



**UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS
CENTRO DE ESTUDIOS DE LA DIDÁCTICA Y DIRECCIÓN DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**EL APRENDIZAJE DESARROLLADOR EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL,
DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD
SEMIPRESENCIAL**

Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas

ZENAIDA ROUCO ALBELLÁN

Cienfuegos

2016



**UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS
CENTRO DE ESTUDIOS DE LA DIDÁCTICA Y DIRECCIÓN DE LA
EDUCACIÓN SUPERIOR**

**EL APRENDIZAJE DESARROLLADOR EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL,
DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD
SEMIPRESENCIAL**

Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas

AUTOR: Lic ZENAIDA ROUCO ALBELLÁN, MSc.

TUTOR: Prof. Tit. LIDIA MERCEDES LARA DÍAZ, DrC.

CIENFUEGOS

2016

AGRADECIMIENTOS

-A mi tutora la doctora LIDIA MERCEDES Lara Díaz, “paradigma en la difícil tarea de la formación de DOCTORES”, que atesora el ARTE, la inteligencia, PROFESIONALIDAD, dedicación, ENTREGA,(...), mi mayor respeto, admiración, sincero cariño y eterna gratitud, por haber podido TRANSFORMAR el arduo sendero de HACER CIENCIA, en una OPORTUNIDAD, para comprender que en LA VIDA TAMBIÉN ES POSIBLE REALIZARLO.

- A mis adorados hijos JORGE ALFREDO y ALFREDO NORLYN; a mi pequeñín JORGITÍN:

RAZONES PRINCIPALES DE MI EXISTENCIA.

-A mi querido e inseparable ESPOSO Jorge Raonel.

- A mi entrañable HERMANITO Alfredo Fidel.

-A mis nueras Daimé y Wendy, a Odalis, Polito y a toda la FAMILIA, por estar SIEMPRE.

- A GILBERTO, DEYSI y YOLAYMI.

-A todos mis GRANDES AMIGOS, ellos saben reconocerse en este ANONIMATO INTENCIONAL.

-A mis queridos COMPAÑEROS de trabajo de la UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS y en especial al COLECTIVO DE TRABAJADORES del “Centro Universitario Municipal en Aguada de Pasajeros”.

-A los valiosísimos profesores del CEDDES y en particular a las DrC. LURDES Martínez y SILVIA Vázquez, por sus aportes y ayuda incondicional.

- A M^a del Carmen, ELSA, Dunia, DAMARIS, Leydisara, ALAYN y demás profesores de la carrera de Contabilidad y Finanzas.

- A mis VECINOS, que tato me han comprendido y considerado.

-A TODOS, los que me tendieron su mano GENEROSA, SINCERA y OPORTUNAMENTE.

-A los que SIEMPRE han confiado en mí.

GRACIAS, la autora.

DEDICATORIA

- A la memoria de mis PADRES, abuelita CONCHA, ...

“A ustedes, que me dejaron su ejemplo y rompen con sus pasos ausentes, el silencio que sentencia a la tristeza, del tiempo en que no están... ÁNGELES CUSTODIOS DE TODAS MIS HORAS... dioses y vírgenes de humo que me abrazan repetidamente mientras la VIDA me pone a PRUEBA...”

- A mi linda FAMILIA que tanto amo, en especial a mi NIETECITO, HIJOS, ESPOSO Y HERMANO, a su esposa y a mis nueras, POR EL TIEMPO QUE LES HE ROBADO y que juntos hemos dedicado a ésta “NUESTRA TESIS”.

- A la REVOLUCIÓN CUBANA por darme esta oportunidad, que solo es posible en un país como el nuestro que construye el SOCIALISMO.

- A mi prima hermana DULCE María, por su apoyo absoluto.

- A los comandantes Ernesto CHE Guevara y FIDEL Castro por ser EJEMPLOS imperecederos y fuentes de INSPIRACIÓN,

- Al MES y en particular a la “Universidad de Cienfuegos”.

- A mí querida profe LIDIA y demás profesores del CEDDES que me hicieron posible transitar por este programa.

- A “TI”, que me acompañas en las BUENAS y en las MALAS,
- me das fuerzas y ANIMAS.

- A mi médico José Antonio, por su contribución a mi buen estado de salud.

- A la VIDA por no quitarme los FUERZAS para LUCHAR...

