cuando se paga la misma.

Cuenta	Descripción de las Cuentas y Subcuentas	Parcial	Debe	Haber
xxx	Contrapartida Seguridad Social		xxx.xx	
xxx	Seguridad Social (1.5%)			xxx.xx

De la anterior manera la entidad podrá conocer el saldo disponible para hacer frente a los recursos materiales y financieros futuros pagos por este concepto.

1.3.2 Modelos establecidos en el subsistema de nóminas para el control de los recursos materiales, financieros y humanos.

Para cumplir lo establecido en el Subsistema de Nóminas, el Ministerio de Finanzas y Precios tiene orientada la utilización de los modelos que se indican continuación, cuyo formato y metodología se encuentra en el (anexo 5.)

SC 4-01 Control de datos de nóminas

SC 4-02 Movimiento de nóminas SC 4-03

Control de asistencia, tarjeta, reloj

SC 4-04 Notificación de vacaciones, deducciones, licencias y subsidios

SC 4-05 Pre-nómina

SC 4-06 Nómina de sueldo

SC 4-07 Submayor de vacaciones

SC 4-08 Registro de salarios tiempo de servicios

SC 4-09 Certificación de años de servicios y salarios devengados

SC 410 Autorizo de cobro

Cada uno de estos modelos que son de uso obligatorio para las empresas ayudan al control del registro contable de las nóminas sin estos serían imposibles poder procesar y controlar el salario de los trabajadores; así como el control interno de los mismos.

CAPÍTULO 2. RESULTADOS DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO. FUNDAMENTACIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA PRPUESTA. EVALUACIÓN DE LOS EJERCICIOS A TRAVÉS DE LA EXPERIMENTACIÓN.

La autora destina este capítulo a describir los resultados del diagnóstico, la fundamentación de la propuesta de ejercicios y asentó los resultados experimentales.

2.1 Descripción de los resultados del estudio diagnóstico.

La observación pedagógica.

Se aplicó una guía de observación. Anexo – 1. Se obtuvo como información que 25 estudiantes poseen un nivel bajo, para un % y 5 estudiantes poseen un nivel medio para un 16.7% lo que significa que tienen dificultad en el registro contable de operaciones relacionadas con el subsistema de nóminas.

En el dominio del cálculo de vacaciones, seguridad social, el impuesto sobre la fuerza de trabajo así como la contribución especial a la seguridad social y su contenido económico Se apreció que 23 estudiantes poseen un nivel bajo, para un 76, 7 % y 7 estudiantes poseen un nivel medio para un 23,3% lo que significa que no dominan el cálculo de los elementos que componen el salario.

En el análisis realizado se pudo apreciar que de la muestra seleccionada los 27 estudiantes poseen un nivel bajo para un 90% y 3 estudiantes poseen un nivel medio para un 10%, lo que significa que presentan dificultades en el control de las nóminas en el dominio de los modelos y el control interno que se establece para el subsistema utilizado en nuestro país.

.En la realización correcta de asientos de diario sobre el registro de nómina los Se apreció que 24 estudiantes poseen un nivel bajo, para un 80 % y 6 estudiantes poseen un nivel medio para un 20 % lo que significa tienen dificultad en la realización correcta de los asientos de diario con todos los elementos que los integran (pago del salario no reclamado, obligación con el presupuesto del estado

del salario no reclamado, cancelación del salario indebido.

En el cálculo correcto del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) y hasta el 5% de contribución especial para la contabilización de las nóminas Se apreció que 23 estudiantes poseen un nivel bajo, para un 76,7% y 7 estudiantes poseen un nivel medio para un 23,3% lo que significa que no dominan estas operaciones matemáticas, las cuales son elementales en el registro contable del subsistema de nómina.

En la elaboración de los modelos establecidos en el subsistema de nómina para el control de los recursos financieros y humanos Se apreció que 22 estudiantes poseen un nivel bajo, para un 73,3% y 8 estudiantes poseen un nivel medio para un 26,7% lo que significa no identifican adecuadamente los modelos que se establece para el control del subsistema de nóminas.

Tabla. 1. Diagnóstico.

Dimensión 1: Cognitiva			
ND	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3
A	-	-	-
M	5- 16,7 %	7- 23,3%	3- 10,0 %
B	25- 83,3 %	23- 76,7%	27- 90,0%

Leyenda: **ND:** nivel de desarrollo, **A:** alto, **M:** medio, **y B:** bajo.

Como se aprecia en la tabla 1, en la etapa del pretest la dimensión cognitiva presentó dificultades en todos los indicadores, estando todos evaluados entre los niveles medio y bajo. Estos resultados denotan que no dominan el registro contable de operaciones relacionadas con el subsistema de nóminas, de los elementos que componen el salario, presentan dificultades en el dominio de los modelos y el control interno que se establece para el subsistema utilizado en nuestro país.

Dimensión 2: Procedimental

Tabla 2:

ND	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3
A		-	
M	6- 20,0%	7- 23,3%	8-26,7%
B	24-80,0%	23 - 76,7 %	22-73,3%

Leyenda: ND: nivel de desarrollo, A: alto, M: medio, y B: bajo.

El resultado que muestra la tabla 2 revela que la dimensión procedimental se ha visto afectada, pues los tres indicadores fueron evaluados entre medio y los alumnos presentaron dificultad en la realización correcta de los asientos de diario con todos los elementos que los integran, insuficientes habilidades en el cálculo matemático, de los elementos de la nómina, así como pocos elementos en la identificación del control interno que se establece en el subsistema para la utilización de los modelos de nóminas.

Realización correcta del registro y control de los modelos establecidos para los medios monetarios.

Valoración de los resultados del estudio diagnóstico.

Una vez procesada la información se determinan las siguientes regularidades:

Fortalezas.

- La escuela consta de los recursos necesarios para el logro de un proceso de enseñanza - aprendizaje en condiciones desarrolladoras.
- Asisten con regularidad al centro.
- Mantienen disciplina durante las clases.
- Atienden a las explicaciones del profesor.

- Los profesores que imparten la asignatura son especialistas.

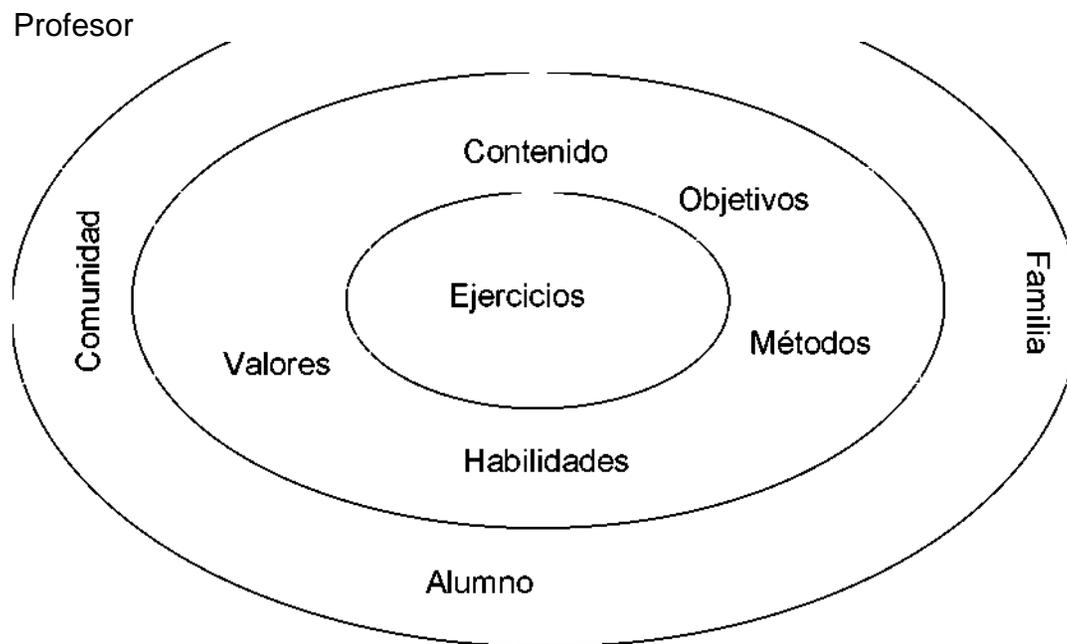
Debilidades.

Todas estas dificultades hacen que la generalidad de los técnicos del nivel medio en formación se encuentren en un nivel bajo de aprendizaje en el subsistema de nóminas y no pasen del nivel medio. Es decir, los estudiantes al registrar operaciones contables relacionadas con el subsistema de nóminas, como el cálculo de sus elementos y su contenido económico de los modelos establecidos por el subsistema de nómina establecido en las Normas Cubanas de Contabilidad y dificultades en el control interno del subsistema.

2.2 Fundamentación de la vía de solución.

Caracterización de la propuesta: se asume la teoría marxista-leninista, a partir del estudio de sus bases metodológicas principales, expresadas por varios autores. Existe consenso en la literatura que aborda este tema en entender la formación de valores como un proceso de complejo que forma parte de otro más amplio, la formación de la personalidad, que están contenidos no solo en la estructura cognitiva, sino fundamentalmente en los profundos procesos de la vida social, cultural y en la concepción del mundo del hombre, que existen en la realidad, como parte de la conciencia social y en estrecha correspondencia y dependencia del tipo de sociedad en el que se forman los niños, adolescentes y jóvenes.

El proceso educativo que se desarrolla en la escuela plantea a la pedagogía importantes objetivos; formación, desarrollo y educación multilateral de una personalidad armónicamente concebida en las nuevas generaciones de estudiantes a tenor de las condiciones de movimiento de la sociedad en que les corresponde vivir, lo que debe ser tenido en cuenta para la selección de ejercicios en la clase, en el gráfico se ilustra lo que se explicita.



Concepción y formulación de ejercicios.

Se necesita un cambio esencial en el proceso de enseñanza - aprendizaje en la concepción y formulación de ejercicios, puesto que es en los ejercicios, donde se concretan las acciones y operaciones a realizar por los estudiantes como parte de las actividades que complementan el proceso.

Las características del proceso de formación de conceptos y desarrollo de habilidades precisan tener un conjunto de requerimientos psicológicos y pedagógicos, que permiten su desarrollo de forma efectiva. Estos se presentan a continuación y representan las exigencias del proceso de enseñanza aprendizaje en la concepción y formulación de ejercicios donde se pueden plantear las siguientes interrogantes predeterminadas:

¿Qué elementos del conocimiento se necesitan revelar y qué indicaciones y procedimientos pueden conducir al estudiante a una búsqueda activa y reflexiva?

¿Qué esferas del pensamiento se necesitan estimular y cómo se conjuga la variedad de ejercicios de forma tal que faciliten la búsqueda y utilización del conocimiento, estimulen el desarrollo del intelecto y de las habilidades?

¿Cómo promover mediante los ejercicios el incremento de las exigencias cognoscitivas, intelectuales y formativas en el futuro profesional?

¿Cómo organizar ejercicios de forma que tanto sus objetivos particulares como su integración y sistematización conduzcan al resultado esperado en cada alumno?

¿Se han concebido los ejercicios necesarios y suficientes que propicien la adquisición de los conocimientos, objeto de enseñanza aprendizaje, teniendo en cuenta la atención diferenciada de los estudiantes?

El concepto de ejercicios es definido por varios autores. Para Expósito, C. (2001:52) son "Actividades diseñadas especialmente con el objetivo de desarrollar habilidades y hábitos en los estudiantes. Constituyen el sistema didáctico de las clases de ejercitación que conducen a la consolidación de los contenidos, así como la repetición de acciones con el objetivo fundamental de desarrollar habilidades hasta transformarse en hábitos".

Para Ballester, un ejercicio "[...] es una exigencia que propicia la realización de acciones, solución de situaciones, deducción de relaciones, cálculo, etcétera. De cada acción debe precisarse el objetivo que nos mueve a transformar la premisa para obtener la tesis; el contenido que comprende los tipos de acciones (identificar, definir, clasificar, aplicar etcétera), el objeto de las acciones (conceptos, proposiciones, procedimientos algorítmicos), la correspondencia entre situaciones externas e internas, los procedimientos y los medios." (Ballester, S., et al, 1992, p. 406).

Para la realización de los ejercicios en el registro de operaciones contables, se presupone que el ejercicio es el procedimiento didáctico para integrar el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, hábitos, destrezas y habilidades específicas, mentales o verbales. El ejercicio consiste en la repetición intensiva y regular del automatismo pretendido en formas, contextos o situaciones progresivamente variadas, hasta alcanzar el grado de seguridad, rapidez y perfección en su ejecución.

La escuela de la antigua República Democrática Alemana y en especial la llamada

Junge Schule (Joven Escuela) elaboraron una clasificación de los ejercicios, tomando como base el grado de abstracción en el reflejo de los elementos y relaciones. Como concepto superior tomaron los ejercicios propuestos a los alumnos, los que se subdividen en dos conceptos subordinados: ejercicios de aplicación (tienen su origen en la práctica) y ejercicios contruidos (se conciben con fines didácticos, para ejercitar, profundizar, aplicar, asegurar las condiciones previas, entre otros). A su vez los ejercicios contruidos se dividen en una pareja; por una parte aparecen los ejercicios formales, entre los que se incluyen: clasificar cuentas, registrar un hecho económico, etcétera. Por otra parte se disponen de los ejercicios con situaciones de ajuste que ocurren en el proceso contable relacionado con la práctica.

Los enfoques metodológicos que durante los últimos años se han ido perfilando en la enseñanza aprendizaje de la asignatura Contabilidad han llevado a realizar cambios profundos en la forma en que se desarrolla el proceso docente educativo.

La presentación y tratamiento de los nuevos contenidos de la contabilidad, a partir del planteamiento y solución de ejercicios, que se correspondan con lo que realmente ocurre en la empresa estatal cubana, debe conducir a la utilización de patrones para el registro de los hechos económicos por parte de los futuros contadores.

La construcción de modelos se inicia desde los inicios del estudio de la contabilidad, comenzando por los modelos lineales, ya que son los que están asociados a las relaciones de orden y al significado de las operaciones que se van introduciendo como conocimientos básicos de la contaduría desde el primer año conlleva a una mayor efectividad en el aprendizaje.

La eficacia del ejercicio depende principalmente del condicionamiento psicológico con que se realiza, más que el número de repeticiones; por lo que es necesario que los estudiantes comprendan su valor y utilidad y que estén interesados en desarrollar sus conocimientos y habilidades, además del cumplimiento acertado de las fases en el trabajo con los mismos:

Orientación: El estudiante debe comprender con qué objetivo, por qué, en qué

consisten, como hay que hacer los ejercicios, cuáles son los procedimientos, en qué condiciones y de qué forma se va a realizar el control de dicha actividad.

Ejecución: Consiste en la realización del sistema de operaciones. El estudiante pone en práctica el sistema de orientaciones recibidas, se producen transformaciones en el objeto de acción cuando se realizan tareas y actividades.

Control: Se refiere a la comprobación donde se aplican instrumentos que permiten conocer la efectividad de los ejercicios.

El desempeño del alumno está dirigido a la apropiación y asimilación conciente y activa de los fundamentos de la ciencia, al logro de habilidades y hábitos y su apropiación para la vida, para el trabajo. Desde el punto de vista psicológico la enseñanza del registro de operaciones contables, requiere de la formación en los estudiantes de los hábitos y habilidades generales para registrar.

A los estudiantes se les proporciona los conocimientos necesarios relativos a la esencia de los problemas y su solución, sin embargo estos deben ser resueltos con plena conciencia de su actividad. No se forman por separado en los estudiantes las habilidades y hábitos para la ejecución de las acciones y operaciones, y por ello tienen que assimilarlas de manera independiente durante el proceso mismo de la práctica de solución de ejercicios. Si no se estimula el análisis constante en los estudiantes de sus propias acciones durante el registro de hechos económicos; así como la reflexión en torno a la fundamentación teórica de tales métodos, es imposible formar conocimientos y habilidades en correspondencia con las exigencias educativas actuales.

Hay que tener presente que el registro de hechos económicos es un proceso complejo que requiere formar en los estudiantes determinadas acciones y operaciones que los prepare a enfrentar con éxito esta labor. A decir de la destacada profesora soviética Talizina, N, (1985: 82): "El saber no puede materializarse si no es a través de las habilidades específicas relativas al objeto".

La exigencia del docente sobre la realización de los ejercicios en tiempo, la presentación adecuada, el acierto, el empeño en vencer las dificultades cognitivas, van actuando sobre la formación de los valores del contador: la honestidad, incondicionalidad y responsabilidad. Se debe propiciar, la actividad colectiva, dando posibilidades a que el estudiante muestre su comportamiento en el grupo.

Ejecución. Características de los ejercicios.

En el diseño de los ejercicios propuestos se consideró las particularidades psicológicas y pedagógicas de los estudiantes, así como las regularidades del diagnóstico, lo que posibilitó definir las siguientes características en el diseño de los mismos, permitiendo en los estudiantes:

Desarrollar habilidades para el registro de las operaciones contables relacionadas con la acumulación, extracción y pagos de nóminas de acuerdo a las Normas Cubanas de Contabilidad y normativas de Control Interno inherente al Subsistema.

Conocimientos de cálculos que se le determina a los elementos que componen el salario, tales como las vacaciones, seguridad social y el impuesto sobre la fuerza de trabajo.

Además de identificar aspectos relacionados con el control interno del subsistema para nóminas

2.2.1. Presentación de los ejercicios.

Ejercicio 1

Objetivo:

Calcular operaciones relacionadas con: salario, vacaciones, seguridad social e impuestos sobre la fuerza de trabajo.

Un obrero de la Fábrica de Intima Matisa labora en el mes de febrero 24 días con una tarifa salarial de \$12, 40 (diario) usted debe tener presente que el trabajador acumula mensualmente el 9,09% del salario, por concepto de vacaciones, aporta a la empresa

el 12,5% de salario más vacaciones por contribución a la seguridad social y el 25% de impuesto sobre la fuerza de trabajo que constituye el % anterior de salario más vacaciones.

- a) ¿Calcule el salario que devenga el trabajador en el mes?
- b) ¿Cuánto acumula el trabajador de vacaciones en el mes?
- c) ¿A cuánto asciende la contribución a la seguridad social del mes?

¿Cuál será el neto a cobrar si el trabajador tiene una deducción por concepto de pensión alimenticia de \$50.00?

Procedimientos metodológicos

El ejercicio se desarrollará de forma independiente dándoles un tiempo prudencial a los estudiantes y finalmente se comprobará en el pizarrón.

Participan: estudiantes y profesores

Evaluación: 10 puntos por cada respuesta correcta.

Ejercicio 2

Objetivo: Identificar aspectos conceptuales relacionados con nóminas.

1. - Descuento del trabajador en nómina por concepto de Ley General de la Vivienda, pensión alimenticia, créditos personales entre otros.
2. Salario no cobrado indebido en la caja de la empresa que regresa a la cuenta bancaria.
3. Institución del estado la cual controla la cuenta bancaria de las entidades.
5. Tiempo a disfrutar por el trabajador
- 5- Comprobante que se confecciona para el registro de la nómina como gasto.
- 6- Precio pagado por el trabajo
- 7- Es una clase de tributo (obligación) con el objeto de financiar gastos.

8- Es el acto de entrega de dinero al trabajador en el cual el mismo deja constancia con su firma en la nómina.

9- Es el aporte que se realiza por concepto de seguridad social, impuesto de la fuerza de trabajo y de la contribución especial.

R	E	T	E	N	C	I	O	N	E	S								
E				O														
I				M														
N	O	B	L	I	G	A	C	I	O	N	E	S						
T		A		N														
E		N	V	A	C	A	C	I	O	N	E	S						
G		C		S	A	L	A	R	I	O								
R		O		P					M									
O				O					P	A	G	O	S					
				R					U		C							
				P					E			U						
				A					S				M					
				G					T					U				
				A					O						L			
				R											A			
																	C	
																		I
																		O
																		N

Procedimiento metodológico:

El ejercicio se desarrollará de forma independiente dándoles un tiempo prudencial a los estudiantes y finalmente se comprobará en el pizarrón

Participan: estudiantes y profesores

Evaluación: 10 puntos por cada respuesta correcta.

Ejercicio 3

Objetivos:

Identificar las medidas de control interno para el registro y control de las nóminas.

A continuación presentamos situaciones de control interno para que usted marque las relacionadas con el subsistema de nóminas,

1. Se realiza el movimiento de nóminas para la preparación y pago de las nóminas y estos se controlan mediante el módulo control de datos de nómina.
2. Los salarios no reclamados y los indebidos así como los anticipos de gastos de viaje liquidados, se reintegran y liquidan dentro de los términos establecidos.
3. El importe total de la nómina a pagar es coincidente con el importe reflejado en el cheque emitido para este concepto.
4. Los pagos que se realizan en la nómina se corresponden con lo aportado en la pre - nómina.
5. Se actualizó el Plan de Prevención a partir de las diferencias e irregularidades detectadas en este tema.
6. Se realizan las conciliaciones con los proveedores de las cuentas pendientes de pago.
7. Existen cartas tecnológicas para los productos que se fabrican por la entidad.
8. Las extracciones para el pago del salario no reclamado pendiente de pago son aprobados previamente por el área de nómina.
9. Está actualizado el manual de contabilidad.

10. Tienen implementado el control de asistencia de los trabajadores.

Procedimiento Metodológico:

Para el desarrollo de esta actividad el profesor divide el grupo en 5 equipos y le entrega a cada uno una guía de control interno de las nóminas para que marquen con una X los aspectos que corresponden al control interno de estos la discusión por equipos del porqué de su selección.

Participan: Estudiantes y profesores

Evaluación: 10 puntos por cada respuesta correcta.

Ejercicio 4

Registrar en asientos de diario operaciones relacionadas con vacaciones, salarios no reclamados y reintegros.

Procedimiento Metodológico

La Empresa Comercializadora Escambray durante el mes de Enero del 2009 realizó las siguientes operaciones al cierre del período económico relacionada con el pago de las vacaciones.

- a) Se acumula las vacaciones a disfrutar de dos trabajadores del Departamento Comercial si acumulan mensualmente \$29,70 por 10 días.
- b) El 15 de enero procede a la extracción del efectivo y se paga la misma.
- c) Pasado los 3 días una trabajadora no cobra sus vacaciones por lo que se procede a su reintegro.
- d) Al mes siguiente la trabajadora ocasiona baja de la empresa, no reclamando su salario.
- e) Pasado los 180 días se aporta al presupuesto del estado el importe de las vacaciones.

Se pide: a-) Realice asientos de diario

Procedimientos metodológicos

Para el control y evaluación del ejercicio se divide el aula en dos equipos, los miembros del equipo le darán solución al ejercicio aplicando ambos miembros, finalmente el profesor, designa a un miembro del equipo para que desarrolle el ejercicio en el pizarrón.

Participan: Estudiantes y profesores

Evaluación: 10 puntos por cada respuesta correcta.

Ejercicio 5

Objetivo:

Registrar a través de asientos de diario operaciones relacionadas con la acumulación de la nómina con retenciones contribuyendo al desarrollo de habilidades en el trabajo con este subsistema.

El asiento que a continuación te presentamos corresponde a la acumulación de la nómina de la empresa Lucumi que por razones desconocidas quedó incompleto y además se detectó que las retenciones por concepto de pensión alimenticia no se registraron por un valor de \$ 250.00.