SÍNTESIS

La tesis aborda el aprendizaje desarrollador en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial. La lógica de la investigación tuvo en cuenta la utilización de métodos científicos del nivel teórico, empírico y matemáticos. Las dificultades identificadas, por la triangulación de los métodos aplicados como resultado del diagnóstico, justificaron la necesidad de proponer un sistema de tareas desarrolladoras en Auditoría de Gestión para potenciar el aprendizaje desarrollador en la carrera citada. La contribución a la teoría se expresa en los nuevos indicadores añadidos en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial. La contribución a la práctica es el sistema de tareas desarrolladoras relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente, el que se distingue por estar organizado en atención a los diferentes procesos que se desarrollan en entidades administrativas de producción y prestación de servicios. Los resultados apuntan a que el sistema de tareas desarrolladoras potencia el aprendizaje desarrollador, contribuye a que el estudiante asuma progresivamente modos de actuación profesional en que se evidencie el compromiso, la autoconciencia, la independencia y la creatividad.

-Palabras clave: aprendizaje desarrollador, carrera de contabilidad y finanzas,
formación del profesional

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIA Y EL APRENDIZAJE DESARROLLADOR.....	11
1.1. La formación de profesionales en la educación superior.....	11
1.1.1. Características de la formación de profesionales, modalidad semipresencial. Papel del trabajo independiente. Exigencias del proceso	13
1.1.2. Particularidades de la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.....	20
1.2. El aprendizaje desarrollador. Fundamentos que lo sustentan	23
1.2.1. Rasgos esenciales, criterios básicos y dimensiones e indicadores del aprendizaje desarrollador	28
1.2.2. El aprendizaje desarrollador en la disciplina Auditoría.....	32
1.2.3. Las tareas desarrolladoras. Exigencias didácticas para su elaboración	38
1.3. Nexos entre el aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial.....	42
Conclusiones del capítulo	44
CAPÍTULO 2. EL SISTEMA DE TAREAS DESARROLLADORAS EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	45
2.1. Organización metodológica de la investigación	45
2.2. Determinación de los nuevos indicadores en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial	47

2.2.1. Valoración de los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador	48
2.3. Diagnóstico del estado actual que presenta la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría.	53
2.4. Elaboración del sistema de tareas desarrolladoras en la disciplina de Auditoría, en la formación del profesionales de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.....	60
2.4.1. Fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos y didácticos del sistema de tareas desarrolladoras.....	62
2.4.2. Propuesta de las tareas desarrolladoras en la asignatura Auditoría de Gestión que conforman el sistema	72
Conclusiones del capítulo	79
CAPÍTULO 3. VALORACIÓN DEL SISTEMA DE TAREAS DESARROLLADORAS EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL	81
3.1. La instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras en la clase encuentro de la asignatura Auditoría de Gestión	81
3.2. Evaluación del sistema de tareas desarrolladoras en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial	87
3.2.1. Valoración por expertos del sistema de tareas desarrolladoras en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial	87
3.2.2. Valoración del sistema de tareas desarrolladoras por jefe y profesores del departamento de Ciencias Contables, así como por coordinadores de la carrera de Contabilidad Finanzas en los Centros Universitarios Municipales	100
3.2.3. Implementación del sistema de tareas desarrolladoras en el proceso de enseñanza aprendizaje, semipresencial de la Auditoría de Gestión, carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, en la Universidad de Cienfuegos	104

Conclusiones del capítulo	111
CONCLUSIONES	113
RECOMENDACIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	116
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

La educación a nivel mundial necesita ser cada vez más eficiente; este es uno de los grandes retos de la época contemporánea, marcada por los procesos de cambios que requieren cultivar la inteligencia y los valores a través de la enseñanza. En lo que concierne a la educación superior ya se vislumbran las necesarias transformaciones para asumir la misión de la universidad ante las exigencias del nuevo siglo.