Se pide:

Completar el asiento de diario con todos los elementos del salario que faltan,

Procedimientos metodológicos

Se divide el grupo en dos equipos de 15 estudiantes cada uno simulando dos empresas, encabezando cada equipo estarán los monitores de la asignatura que harán el papel de contador principal, a cada equipo se le entrega el ejercicio

que deben ir completando, Cada estudiante realizará una parte que será comprobado por el que le sigue hasta llegar al monitor en este caso el que se desempeña como contador principal que realizará la revisión completa del registro

Folio

Fecha Cuentas y Fo	Parcial Debe	Haber
Detalles		
1/01/09	-----1-----	
		\$14 759.89
Salario		
Descanso Retribuido		894.46
Seguridad Social		1 341.81
Impuesto por Utilización de la Fuerza de Trabajo		2 683.62
		\$9 840.00
Gastos de Operaciones		

Retenciones por Pagar	250.00
Provisión para Vacaciones	894.46
Obligaciones con el Presupuesto del Estado	4517.43

Contribución a la Seguridad Social \$ 1 341.81

Impuesto por Utilización de la Fuerza de Trabajo 2 683.62

Contribución Especial a la Seguridad Social 492.00

Por la acumulación de la nómina con retenciones.

\$14 759.89

\$14 759.89

Participan: estudiantes y profesores **Evaluación:**

10 puntos por cada respuesta correcta **Ejercicio 6**

Objetivo:

Seleccionar la respuesta correcta de situaciones relacionadas con el subsistema de nómina.

A continuación presentamos situaciones que corresponden al subsistema de nóminas para que usted seleccione la respuesta correcta.

Situación 1

La cuenta Nóminas por pagar

- a) es de naturaleza deudora
- b) es de naturaleza acreedora

c) es cuenta de patrimonio.

Situación 2

El 5% de contribución especial se calcula sobre la base de

- a) Salario básico
- b) Vacaciones a disfrutar
- c) Salario más vacaciones

Situación 3

El impuesto sobre la fuerza de trabajo (25%) se aporta directamente

- a) al banco
- b) al presupuesto
- c) al sectorial.

Situación 4

Los reintegros de salarios no reclamados se registran con crédito a la cuenta.

- a) Gastos de operaciones
- b) Cuentas por pagar diversas
- c) Faltantes sujetos en investigación

Situación 5

La separación de funciones entre las personas que reportan el tiempo trabajado, el que labora la nómina, el que efectúa el pago y quien registra contablemente este es.

- a) una norma
- b) un principio
- c) un aspecto del Control Interno

Procedimientos metodológicos

Para el control y evaluación del ejercicio se divide el aula en dos equipos donde se colocan las situaciones en tarjetas, para ser seleccionadas por los alumnos.

Participan: estudiantes y profesores **Evaluación:** 10 puntos por cada respuesta correcta.

Ejercicio 7 Objetivo:

Registrar a través de asientos de diario operaciones relacionada con la acumulación de subsidios extracción y pagos.

Procedimientos metodológicos

Se organiza el aula en tres equipos indicándoles a los alumnos que deben elaborar situaciones que ocurren en las empresas en la que manifiesten operaciones de acumulación, extracción y pagos de subsidios según Ley 24 de Seguridad Social.

Cada equipo expondrá su ejemplo, revisándose en el pizarrón para que los demás alumnos tomen notas del mismo.

Participan: estudiantes y profesores

Evaluación: 10 puntos por cada respuesta correcta.

Ejercicios 8

Objetivos

Identificar cada uno de los modelos establecidos por el Ministerio de Finanzas y Precios que se utilizan en el subsistema de nómina.

De las situaciones siguientes identifique cada modelo que se utiliza e el

subsistema de nóminas.

Un trabajador solicita 12 días de vacaciones y en el Departamento de personal le confeccionan.

----- Nómina de salarios ----- submayor de vacaciones

----- Notificación de vacaciones y deducciones

Usted como trabajador de una empresa se encuentra fuera de su localidad y necesita cobrar su salario, para esto deja constancia en:

----- Registro de salario y tiempo de servicio ----- Nómina de sueldo

----- Autorizo de cobro

El documento legal que refleja por centro de costo o áreas de responsabilidad el salario a cobrar por cada trabajador se denomina.

----- Control de datos de nóminas -----Nómina de sueldo

----- Pre-nómina

Un trabajador de un Departamento Productivo cambia de puesto de trabajo cuyo salario tiene mejores beneficios, por lo que en el departamento de personal para el pago correspondiente confecciona.

----- Control de asistencia ----- Movimiento de nómina -----Autorizo de

Cobro

Procedimientos metodológicos

Se divide el grupo en 4 equipos donde los estudiantes realizarán el ejercicio de forma independiente revisándose por equipos.

Participan: estudiantes y profesores

Evaluación: 10 puntos por cada respuesta correcta.

Ejercicio 9

Objetivo

Identificar cada uno de los modelos establecidos por el Ministerio de Finanzas y Precios en el subsistema de nomina así como su contenido.

De las situaciones siguientes identifique cada modelo que se utiliza en el subsistema de nomina.

Situación 1

Un trabajador solicita 12 días de vacaciones y en el departamento de personal le confeccionan.

___Nómina de salario.

___Submayor de vacaciones.

___Notificación de vacaciones.

Situación 2

Usted trabajador de una empresa se encuentra fuera de su localidad y necesita cobrar su salario, para esto deja constancia de autorización en:

___Autorizo de cobro.

___Registro de salario y tiempo de servicio.

___Nómina de sueldo.

Situación 3

Un trabajador de un departamento productivo cambia de puesto de trabajo cuyo salario es más alto y con mayores beneficios por lo que en el departamento de personal para pagarle su sueldo confeccionan:

___ Control de asistencia, tarjeta reloj.

___ Pre-nómina

___ Movimiento de nómina.

Situación 4

El documento legal el cual refleja por centros de costo o áreas de responsabilidades el salario a cobrar de cada trabajador recibe el nombre de:

___ Control de datos de nómina.

___ Nómina de sueldo.

___ Autorizo de cobro.

Se organiza el aula en forma de herradura donde el profesor hará un recuento del uso de los modelos establecidos en el subsistema de nómina establecido por el Ministerio de Finanzas y Precios.

Procedimientos metodológicos

Este ejercicio lo controla el profesor por los puestos de los estudiantes y se concluye su revisión con la realización de las operaciones en el pizarrón.

Participan: estudiantes y profesores

Evaluación: 10 puntos por cada respuesta correcta.

Ejercicio 10

Objetivo;

Registrar operaciones contables de acumulación, extracción y pago de nómina de salario a partir de datos primarios.

La empresa productora Conservas y Vegetales presenta los siguientes datos del centro de costo de envasado

Total de .Trab. Tarifa. Retención

1) Eduardo González Pérez 22	\$25.00	\$100.00
2) Eliana Pérez Hernández 24	\$25.00	\$50.00
3) Pedro Rodríguez Alonso 24	\$23.70	----
4) Elsa Gómez López 24	\$20.00	\$88.30

Se pide:

Calcular el salario del mes.

Determinar vacaciones, contribución a la seguridad social y especial.

Registrar la acumulación extracción y pago.

Procedimientos metodológicos

Se divide el grupo en 4 equipos donde los estudiantes realizaran el ejercicio de forma independiente revisándose por equipos.

Participan: estudiantes y profesores **Evaluación:** 10 puntos por cada respuesta correcta.

2.3 Evaluación de los ejercicios para favorecer el aprendizaje del registro, cálculo y control del subsistema de nóminas a través de un pre-experimento pedagógico.

Las actividades docentes fueron diseñadas para lograr la participación activa de los estudiantes en las clases de Contabilidad y que se interesaran por el tema del subsistema de nóminas debido a las dificultades detectadas en la práctica educativa en el aprendizaje de este contenido, motivado por lo complejo del mismo. Se aplicó una prueba pedagógica de entrada y una de salida además se realizó una valoración intermedia del nivel de aprendizaje de los estudiantes constatándose lo siguiente.

Durante la realización de las actividades docentes se tuvo en cuenta la motivación hacia la profundización y la investigación, el desarrollo del trabajo independiente, los resultados obtenidos por los estudiantes en las evaluaciones sistemáticas y parciales, el respeto que muestran por los criterios valorativos individuales y la auto evaluación. Los estudiantes se motivaron por la investigación realizada en las entidades del territorio donde pudieron profundizar y ampliar sus conocimientos en lo referido a la identificación de las cuentas relacionadas con nóminas, el cálculo del 5% de contribución especial a la seguridad social, y la aplicación de los modelos establecidos para el subsistema.

Los contenidos que más se trabajaron fueron la acumulación de la nómina, la identificación de conceptos, cálculos de vacaciones, seguridad social e impuesto sobre la fuerza de trabajo, aplicación de los modelos establecidos para el subsistema de nómina.

En cuanto al aprendizaje se lograron mejores resultados en las evaluaciones sistemáticas, trabajos de control y examen final en la pregunta referida a este contenido que consistió en un ejercicio sobre la acumulación de la nómina con retenciones, extracción y pago, y donde el 90% de los estudiantes obtuvieron el máximo de puntos.

Fue evidente durante la aplicación de las actividades la preparación de los monitores, de los estudiantes seleccionados para desempeñar los roles y de todos en general, profundizaron en el estudio del contenido y la participación en las clases fue más activa

Los temas que más interesaron a los estudiantes fueron el control interno y los cálculos para la acumulación de la nómina de salarios

Para la evaluación en la práctica de las actividades pedagógicas se realizó un pre-experimento pedagógico, en el cual se controló como variable dependiente: la propuesta de ejercicios garantiza el aprendizaje en los procedimientos contables para el registro, cálculo y control de las nóminas, vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno inherente al Subsistema para las Empresas del país en la formación del Técnico Medio en Contabilidad.

A partir de los ejercicios aplicados.

Se utilizó el pre-experimento con la siguiente metodología:

- > Operacionalización de la variable dependiente.
- > Confección de los instrumentos para medir la variable dependiente.
- > Selección de la muestra experimental.
- > Aplicación de la prueba pretest, los ejercicios y la prueba postest.
- > Análisis comparativos de los resultados obtenidos.

2.3.1. Descripción de los resultados del pre-test.

En la constatación inicial y final se tuvieron en cuenta los mismos instrumentos en los dos momentos (pretest y postest), con un mayor nivel de profundidad en el postest a partir de las preguntas que se establecieron en las guías de pruebas pedagógicas, de observación al comportamiento de los técnicos del nivel medio en formación, pero aplicados solo a la muestra seleccionada. Estos permitieron profundizar y realizar un análisis cualitativo y causal del fenómeno objeto de estudio.

- Para el desarrollo de la investigación se aplicó una prueba pedagógica inicial

(anexo.2) a 30 técnicos del nivel medio en formación para constatar el nivel de conocimientos sobre el registro, cálculo y control de la nómina (Prueba pedagógica Inicial).

La prueba pedagógica inicial (anexo 3) permitió medir los indicadores.

PRUEBA PEDAGOGICA INICIAL(Cognitivo)			
ND	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3
A	-	-	-
M	8- 26,6 %	6- 20. %	8- 26,6 %
B	22 - 73,3%	24- 80 %	22- 73,3%

Legenda: N.D: nivel de desarrollo, **A:** alto, **M:** medio, y **B:** bajo.

Dominio al registrar en asientos de diario, procedimientos contables donde se utilicen cuentas del subsistema de nóminas

Los 22 estudiantes están evaluados de bajo en este indicador para un 73,3 %, mientras que 8 estudiantes poseen un nivel medio para un 26,6%, lo que significa no poseer conocimiento al registrar en asientos de diario, procedimientos contables del subsistema de nóminas, fundamentalmente en las operaciones de acumulación de nómina de salario y reintegros así como el aporte al presupuesto en caso de la no reclamación del mismo,

Dominio en el cálculo del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) y el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) para la contabilización de las nóminas

En relación con este indicador se apreció que 24 estudiantes poseen un nivel bajo de formación para un 80 % de la muestra seleccionada y 6 presentan un nivel medio para un 20 % lo que significa que presentan dificultades en el cálculo de los elementos que componen el salario, motivado por el poco dominio de operaciones cognitivas en Matemática, específicamente en el cálculo aritmético y porcentual, asignatura que constituye la base de las asignaturas técnicas que recibirán en la

especialidad..

Dominio sobre el control de los modelos establecidos para el subsistema de nómina.

Este indicador se aprecia afectado, pues de la muestra seleccionada 22 estudiantes se encuentran en un nivel bajo para un 73,3 % y 8 estudiante se encuentra en un nivel medio para un 26,6 % por lo que presentan dificultades, en la identificación y llenado de los modelos establecidos por el subsistema de nómina.

PRUEBA PEDAGOGICA INICIAL (Procedimental)			
ND	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3
A	-	-	-
M	4- 13,3 %	6- 20%	8- 26,6 %
B	26 - 86,6%	24- 80%	22- 73,3%

Legenda: **N.D:** nivel de desarrollo, **A:** alto, **M:** medio, y **B:** bajo.

Realización correcta de asientos de diarios sobre el registro de nóminas obligaciones, pago del salario no reclamado, obligación con el presupuesto del estado del salario no reclamado, cancelación del salario indebido

En este indicador se obtuvo como resultado que 26 estudiantes poseen un nivel bajo, para un 86,6 % y 4 estudiantes poseen un nivel medio para un 13.3% lo que significa poseer dificultad en la realización correcta de asientos de diarios sobre el registro de nóminas obligaciones, pago del salario no reclamado, obligación con el presupuesto del estado del salario no reclamado, cancelación del salario indebido.

Aplicación del cálculo correcto del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) y el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) para la contabilización de las nóminas.

En este indicador 24 estudiantes poseen un nivel bajo, para un 80 % y 6 estudiantes poseen un nivel medio, para un 20 % por lo que no dominan

operaciones cognitivas en Matemática, específicamente en el cálculo aritmético y porcentual.

Elaboración correcta de los modelos establecidos en el subsistema de nómina para el control de los recursos financieros y humano

En este indicador 22 estudiantes poseen un nivel bajo, para un 73,3 % y 8 estudiantes poseen un nivel medio para un 26,6 % lo que significa que no dominan la confección de los modelos establecidos para este subsistema.

2.3.2 Descripción de los resultados pos-test.

Una vez concluida la etapa de aplicación de los ejercicios en la práctica pedagógica se pasó al postest para corroborar la efectividad de los mismos y para ello se aplicaron nuevamente los instrumentos del pretest con un mayor grado de profundidad.

El análisis final de la investigación permitió constatar la efectividad de los ejercicios aplicados a los técnicos del nivel medio en formación del Instituto Politécnico de Economía "Cde. Enrique Villegas Martínez" del municipio Sancti - Spíritus

Se aplicó una prueba pedagógica final (anexo. 4.)

Al medir los conocimientos de los estudiantes de la muestra, las dimensiones y los indicadores se comportaron de la siguiente forma:

- **Prueba pedagógica de salida. Anexo 4.**

Al medir los conocimientos de los estudiantes de la muestra, las dimensiones y los indicadores se comportaron de la siguiente forma:

PRUEBA PEDAGOGICA FINAL (Cognitivo)			
ND	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3
A	-28 - 93,3%	-27- 90%	29- 96,6 %-
M	2- 6,6%	3- 10%	1- 3,3 %
B			

Legenda: N.D: nivel de desarrollo, A: alto, M: medio, y B: bajo.

Dominio al registrar en asientos de diario, procedimientos contables donde se utilicen cuentas del subsistema de nóminas

Al analizar los resultados de la prueba pedagógica final aplicada a los estudiantes seleccionados se pudo apreciar que 28 estudiantes están evaluados de alto en este indicador para un 93,3 %, mientras que 2 estudiantes poseen un nivel medio para un 6,6 %, lo que significa según lo establecido saben registrar a través de asientos de diario, cualquier operación relacionadas con acumulación, extracción y pagos de nóminas, así como salarios no reclamados y su aporte al presupuesto.

Dominio en el cálculo del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) y el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) para la contabilización de las nóminas.

Con relación a este indicador se apreció que 27 estudiantes poseen un nivel alto de formación para un 90 % de la muestra seleccionada y 3 presentan un nivel medio para un 10 % lo que significa que no presentan dificultades en el cálculo de los elementos que componen el salario, tales como cálculo del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) y el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) y el 5% de la contribución especial a la seguridad social.

Dominio sobre el control de los modelos establecidos para el subsistema de nómina.

Esta dimensión se aprecia que 29 se encuentran en un nivel alto para un 96,6 % y 1 estudiante se encuentra en el nivel medio para un 3,3 % por lo que demuestran la

identificación y llenado de los modelos establecidos para el subsistema de nóminas.

PRUEBA PEDAGOGICA FINAL (Procedimental)			
ND	Indicador 1	Indicador 2	Indicador 3
A	-28 -93,3%	- 27- 90%	-28- 93,3%
M	2- 6,6- %	3- 10%	2- 6,6 %
B			

Legenda: N.D: nivel de desarrollo, **A:** alto, **M:** medio, y **B:** bajo.

Realización correcta de asientos de diarios sobre el registro de nóminas obligaciones, pago del salario no reclamado, obligación con el presupuesto del estado del salario no reclamado, cancelación del salario indebido.

Al analizar este indicador se aprecia que 28 estudiantes poseen un nivel alto, para un 93,3% y 2 estudiantes poseen un nivel medio para un 6,6 % lo que significa no tener dificultades en la realización correcta de los asientos de diario con todos los elementos que lo integran para este subsistema.

Aplicación del cálculo correcto del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) y el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) para la contabilización de las nómina.

- Al analizar este indicador se aprecia que 27 estudiantes poseen un nivel muy alto, para un 90 % y 3 estudiantes poseen un nivel alto para un 10 % lo que significa no tener dificultades en el cálculo correcto de los elementos que integran el salario.

Elaboración correcta de los modelos establecidos en el subsistema de nómina para el control de los recursos financieros y humano.

- Al analizar este indicador se aprecia que 28 estudiantes poseen un nivel alto, para un 96,6 % y 2 estudiantes poseen un nivel medio para un 6,6 % lo que significa que no presentan dificultad en la identificación y en el llenado de los modelos

establecidos para el subsistema de nóminas.

2.4 Evaluación de los resultados.

Al arribar a la constatación final se aplican nuevamente los instrumentos del diagnóstico descritos anteriormente, a los miembros de la muestra seleccionada, y se pueden apreciar en los ejercicios los cambios significativos favorables, en lo relacionado con el registro, cálculo y control del subsistema de nóminas

Al aplicar los mismos se tuvo en cuenta que los indicadores representaran la esencia de la variable dependiente como se realizó inicialmente.

Para la evaluación de los resultados obtenidos se aplicó la escala según correspondió en cada caso, teniendo en cuenta lo descrito anteriormente, así como el análisis de los elementos cualitativos que aparecen en la operacionalización de la variable.

El ejercicio uno, cuatro, cinco ,siete, y diez permitió que los estudiantes realizaran correctamente mediante asientos de diario los cálculos tales como las vacaciones, seguridad social y el impuesto sobre la fuerza de trabajo y transacciones correspondientes al subsistema de nóminas dentro de las mismas se encuentran acumulación , extracción de efectivo y pago de salarios vacaciones y subsidios ,así como reintegros de salarios no reclamados y su porte al presupuesto en caso de no cobrarse .Destacar como los estudiantes asumieron los cambios en el subsistema específicamente en el cálculo de la contribución especial y su registro contable .

Los ejercicios dos, tres, seis, ocho y nueve facilitaron que los estudiantes en su mayoría, identificaran aspectos conceptuales relacionados con el subsistema de nóminas donde demostraron habilidades a la hora de identificar medidas de control interno así como los modelos establecidos para el control del subsistema de nóminas.

COMPARACION DE LOS RESULTADOS DEL ESTADO INICIAL Y FINAL. TABLA 1.

DIMENSIÓN 1

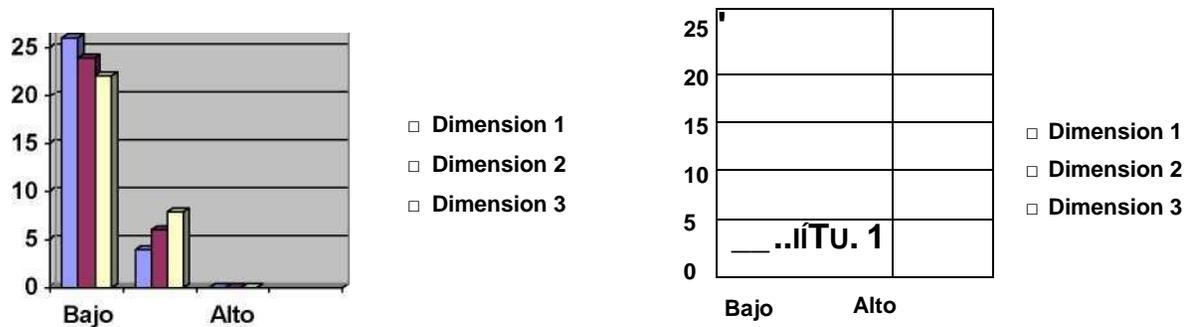
Cognitiva	Dominio al registrar en asientos de diario, procedimientos contables donde se utilicen cuentas del subsistema de nóminas			Dominio en el cálculo del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) y el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) para la contabilización de las nóminas			Dominio sobre el control de los modelos establecidos para el subsistema de nómina.		
	Pre	Post	%ACP	Pre	Post	%ACP	Pre	Post	%ACP
Bajo	22	0		24	0		22	0	
Medio	8	2	93,3	6	3	90.0	8	1	96,6
Alto	0	28		0	27		0	29	

ACP: Avance en la calidad de la preparación.

TABLA 2

DIMENSIÓN 2

Procedimental	Realización correcta de asientos de diarios sobre el registro de nóminas obligaciones, pago del salario no reclamado, obligación con el presupuesto del estado del salario no reclamado, cancelación del salario indebido			Aplicación del cálculo correcto del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) y el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) para la contabilización de las nóminas			Elaboración correcta de los modelos establecidos en el subsistema de nómina para el control de los recursos financieros y humano		
	Pre	Post	%ACP	Pre	Post	%ACP	Pre	Post	%ACP
	26	0		24	0		22	0	
	4	2	93,3	6	3	90	8	2	93,3
	0	28		0	27		0	28	



ACP: Avance en la calidad de la preparación.

Como puede observarse en los resultados de estas dimensiones se puede comprobar que fue eficiente la aplicación de los ejercicios, asegurándose potenciar el conocimientos sobre el registro, cálculo y control para el subsistema de nóminas, los indicadores en este caso se movieron de un promedio en los niveles bajos hacia los medios y altos.

2.5 Consideraciones finales de la evaluación del pre-experimento.

Derivado de la interpretación de los resultados obtenidos con los instrumentos se pudo conformar un criterio evaluativo de la aplicación de los ejercicios, expuestos en el siguiente resumen:

Los ejercicios aplicados contribuyeron a fortalecer el aprendizaje sobre el registro, cálculo y control del subsistema de nóminas en los estudiantes de segundo año de la especialidad Contabilidad del IPE Enrique Villegas Martínez de Sancti Spíritus.

Se corroboró como desde la clase se potencia el desarrollo de habilidades en el contador para el conocimiento de este subsistema de nóminas.

Los ejercicios le propiciaron a los estudiantes, trabajar de forma independiente, vincular en algunas de las Empresas donde laboraran posteriormente durante el período de práctica y su vida laboral, además recibieron de una forma más asequible los contenidos de la Unidad 8 del programa de estudio que tan importante le son para su labor profesional. Ellos mismos se dieron cuenta de que el conocimiento de las nóminas le es

muy imprescindible en su futuro trabajo como contador.

CONCLUSIONES

Al concluir el trabajo de investigación y hacer un análisis de los ejercicios propuestos, se pudo determinar que se resolvió el problema científico y se le dio cumplimiento al objetivo planificado, los cuales se resuelven mediante las siguientes conclusiones:

- Los fundamentos teóricos y metodológicos permitieron analizar el proceso de enseñanza'- aprendizaje en la asignatura Contabilidad, así como elaborar ejercicios para favorecer el aprendizaje en los procedimientos contables para el registro, cálculo y control del subsistema de nóminas vinculado a las Normas Cubanas de Contabilidad y a las normativas del Control Interno inherente al Subsistema para las Empresas Cubanas. En la práctica pedagógica faltan elementos para la actualización en los programas de estudio de la especialidad teniendo en cuenta los cambios contables. que ocurren cada día.
- El diagnóstico realizado permitió corroborar insuficiencias y particularidades de la muestra seleccionada para la formación de las habilidades registrar, calcular e identificar en el subsistema de nóminas en los estudiantes del 2.año Contador.
- Los ejercicios propuestos y aplicados permitió contribuir a la formación de las habilidades registrar, calcular e identificar en el subsistema de nóminas a partir de integrar las dimensiones cognitiva, y procedimental.
- El pre-experimento aplicado permitió constatar la contribución de la ejecución a la formación de las habilidades registrar, calcular e identificar en el subsistema de nóminas, así como corroborar el resultado obtenido.

RECOMENDACIONES

1. Desarrollar actividades de capacitación en temas de Contabilidad con los profesores de las asignaturas técnicas del IPE Enrique Villegas Martínez, en reuniones metodológicas en el centro, a nivel municipal y provincial y con entidades del territorio.
2. Aplicar la propuesta en otros centros politécnicos y enriquecerla a partir de dichas experiencias.
3. Socializar los resultados de la presente investigación a través de eventos, intercambios de experiencias y cursos de superación con los profesores de la Educación Técnica y Profesional, específicamente de la especialidad Contabilidad.

BIBLIOGRAFÍA

1. Alicate, R. (2000): *Una pregunta, una respuesta*. Disponible en <http://www.tierra.org/articulos/act00450.html>.
2. Abreus Regueiro, R. (2004). *Pedagogía Profesional Una propuesta abierta a la reflexión y el debate*. La Habana.
3. Addine, F. (1997). *Didáctica y optimización del proceso de enseñanza- aprendizaje*. La Habana: Editado por IPLAC.
4. Álvarez Zayas, C. (1999) *Hacia una escuela de excelencia*. Editorial pueblo y Educación, La Habana
5. _____ . (1996). *Didáctica la escuela en la vida*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
6. ----- . (1988). *Fundamentos Teóricos de la dirección del proceso de formación profesional de perfil amplio*. La Habana: Ministerio de Educación superior.
7. Aróstica Lugones, D. (2009). *Actividades docentes para fortalecer el aprendizaje de la nomenclatura y notación Química en los estudiantes de Contabilidad del IPE Frank País García*.
8. Benítez Miranda, M. y Miranda, M. (1997). *Contabilidad y Finanzas para la formación económica de los cuadros de dirección*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
9. Bernal Alemani, R- (1989). *EL proceso educativo en los centros docentes de la Educación Técnica y Profesional*. Educación. 72. 40-48.
10. Bermúdez, R. (2003) *Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal*, Editorial Pueblo y Educación, La Habana,
11. Blanco Pérez, A (2000). *Filosofía de la Educación*. Selección de

Lecturas. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.

12. Buchaca, D. (2007). *El proceso pedagógico profesional en la Educación Técnica y Profesional, su esencia y caracterización*, en soporte digital. ISPSBN. Sancti Spiritus, Cuba.
13. Brito Fernández, H, (1987) *Psicología general para los Institutos Superiores Pedagógicos*. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
14. Calderón Vivas, M. (2008). *Sistema de actividades metodológicas para fortalecer los conocimientos agroecológicos en los profesores de asignaturas técnicas*. Tesis de Maestría. Instituto Superior Pedagógico Capitán Silverio Blanco Núñez. Santi Spíritus Cuba.
15. *Castellano D. [et al.] (2002). Enseñanza y estrategias de aprendizaje. Los caminos del aprendizaje autorregulado. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.*
16. ----- . [et al.] (1999). *Hacia una concepción del aprendizaje desarrollador*. Instituto Superior Pedagógico —Enrique José Varona y La Habana: Colección Proyectos
17. Castro Ruz, F. (2002). Discurso pronunciado en el primer Curso Emergente de Maestros Primarios. Tabloide Especial 4, 15 de marzo. La Habana.
18. ----- . (1981). Discurso pronunciado en el acto de graduación del Destacamento Pedagógico —Manuel Ascunce Domenechy. La Habana.
19. _____ (2010). Periódico Granma. La Habana 26 de noviembre.
20. Chávez Rodríguez, J. (1996). *Bosquejo histórico de las ideas educativas en Cuba*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
21. Colectivo de Autores (2006) *Contabilidad General I*: La Habana. Editorial Félix Varela.
22. Comenius, J. (1983) *Didáctica Magna*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
23. Colectivo de autores. (2003). *Administración financiera del Estado*

Cubano: La Habana: Centro de Estudios Contables, Financieros y Seguros. (CECOFIS).

24. Cortijo Jacomino, R. (1996). *Didáctica de las ramas técnicas: una alternativa para su desarrollo*. Tesis para optar por el título de Master en ciencias de la Educación. La Habana.
25. Cuba. Ministerio de Educación. (2006). *Resolución ministerial No. 81*. La Habana----- . (2005). *VI Seminario Nacional para educadores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
26. -----(2004). *Enseñanza Técnica y Profesional*. [En línea].
Ministerio de Educación. Cuba. <http://www.rimed.cu>
[Consulta: 16 de diciembre del 2004]
27. Cuba. Ministerio de Finanzas y Precios. (2003) *Indicaciones para la Comprobación Nacional al Control Interno*
28. Cuba Ministerio de Educación (2007) *VIII Seminario Nacional para Educadores*. La Habana.
29. . _____ (2006). *VII Seminario Nacional para Educadores*. La Habana
30. . _____ (2005). *VI Seminario Nacional para Educadores*. La Habana.
31. . _____ (2002). *III Seminario Nacional para Educadores*. La Habana.
32. . _____ (2001). *II Seminario Nacional para Educadores*. La Habana.
33. _____ (1983). *Seminario a Dirigentes y Metodólogos e Inspectores de las direcciones provinciales y municipales parte*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
34. _____ (1980). *Seminario a Dirigentes y Metodólogos e Inspectores de las direcciones provinciales y municipales parte*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

35. . _____ (1973). *La Educación en Cuba*. La Habana.
36. Fernández del Busto Yamila, Reyes Rodríguez Milagros y Jacobo Garcías Adoración. (2008). *Contabilidad. Un reto en los tiempos actuales*. La Habana. Grupo Editorial Publicentro.
37. . Forgas, Brioso, J. (2003). *Modelo curricular para la formación del técnico de nivel medio basado en competencias profesionales*. Tesis en opción al grado científico en Doctor en Ciencias Pedagógicas Santiago de Cuba.
38. . Fraga Rodríguez, R. (1995). *Didáctica de las ramas técnicas*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
39. . Fuentes, M, y González Sosa, A. (1989). *El proceso pedagógico. Su caracterización*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
40. . Galperín, C (1996) *La acción mental como base para la formación de las ideas y pensamientos*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
41. . García Batista, G. (2002). *Compendio de Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
42. . Gmurman, V y korolev, F. (1978). *Fundamentos generales de la Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
43. González Rey, F. (1997). *Epistemología Cuantitativa y subjetividad* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
44. . González, V. (1994). *Motivación profesional y personalidad*. Imprenta universitaria Universidad Sucre. Bolivia.
45. . González Maura, V. (2001) *Fundamentos Psicológicos del Proceso de Formación Profesional*. Módulo de Maestría. La Habana.
46. . Gutiérrez, R. (2002). *Los componentes metodológicos del proceso pedagógico*. ISP —Félix Varela|. Santa Clara (Material mimeografiado).
47. Gutiérrez Luna, María de los A. (2009). *Ejercicios para la Asignatura Contabilidad dirigidos a favorecer el Aprendizaje del*

- Registro y Control de los AFT. Tesis en opción al título Académico de Máster en Ciencias de la Educación. Sancti Spíritus. Cuba.
48. . Hernández, A. y Patiño, M- (2000). *Una educación Técnica con eficiencia*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
 49. . Hernández Betancourt, V. (2008) *Actividades para fortalecer los conocimientos agro ecológicos en los estudiantes de cuarto año del IPAM Enrique Villegas Martínez*. ISP Capitán Silverio Blanco.
 50. . Hormgreen, Ch. (2001) *Contabilidad Tomo 1 y 2*.
 51. . Kieso, D. (2005) *Contabilidad Intermedia*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
 52. . Klingberg, Latear. (1972). *Introducción a la didáctica general*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
 53. . Krupskaya, N.K.(1986). *La Educación Laboral y La Enseñanza Moscú*. Editorial progreso.
 54. . Labarrere Reyes, G. y Valdivia, G. (1988). *Pedagogía*, La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
 55. . León García, M. (2003) *Pedagogía Profesional II*. Material Mimeografiado. ISPETP. La Habana.
 56. Leontiev, A. (1983). *Actividad, conciencia, personalidad*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
 57. -----1979) *La actividad en la psicología*. La Habana: Editora de Libros para Educación,
 58. Maestría en Ciencias en la Educación. *Fundamentos de las Ciencias de la Educación Modulo II, Primera Parte*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
 59. . Maestría en Ciencias en la Educación. *Fundamentos de las Ciencias de la Educación Modulo II, Segunda Parte*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
 60. . Maestría en Ciencias en la Educación. *Fundamentos de las*

Ciencias de la Educación Modulo III, Segunda Parte. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

61. . Maldonado, R. (2006) *Estudio de la Contabilidad General* La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
62. . Miel Febles, J. (1973) *Concepción Marxista Leninista acerca de la enseñanza politécnica y la combinación del estudio con el trabajo.*

Educación 11; 36-51
63. . Neuner, G. y otros. (1981). *Pedagogía.* La Habana: Editorial de libros para la Educación.
64. . Ortiz Ocaña, A. (2002). *Metodología para la enseñanza problémica de Contabilidad en la Educación Técnica y Profesional.* Tesis en opción al grado científico en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
65. . Ortiz Soto, V. (2009). Ejercicios para fortalecer el aprendizaje del cálculo numérico en los estudiantes de primer año de la especialidad Contabilidad. Instituto Superior Pedagógico Capitán Silverio Blanco Núñez. Santi Spiritus.
66. . Ataño Cabrera, M. (2008). *Sistema de actividades para implantar la interdisciplinariedad en el IPAM Enrique Villegas.* Instituto Superior Pedagógico Capitán Silverio Blanco Núñez. Santi Spiritus.
67. Patiño Rodríguez, M. y otros. (1996). *El modelo de la escuela politécnica cubana, una realidad,* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
68. . Pérez García, C. (1997). *La Pedagogía Profesional; Una incuestionable necesidad de la Educación Técnica y Profesional.* La habana.
69. . Rizo, C. (1999). *Curso de preparación de Pedagogía.* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
70. . Rodríguez Pérez, L. (2003). *Cartas al Maestro* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

71. . Rubinstein, S. L. (1978.) *El desarrollo de la Psicología*. La Habana:
Editorial Pueblo y Educación,
72. . ----- (1967). *Principios de psicología general*. La Habana:
Ediciones Revolucionarias.
73. . Sito Cabo, A. (1998). *Curso Básico de Contabilidad y Finanzas*. La
Habana. Editorial Pueblo y Educación.
74. . Torras de la Luz, O. (2004). *Contabilidad General*. La Habana:
Editorial Pueblo y Educación.
75. . Valle Lima, A. (2007). *Modelos importantes que se deben
considerar en la transformación de la escuela*. La Habana: Editorial
Academia.
76. . Vygotsky, Lev S. (1987). *Pensamiento y lenguaje*. La Habana:
Editorial Pueblo y Educación.
77. . Zilberstein, J. (2002) *Reflexiones acerca de la inteligencia y la creatividad*.
Compendio de pedagogía. Editorial Pueblo y Educación.
78. . ----- (1998.) ¿ *Cómo contribuir al desarrollo de habilidades en los
estudiantes desde una didáctica integradora?* En Desafío Escolar. Año -2.
Octubre-diciembre,

ANEXOS

Anexo 1

GUÍA DE OBSERVACIÓN:

Objetivo: Obtener información sobre:

- .Registrar en asientos de diario, procedimientos contables donde se utilicen cuentas del subsistema de nóminas
- Calcular el 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social), el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) y hasta el 5% de contribución especial para la contabilización de las nóminas
- Identificar a través de los modelos establecidos para las nóminas, su control y confección.

Objeto de observación: Desarrollo de su actividad en el aula, específicamente en la asignatura Contabilidad

Medio de observación: Guía de observación

Condiciones de la observación: Directa

Estudiante observado:

Indicadores a evaluar	A	M	B
Dominio al registrar en asientos de diario, procedimientos contables donde se utilicen cuentas del subsistema de nóminas			
Dominio en el cálculo del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social), el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) y hasta el 5% de contribución especial para la contabilización de las nóminas			
Dominio sobre el control de los modelos establecidos para el subsistema de nómina.			
. Realización de asientos de diarios sobre el registro de nóminas, pago del salario no reclamado, obligación con el presupuesto del estado del salario no reclamado, cancelación del salario indebido.			
Aplicación del cálculo correcto del 9,09% (vacaciones), 12,5% (seguridad social) el 25% (impuesto sobre la fuerza de trabajo) y hasta el 5% de contribución especial para la contabilización de las nóminas.			

Escala ordinal para medir los indicadores.

A. (Alto) Cuando realiza todas las actividades.

M (Medio) Cuando se muestra algo cohibido en las actividades, pero realiza con éxito el 50% de ellas, dentro de ellas se encuentran los siguientes indicadores, dominar aspectos relacionados con la temática, necesidad de formarse la habilidad Registrar operaciones relacionadas con la nómina

B (Bajo) Cuando para realizar las actividades necesita ayuda.

Anexo 2

Guía de observación.

Objetivo: constatar los niveles de preparación de los alumnos en cuanto a las habilidades de registrar, calcular e identificar modelos y medidas de control interno, mediante la observación y revisión de libretas, evaluaciones sistemáticas entre otras

En el análisis y revisión de los documentos tales como libretas, evaluaciones sistemáticas entre otras se aprecia:

Nivel de asimilación para resolver los problemas en el registro contable de los hechos económicos establecidos para el subsistema de nóminas.

Algún nivel de asimilación para resolver los problemas de cálculo matemático en cuanto a la solución de los elementos que componen el salario tales **como** las vacaciones, seguridad social e impuesto sobre la fuerza de trabajo, así como en la identificación de los modelos que establece el subsistema de nóminas y su control interno.

ANEXO 3

• PRUEBA PEDAGÓGICA DE ENTRADA

Objetivo:

Diagnosticar el estado del aprendizaje, de los estudiantes de segundo año de la especialidad Contabilidad del IPE Enrique Villegas Martínez en el tema de nóminas.

Pregunta 1

Determine el importe a cobrar de un obrero de la producción se labora 22 días y devenga diario \$23.40.

Pregunta 2

El salario básico de un trabajador del es de \$385.00 un departamento de contabilidad de una empresa productora

Situación 1

Calcule las vacaciones

Situación 2

Determine la contribución a la seguridad social.

Situación 3

Determine el impuesto a pagar al presupuesto por concepto de fuerza de trabajo.

Pregunta No. 3

Registrar la acumulación del salario de los trabajadores en una empresa

comercial.

Se debita _____

Elemento

Elemento _____

Elemento _____

Elemento -----

Se acredita _____

Se acredita

Se acredita _____

Sub cuenta _____

Sub cuenta -----

Explicación

Pregunta 4

Registre en asientos de diario las siguientes situaciones.

Situación 1

Acumula a pagar las vacaciones de los trabajadores de un dpto. de la producción cuyo importe es de \$ 1750.20.

Situación 2

_Se reintegran salarios no daba dos por \$235.20 Pregunta No. 5

Identifique con una X cuáles de las siguientes son medidas de control interno, así como la utilización de los modelos para las nóminas.

—La Pre-nómina es el modelo que se elabora antes de la nómina

—Las nóminas deben ser revisadas y aprobadas antes de la extracción del efectivo

---- El autorizo de cobro es el documento oficial que se utiliza cuando un trabajador no comparece al cobro de su salario.

—Los Activos Fijos Tangibles deben estar debidamente inventariados

---- Debe existir separación de funciones entre las personas que controlan el tiempo de trabajo, la que confeccionan la nómina, la que paga y la que registra la nómina.

---- Debe existir corrección de cálculos y sumas.

---- El registro de salario y el tiempo de servicio es un modelo para el control de lo devengado por el trabajador anualmente.

PRUEBA PEDAGOGICA DE SALIDA

Objetivo: Diagnosticar el estado del aprendizaje de los estudiantes de segundo año de la especialidad Contabilidad del IPE Enrique Villegas Martínez en el tema las nóminas.

Pregunta 1

La empresa comercializadora Escambray durante el mes de enero de 2010 procedió al registro de la nómina de los trabajadores de la empresa cuyo importe es de \$75000.00

a) Registrar la acumulación.

b) Registrar la extracción del efectivo para el pago.

Pregunta No. 2

Teniendo en cuenta el salario que asciende a \$ 380.00 marcar con una X según corresponda.

1.1 El descanso retribuido asciende a:

a) _____ \$25.63 b) _____ \$50.23 c) _____ 69.32 d) _____ \$ 34,54

1.2 El aporte a la seguridad social asciende a:

a) ____ \$45.65 b) _____ \$51,82 c) _____ \$62.32 d) _____ \$58.03

1.3 El impuesto por la utilización de la fuerza de trabajo asciende a:

a)----- \$103,64 b) ----- 240,06 c) ----- \$86,35 d) ----- \$110,00

1.4 El impuesto especial asciende a:

a)----- \$11,35 b) ----- \$22,40 c) ----- \$19,00 d) ----- \$8,00

Pregunta No. 3

Seleccione la respuesta correcta:

1.1 Para la acumulación de la nómina de vacaciones.

- a) ____ Se debita una cuenta de activo y se acredita una cuenta de pasivo.
- b) ____ Se debita una cuenta de Pasivo y se acredita una cuenta de pasivo
- c) ___ Se debita un gasto y se acredita una cuenta de pasivo.

1.2 Para extraer efectivo para el pago del salario.

- a) Se debita una cuenta del activo y se acredita una cuenta activa.
- b) Se debita una cuenta de gasto y se acredita una cuenta de pasivo.
- c) Se debita un Pasivo y se acredita una cuenta de pasivo.

1.3 Se pagan los salarios.

- a) Se debita una cuenta de activo y se acredita una cuenta de pasivo.
- b) Se debita una cuenta de pasivo y se acredita una cuenta de activo.
- c) Se debita una cuenta de activo y se debita una cuenta de ingreso.

Pregunta No. 4

Seleccionar la respuesta correcta.

a) Para la solicitud de las vacaciones el trabajador deberá confeccionar Tarjeta SNC 4-07

_____ Modelo SNC-4-04

_____ Tarjeta de Estiba.

b) El documento que formaliza el cobro de los trabajadores por concepto de salarios, vacaciones, subsidios se denomina.

-----Movimiento de AFT

_____ Recibo de efectivo

_____ Nómina de sueldo

c) Para el control de entrada y salida de los trabajadores se confecciona:

----- SNC 4-05

----- Control de asistencia, tarjeta reloj.

----- Factura

a) -Un trabajador cambia de empresa donde ha laborado por espacio de 5 años, en su nuevo trabajo le exigen el salario devengado en ese tiempo, por lo que solicita:

_____ Submayor de vacaciones

_____ Vale de salida

_____ Certificación de años de servicios.

Pregunta No. 5

Una empresa es auditada por el Poder Popular aplicando el cuestionario de Control Interno relacionado con el subsistema de nómina, detectando irregularidades en el mismo, tales como:

. Nóminas sin firmar

. Reintegros de salarios fuera de términos. Submayor de vacaciones desactualizado.

Así como errores de cálculos en el aporte a la contribución a la seguridad social.

Se pide:

Valorar el Control Interno del subsistema y proponga medidas para eliminar las deficiencias.

3. EVALUACIÓN DEL CONTROL INTERNO

V - NÓMINAS

No.	DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DEL ASPECTO	SI	NO	NO
				PROCEDE
1	Existe separación de funciones entre la persona que controla el tiempo laborado, la que confecciona la nómina, la que la paga y la que la registra.			
2	Se revisan y aprueban las nóminas, antes de la extracción del efectivo para su pago.			
3	4. Existen controles para la entrega del efectivo para pago de nóminas y para su liquidación, a los establecimientos y unidades.			
	Las nóminas constan con los siguientes datos			
4	5. Firma en el espacio "Recibido" de cada trabajador o de cada persona autorizada por éste a efectuar el cobro, mediante documento acreditativo, como constancia del mismo.			
5	6. Número del Reintegro y fecha de éste en el espacio "Recibido" de cada salario indebido o no reclamado.			
6	7. Número del cheque de la extracción del efectivo para pago de la nómina, cuyo importe debe concordar con el total de los salarios, vacaciones y subsidios a pagar a los trabajadores.			

7	8. El modelo "Registro de Salarios y Tiempo de Servicio" se encuentra actualizado.			
8	9. Los Submayores de Vacaciones están actualizados y mensualmente se cuadra la suma de sus saldos con el de la cuenta control correspondiente, no presentando saldos deudores.			
9	10. Se realizan las retenciones de salarios, de acuerdo con los Datos de Nómina del Área de Personal y sus importes totales se pagan en término, a las entidades correspondientes y a las personas beneficiarias.			
10	11. No existen acumulaciones de vacaciones de trabajadores por términos en exceso a los autorizados por el MTSS.			
11	12. Se registran correctamente las nóminas al elaborarse y pagarse en la Contabilidad Patrimonial y en la Presupuestaria (Sólo en las Unidades Presupuestadas).			

14. MODELO SC-4-02 - MOVIMIENTO DE NÓMINAS

Documento de Referencia:

Resolución No. 013/2007, Ministerio de Finanzas y Precios,
18/01/2007 **OBJETIVO:**

Informar todo el movimiento de personal que se realice y produzca modificaciones en su estructura salarial, cargo o área de trabajo, constituyendo el documento que respalda las anotaciones para mantener actualizados los datos que sirven de fuente para la preparación y pago de las Nóminas.

Además, se utiliza para notificar al jefe inmediato superior del trabajador y a éste si procede, todo movimiento que se produzca por:

- Altas
- Retribuciones
- Bajas
- Modificaciones

salariales

- **ALCANCE:**

Este modelo es de uso obligatorio para todas las entidades que radican en el territorio nacional.

EMISIÓN, DISTRIBUCIÓN Y UTILIZACIÓN:

Cada entidad definirá las áreas productoras del documento y el personal facultado para emitir el mismo, así como la distribución de copias, si procede, acorde a sus características organizativas.

DATOS DE USO OBLIGATORIO:

1. Nombre y código de la entidad.
2. Fecha de emisión del modelo.
3. Nombres, primero y segundo apellidos del trabajador y número de su Expediente Laboral.
4. Tipo de movimiento: alta, baja, cambio de cargo, reubicación temporal, etc.
5. Fecha del movimiento y área de ubicación.
6. Fecha del cambio de la estructura salarial, relación de cada concepto que integra la estructura salarial modificada.
7. Motivo de la modificación salarial.
8. Firma del trabajador que elabora el modelo.
9. Firma del trabajador que aprueba la modificación.
10. Firma del trabajador encargado de revisar las Nóminas como acuse de recibo del modelo.
11. Firma del trabajador que actualiza el modelo SC-4-01 - Control de Datos de Nóminas.
12. Firma del trabajador encargado de elaborar las Nóminas como acuse de recibo.
13. Número consecutivo del modelo.

FECHA DE VIGENCIA:

Entra en vigor a los veinte (20) días posteriores a la fecha de su publicación de la Resolución de referencia.

Documento de Referencia:

Resolución No. 013/2007, Ministerio de Finanzas y Precios, 18/01/2007

OBJETIVO:

Relacionar el tiempo correspondiente a ausencias, impuntualidades,

vacaciones, licencias, subsidios, penalizaciones de trabajo, etc. que incidan en deducciones del tiempo a devengar por cada trabajador.

Este modelo constituye la base para la elaboración de la Nómina (modelo SC- 4-06) y se cumplimentan tomando en cuenta el análisis de los modelos: SC-403 - Control de Asistencia y SC-4-04 - Notificación de Vacaciones, Deducciones, Licencias y Subsidios.

ALCANCE:

Este modelo es de uso obligatorio para todas las entidades que radican en el territorio nacional.

EMISIÓN, DISTRIBUCIÓN Y UTILIZACIÓN:

Cada entidad definirá las áreas productoras del documento y el personal facultado para emitir el mismo, así como la distribución de copias, si procede, acorde a sus características organizativas.

DATOS DE USO OBLIGATORIO:

1. Nombre y código de la entidad.
2. Período que abarca el modelo.
3. Número del Expediente Laboral del trabajador, nombres y apellidos y categoría ocupacional.
4. Tiempo no laborado por el trabajador (por día o por jornadas).
5. Total, del tiempo no laborado.
6. Vacaciones, Licencias, Subsidios, etc.
7. Firma de la persona que elabora el modelo.
8. Firma de la persona que revisa el modelo y lo aprueba.
9. Fecha de conclusión del modelo.
10. Número consecutivo del modelo.

FECHA DE VIGENCIA:

Entra en vigor a los veinte (20) días posteriores a la fecha de su publicación de la Resolución de referencia.

Resolución No. 013/2007, Ministerio de Finanzas y Precios, 18/01/2007

OBJETIVO:

Relacionar a todos los trabajadores de la entidad que perciban salarios y que les correspondan haberes por concepto de: sueldos, jornales, primas, vinculación, vacaciones, licencias y subsidios, obteniéndose la conformidad del cobro efectuado mediante la firma en este documento, siempre y cuando no se ejecute por Tarjetas Magnéticas.

Este modelo sirve de base para el análisis y contabilización correspondiente.

ALCANCE:

Este modelo es de uso obligatorio para todas las entidades que radican en el territorio nacional.

EMISIÓN, DISTRIBUCIÓN Y UTILIZACIÓN:

Cada entidad definirá las áreas productoras del documento y el personal facultado para emitir el mismo, así como la distribución de copias, si procede, acorde a sus características organizativas.

DATOS DE USO OBLIGATORIO:

1. Nombre y código de la entidad
2. Número y fecha del cheque nominativo de extracción del efectivo para pago de la Nómina.
3. Tipo de Nómina: Sueldos, Jornales, Vacaciones, Licencias, Subsidios,

Movilizados, etc. Puede emitirse una con la debida codificación.

4. Número de la Nómina y de cada hoja.
5. Período que cubre la Nómina: desde (día, mes y año) hasta (día, mes y año).
6. Número del Expediente Laboral.
7. Nombres y apellidos del trabajador.
8. Categoría ocupacional.
9. Salario Básico horario o diario.
10. Horas laboradas regulares o días devengados.
11. Horas extras devengadas.
12. Conceptos que completan el Salario devengado por el trabajador.
13. Importe del salario laboral devengado.
14. Otros importes devengados: sigla del concepto e importe.
15. Importe devengado por obligaciones estatales sociales.
16. Total, del salario devengado.
17. Deducciones a realizar a cada importe.
18. Importe Neto a cobrar por el trabajador.
19. Acumulación de vacaciones: días e importe.
20. Firma del trabajador como recepción conforme del pago recibido. En caso de salarios indebidos y no reclamados se detallará el número y fecha de Reintegro al Banco del efectivo extraído. No aparecerá firma en los casos de pagos a través de tarjetas magnéticas.
21. Firma del trabajador que elabora la Nómina.
22. Firma del trabajador que revisa y aprueba la Nómina.
23. Firma del trabajador que contabiliza la Nómina.

FECHA DE VIGENCIA:

Entra en vigor a los veinte (20) días posteriores a la fecha de su publicación de la Resolución de referencia.

MODELO SC-4-07 - SUBMAYOR DE VACACIONES

Documento de Referencia:

Resolución No. 013/2007, Ministerio de Finanzas y Precios, 18/01/2007

OBJETIVO:

Registrar y controlar por trabajador, el tiempo e importe acumulado por vacaciones.

ALCANCE:

Este modelo es de uso obligatorio para todas las entidades que radican en el territorio nacional.

EMISIÓN, DISTRIBUCIÓN Y UTILIZACIÓN:

Cada entidad definirá las áreas productoras del documento y el personal facultado para emitir el mismo, así como la distribución de copias, si procede, acorde a sus características organizativas.

DATOS DE USO OBLIGATORIO:

1. Nombre y código de la entidad.
2. Nombres y apellidos del trabajador.
3. Número del Expediente Laboral que identifica al trabajador.
4. Fecha en que se efectúa la anotación.
5. Número de la Nómina que sirve de fuente a la anotación.
6. Tiempo en días o en horas que el trabajador ha acumulado, o disfrutado en el período por concepto de vacaciones.
7. Importe que el trabajador ha acumulado o que le ha sido pagado en el período por concepto de vacaciones.
8. Tiempo de vacaciones acumulado en días o en horas, hasta la fecha de la última anotación. Es el resultado de sumar a la anotación

anterior el tiempo acumulado o de restar el tiempo de vacaciones disfrutadas por el trabajador en el período.

9. Importe acumulado por vacaciones hasta la fecha de la última anotación. Es el resultado de sumar a la anotación anterior el importe acumulado o de restar el importe pagado por las vacaciones disfrutadas por el trabajador en el período.

FECHA DE VIGENCIA:

Entra en vigor a los veinte (20) días posteriores a la fecha de su publicación de la Resolución de referencia.

El objetivo de este modelo es recoger en cada empresa, unidad presupuestada, sector cooperativo (excepto las cooperativas de producción agropecuaria), organizaciones políticas y de masas y asociaciones donde labore el trabajador, el tiempo laborado y los salarios devengados y sobre la base de lo registrado, expedir las correspondientes certificaciones que habrán de servir como prueba documental a los fines de obtener una prestación de Seguridad Social a largo plazo.

DISTRIBUCIÓN:

Original: Área de
Personal

INSTRUCCIONES:

- Las administraciones están en la obligación de habilitar este modelo a todos los trabajadores emplantillados o contratados.
- Las administraciones quedan obligadas a realizar las anotaciones en este modelo dentro de los treinta días posteriores al término de cada mes, se exceptúan los casos de trabajadores movilizados a otros centros de trabajo que cobren por el centro al cual se movilizan, en cuyo caso deben registrarse las anotaciones dentro

de los treinta días siguientes a la fecha en que el trabajador presente la Certificación del centro de trabajo donde prestó los servicios y cobró los salarios.

- Las administraciones deben presentar este modelo para su revisión, a los inspectores, supervisores y comprobadores de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Finanzas y Precios en sus diferentes instancias, así como a los funcionarios que correspondan del organismo ramal al que estén subordinados.
- La Central de Trabajadores de Cuba debe comprobar mediante la inspección sindical la habilitación, actualización y firma del trabajador en el presente modelo.
- Cuando el trabajador cause baja se une este modelo a su Expediente Laboral.
- Cuando el alta o baja ocurra en cualquier mes del año, se cancelan con rayas los meses anteriores o posteriores según sea el caso.
- Al solo objeto de facilitar su manipulación, los modelos SC-4-08 - Registro de Salarios y Tiempo de Servicio, se mantienen archivados en el mismo orden en que aparecen los nombres de los trabajadores en las Nóminas.
- Cuando el proceso del registro sea manual, las anotaciones se efectúan a máquina, tinta o lápiz tinta o bolígrafo de cualquier color, siempre que se mantenga la legibilidad permanente, pudiendo elaborarse por medios automatizados o computarizados.
- Su cumplimiento es responsabilidad del Área de Personal.

DATOS DE USO OBLIGATORIO:

El modelo consta de dos caras, cada una de ellas con cinco columnas principales subdivididas a la vez en otras dos para días trabajados y salario devengado, así como filas habilitadas para los meses del año, para la suma total, para la firma del trabajador y para la firma del Jefe del Área de Personal. En la parte inferior del modelo debe habilitarse un

espacio para "Observaciones".

- Nombre y código de la entidad.
- Nombres, primer y segundo apellidos del trabajador.
- Número del Expediente Laboral del trabajador.
- Número interno del trabajador.
- Fecha de alta y de baja del trabajador.

Días Trabajados.

Los días trabajados se anotan en el renglón de la columna del mes que corresponda, consignándose como tales los días que de acuerdo con el calendario se hayan efectivamente trabajado dentro del mes, de acuerdo con su régimen de trabajo, sea a tiempo o a rendimiento la forma de cobro del salario.

Se entiende como tiempo de servicio además de los efectivamente laborados, todo el tiempo que establece la Ley de Seguridad Social, los días de conmemoración nacional, los feriados y otros que excepcionalmente se habiliten.

No se consideran como tiempo de servicio las horas extras, ni el doble turno.

- Cuando se reconozca al trabajador un tiempo de servicio en que no haya recibido remuneración alguna durante el mes completo, se consigna este tiempo en la columna de "Días Trabajados" y se pasa raya en la columna "Salario Devengado".
- Si en el propio mes hubiera tiempo real trabajado y tiempo de servicio reconocido, ambos se consideran como días trabajados.
- A los efectos de la anotación, los sábados que no se trabajan, por estar los centros laborales acogidos al régimen de los sábados alternos, se consideran como días trabajados.
- En los casos de enfermedad, avalados por Certificados Médicos o

Hago Constar, los tres primeros días de carencia, se consignan como trabajados, aunque no se abone salario ni subsidio.

- Las anotaciones correspondientes a estas columnas se toman de las Nóminas.
- Las anotaciones de tiempo se hacen en días completos. Si el resultado del cálculo mensual de días trabajados arroja alguna fracción por razón de descuentos realizados, se considera ésta como día trabajado, sea cual fuere su valor.

Salario Devengado.

- El salario devengado que se anota en la columna de este nombre, en la fila del mes en que corresponda es el que se define en la Ley de Seguridad Social.

Se entiende por salario:

- Total, de lo recibido por concepto de tarifas;
- condiciones anormales;
- sobrecumplimiento de normas;
- horas extras;
- doble turno;
- plus salarial;
- vacaciones;
- primas, excepto las primas especiales que no se pagan con cargo al Fondo Salarial;
- habilitación como laborales de días de descanso semanal, de conmemoración nacional y feriados;
- otros pagos adicionales de carácter salarial;
- importe de las vacaciones que se liquiden al amparo de la legislación salarial vigente. Estas cantidades se anotan como salario en el mes que se haga efectiva la liquidación.

No se consideran salario a estos efectos las vacaciones acumuladas no disfrutadas por el trabajador.

- Cuando se paga subsidio por enfermedad o accidente, el salario a reflejar se determina de la forma siguiente:
- Si es enfermedad común sin hospitalización acreditada mediante un Certificado Médico o Hago Constar:

No se consigna salario por los tres primeros días laborables, o sea período de carencia, para el resto de los días se toma el total de salario que pudo haber devengado si hubiera laborado.

- Si está hospitalizado o su enfermedad es producto de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Cuando se presente por un trabajador más de un Certificado Médico o Hago Constar, que amparen períodos de enfermedad común.

Sólo se considera una vez el período de carencia, el resto de los días se estima por la totalidad del salario que pudo haber devengado si el trabajador hubiera laborado.

- Total, y Firmas

A final de cada año o cuando el trabajador cause baja, se obtiene el total de las columnas "Días Trabajados" y "Salario Devengado", anotándose en la fila del "Total" la suma que corresponda. La administración muestra al trabajador este modelo dentro del término de tres meses contados a partir de la fecha tope establecida para el referido total, a fin de que examine las anotaciones y la suma obtenida y firme si está conforme. Cuando el trabajador expresa no estar de acuerdo señalando algún error u omisión, la administración debe exhibirle los documentos que sirvieron de base para las anotaciones y la suma.

- Firma del Trabajador

La firma del trabajador es señal de su conformidad con todas las anotaciones o en su caso, con la rectificación que se realice. Si el trabajador no puede firmar dentro del término de tres meses antes consignado, por encontrarse fuera del territorio donde radica su centro de trabajo o estar incapacitado, puede hacerlo a su nombre la persona autorizada por el trabajador para ello mediante el correspondiente escrito.

- Firma del Jefe del Área de Personal

El Jefe del Área de Personal puede delegar en el personal que le está subordinado para firmar después que lo haga el trabajador, en la casilla destinada a ese fin. Cuando el trabajador o quien lo represente se niegue a firmar el modelo sin oponer alguna objeción o persista en su negativa después de exhibírsele los documentos en que consta la corrección de las anotaciones, el Jefe del Área de Personal consigna este hecho en "Observaciones", sin perjuicio de que posteriormente el trabajador pueda firmar o establecer su reclamación ante el Consejo de Trabajo si persiste en su desacuerdo con las anotaciones o correcciones hechas.

- Observaciones

Cuando ocurran algunas de las situaciones que bajo este subtítulo se consignan, se anota una letra al comienzo de la casilla correspondiente a la anotación que requiera explicarse. El significado de ésta se refleja en "Observaciones", cuidando de que la misma letra designe siempre el mismo hecho a nivel de entidad. Estas observaciones y siglas corresponden a:

- Pago del subsidio cuando haya período de carencia;
- modificación salarial cuando se produzca un cambio de plaza;

- salario por condiciones anormales o por vinculación;
- fallo firme sobre reclamación salarial que disponga el pago con efecto retroactivo. El importe del mismo se anota en el mes en que este pago se realice;
- fallecimiento del trabajador, que se hará constar en un plazo de 5 días a partir del fallecimiento;
- rectificación de una anotación;
- negación a firmar por el trabajador sin alegar inconformidad con las anotaciones realizadas;
- trabajadores movilizados; trabajadores llamados al Servicio Militar General y Ejército Juvenil del Trabajo;
- trabajadores sometidos a tratamiento de rehabilitación, o recibiendo cursos de calificación o recalificación motivado por invalidez parcial;
- trabajadores que cobran por tarifa horaria;
- trabajadores cíclicos. En este caso además de los días trabajados se anota también el período de duración del ciclo;
- trabajadores que su régimen de trabajo es menor de 313 días al año;
- trabajadores interruptos.

ACLARACIONES:

- Trabajadores movilizados

Cuando el trabajador es movilizado y recibe su salario por la empresa que utilice sus servicios, o es movilizado por las Fuerzas Armadas Revolucionarias, estas entidades deben entregar al final del año natural o al término de sus labores, una Certificación del Tiempo de Servicio y Salarios Devengados.

El trabajador debe presentar esta Certificación a la empresa cedente a fin de que el Área de Personal consigne en el modelo SC-4-08 - Registro de Salarios y Tiempo de Servicio, las anotaciones pertinentes. Estas Certificaciones deben presentarse en un plazo de sesenta días a partir

de su reincorporación al centro de trabajo.

Transcurrido el plazo antes expuesto sin presentarse dicha Certificación, la administración procede a anotar como días trabajados y salarios devengados durante el tiempo de movilización, el promedio de los días y salarios de los últimos seis meses laborados en la entidad cedente con anterioridad a su movilización. Esto se hace sólo en casos extremos, al final del año o si el trabajador se traslada, para garantizarle al mismo la continuidad en su registro.

Las administraciones que tengan en su poder modelos SC-4-08 - Registro de Salarios y Tiempo de Servicio, con meses sin llenar por concepto de movilizaciones de sus trabajadores proceden de inmediato a anotar como días trabajados y salario devengado, el promedio de los días y salarios de los últimos seis meses laborados en su entidad con anterioridad a cada período de movilización, respectivamente.

Una vez reflejadas las anotaciones, se consigna en "Observaciones" esta situación y se incorpora dicha Certificación o el documento que sirvió de base a la citada anotación al Expediente Laboral del trabajador.

No obstante, si el trabajador presenta la Certificación posteriormente, la administración debe señalar en "Observaciones" el tiempo de servicio y los salarios consignados en la Certificación, quedando sin efecto las anotaciones hechas en base a los promedios.

- Trabajadores llamados al Servicio Militar General y Ejército Juvenil del Trabajo.

Los trabajadores que han sido llamados al Servicio Militar General y al Ejército Juvenil del Trabajo y se incorporan a un centro laboral presentan a la administración la Certificación del tiempo que han estado en el servicio a fin de que en el modelo SC-4-08 - Registro de Salarios y

Tiempo de Servicio, se anoten las siglas SMG o EJT, según el caso, en las columnas "Días Trabajados" y "Salarios Devengados" correspondientes a todo el tiempo comprendido en dicha Certificación. La Certificación se devuelve al trabajador.

- Trabajadores sometidos a tratamiento de rehabilitación o recibiendo curso de calificación o recalificación motivado por invalidez parcial.

Si el trabajador está cobrando por la entidad se consigna el tiempo y se pone una raya en la columna "Salarios Devengados", pues el importe que está recibiendo es por concepto de pensión.

El registro está establecido para consignar tiempo en días naturales, por lo que en estos casos se hace la correspondiente conversión de las horas trabajadas en días trabajados.

Para esta conversión no se pueden tomar horas extras ni dobles turnos, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente:

- El límite máximo de horas en el mes a considerar son 190,6.
- Las horas que falten para completar las 190,6 se consideran como trabajadas.
- En cuanto al salario se anota todo el que el trabajador reciba, ya sea por horas extras, doble turno y todas las liquidaciones que según lo dispuesto se consideran como salario.
- Trabajadores Cíclicos.

Se anotan los días realmente laborados en los meses que dure el ciclo dentro del año.

La determinación de los años de servicio no se realiza mediante la división entre 313, sino a través de la fórmula establecida para ese tipo de trabajo por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Trabajadores cuyo régimen de trabajo es menor de 313 días al año.

Cuando el trabajador laboró durante el mes, el total de días según el régimen de trabajo de la empresa, se anota en el modelo SC-4-08 - Registro de Salarios y Tiempo de Servicio, el total de días laborables del mes, es decir, el total de días calendario menos los de descanso semanal.

Si el trabajador tiene ausencias en el mes, se anota como días trabajados los que resulten de la siguiente operación:

Días trabajados x Días laborales del mes

Días a Anotar =

Días a laborar según régimen de
trabajo • Trabajadores
Interruptos.

Cuando el trabajador recibe garantía salarial por interrupciones en el trabajo, se le anota en el modelo SC-4-08 - Registro de Salarios y Tiempo de Servicio, lo que debió recibir como salario si hubiera trabajado, entendiéndose como salario el que sirvió de base para el cálculo de la garantía salarial. Si durante el tiempo que el trabajador está recibiendo garantía salarial es contratado para realizar otras labores no se considera el tiempo ni el salario que reciba por contra

MODELO SC-4-09 - CERTIFICACION DE ANOS DE SERVICIOS Y SALARIOS

OBJETIVO:

Certificar el tiempo que ha laborado un trabajador de acuerdo a los datos contenidos en el modelo SC-4-08 - Registro de Salarios y Tiempo

de Servicio, el consignado en los contratos de los trabajadores eventuales y otros autorizados, así como los salarios percibidos durante el ciclo establecido o los últimos 10 años de servicio, a fin de obtener las prestaciones de la Seguridad Social a largo plazo.

DISTRIBUCIÓN:

Original: Expediente del trabajador (para ser archivado).

Duplicado: Trabajador (se entrega a éste).

Triplicado: Área de Personal (Se archiva en orden consecutivo por trabajadores).

INSTRUCCIONES:

Esta certificación es emitida exclusivamente a máquina o computadora.

Cuando el trabajador cause baja en su centro de trabajo, o cuando inicie su Expediente de Pensión por edad o invalidez total, se le entrega una copia. El original se incluye en el Expediente Laboral o en el Expediente de Jubilación, según sea el caso y la otra copia se archiva en el Área de Personal.

- Cuando ocurra el fallecimiento del trabajador, la Certificación se une al Expediente de Pensión por muerte que inicien los familiares.
- Las administraciones deben presentar, para su revisión, este modelo a los supervisores, inspectores y comprobadores de los órganos competentes.
- Se emiten Certificaciones directamente para los casos que se exponen a continuación, por lo que las administraciones receptoras no deben efectuar anotaciones en el modelo SC-4-08 - Registro de Salarios y Tiempo de Servicio.
- Trabajador sometido a tratamiento de rehabilitación o recibiendo curso de calificación o recalificación motivado por invalidez parcial.

Cuando un trabajador en estas condiciones se encuentre a disposición del Departamento del Órgano Municipal del Poder Popular de Seguridad Social y Asistencia Social y sea reubicado, dicho departamento debe expedir la Certificación por el tiempo que haya durado el curso de rehabilitación, en la columna "importe Recibido" se pondrá una raya pues el importe recibido ha sido por concepto de pensión.

- Trabajador que no tenga expediente laboral porque sea contratado para labores eventuales.

En este caso la administración entrega al trabajador al finalizar el contrato una Certificación de Tiempo de Servicio y Salarios Devengados en el modelo SC-4-09 correspondiente.

Cuando el trabajador se incorpore a un centro laboral por tiempo indeterminado, entrega el original del modelo SC-4-09 - Certificación de Años de Servicio y Salarios Devengados, para su inclusión en el Expediente

Laboral, reteniendo el duplicado en su poder.

Cuando el trabajador disponible sea ubicado en un centro de trabajo, la Dirección del Órgano Municipal del Poder Popular de Trabajo le expide la Certificación del tiempo en que se mantuvo disponible y el salario que le hubiere correspondido de haber estado trabajando, entiéndase como tal el que sirvió de base para el cálculo de la garantía salarial.

El trabajador presenta el original del modelo SC-4-09 - Certificación de Años de Servicio y Salarios Devengados, a la administración de su centro de trabajo, para su inclusión en su Expediente Laboral, reteniendo el duplicado en su poder.

DATOS DE USO OBLIGATORIO:

- Nombres y apellidos del trabajador.
- Número del Expediente Laboral del trabajador.
- Nombre de la plaza que ocupó.
- Nombre y código de la entidad a la que estuvo vinculado.
- Dirección del Centro de trabajo.
- Fecha de alta y de baja o de iniciación del Expediente de Seguridad Social.
- Suma de los días trabajados de acuerdo a lo establecido en la Ley de Seguridad Social.

Este dato puede obtenerse del modelo SC-4-08 - Registro de Salarios y Tiempo de Servicio, del consignado en los contratos de los trabajadores por tiempo determinado o para la ejecución de una obra o trabajo, así como de cualquier otro documento que al efecto se establezca.

- Importe total de los salarios devengados en cada uno de los últimos 10 años naturales inmediatos anteriores a la fecha de la Certificación.

Si la certificación ampara menos de 10 años, se consigna el salario percibido en el tiempo trabajado.

Fecha de la Certificación.

Nombre y apellidos y firma del Jefe del Área de Personal, avalándose la Certificación con el cuño oficial de la entidad.