Tünnermann (1996) precisó que la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), comprometida con la idea de renovar la educación superior en el mundo, considera esencial que todos los sistemas de educación al determinar su propia misión tengan en mente la visión del énfasis en los procesos de aprendizaje más que en los de enseñanza. (p.12)

En este sentido la Conferencia Mundial sobre educación superior (1998) se pronunció a favor de cambios sustanciales en la enseñanza al plantear en su artículo 9, que en un mundo en rápido cambio, se percibe la necesidad de una nueva visión y un nuevo modelo de enseñanza superior, que debería estar centrado en el estudiante, lo cual exige, reformas en profundidad, así como una renovación de los contenidos, métodos, prácticas y medios de transmisión del saber. UNESCO, (1998)

Por otra parte, en la Declaración Mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI: una lectura desde América Latina y el Caribe, se plantea el modelo expuesto como paradigma formativo: “Colocar a los estudiantes en primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de la vida, a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene”. (UNESCO, 1998, p.10)

González, (1999) señala que la universidad no puede desentenderse del futuro inmediato de los estudiantes que salen de sus aulas para incorporarse al mercado laboral, es imprescindible dotarlos de los recursos y habilidades, en función de su formación y futura profesión.

Páez et al. (2006) expresan que las universidades buscan la manera de incrementar permanentemente la calidad y pertinencia de los procesos sustantivos que en ellas se desarrollan, lo cual constituye un desafío para la formación de profesionales, donde los

estudiantes deben adquirir y desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para su futuro desempeño profesional, en el que deben asumir una participación activa, crítica y creativa en el contexto sociocultural y productivo en que se inserten.

Una de las cualidades de la universidad como institución social, es la concepción de formación integral, la que se identifica con el requerimiento de lograr un profesional creativo, independiente, preparado para asumir su autoeducación durante toda la vida; que sea capaz de mantenerse constantemente actualizado, utilizando igualmente las oportunidades ofrecidas y que responda a las necesidades del desarrollo del país.

Entre las exigencias actuales de la formación del profesional, en Cuba, se precisa continuar el trabajo por una educación universal de calidad, creativa, liberadora, que desarrolle integralmente a los seres humanos, que sea científica, tecnológica y humanista. En la carrera de Contabilidad y Finanzas, está vigente el plan de estudios-D, caracterizado por una enseñanza fundamentada en la comprensión de la esencia de los fenómenos estudiados y su aprendizaje sobre la base del razonamiento lógico, como rasgo distintivo que identifica la universidad moderna, útil para la vida profesional, que enseña al estudiante en formación a pensar, comprender, razonar y crear.

La educación que demanda esta época requiere una transformación radical de los objetivos, los métodos, los contenidos de los planes y programas de estudio, de las clases, del papel del proceso de enseñanza aprendizaje, para situar al estudiante en el centro de atención y se oriente más al aprendizaje que a la enseñanza. La era que se vive, exige priorizar el cómo y no el qué.

Herrero y Valdez, (2015), plantean que entre los cambios que se exigen en las universidades cubanas están los relacionados con la búsqueda de solución a problemas tales como la distancia entre lo que se enseña y las necesidades reales del desarrollo social y lo que se aprende; el lugar que ocupan actualmente el estudiante y el profesor frente al que verdaderamente se reclama.

Alarcón (2016) expresa que la calidad de la universidad incorpora inexorablemente el compromiso social. “Es enorme la responsabilidad que le corresponde (...) si se quiere avanzar en un modelo de desarrollo sustentable e incluyente, el conocimiento, la innovación y el aprendizaje son decisivos”. (Alarcón, 2016, p.3)

Las instituciones de educación superior, con el propósito de apoyar el desarrollo integral del estudiante, deben asumir la nueva visión y el nuevo paradigma para la formación de los estudiantes, basados en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la orientación prioritaria

hacia el aprendizaje autodirigido y el diseño de nuevas modalidades educativas en las cuales el estudiante sea el actor central en el proceso formativo.

La formación de profesionales en la educación superior cubana se realiza a través de diferentes modalidades de estudio: presencial, semipresencial y a distancia. La modalidad semipresencial responde a las nuevas exigencias formativas y obliga a repensar en la didáctica de este proceso.

Horrutiner (2006), Benítez et al. (2006), refieren que en la modalidad semipresencial, la autopreparación del estudiante, adquiere una especial relevancia, por ser la preparación individual, uno de los accesos que posibilita el desarrollo de la independencia cognoscitiva a partir del trabajo independiente, la dedicación sistemática al estudio, la capacidad para gestionar los conocimientos, entre otros.

En el Reglamento de Trabajo Metodológico (RM 210/2007), aparecen las normativas para la modalidad semipresencial, dentro de las que se señalan: la clase encuentro, el tratamiento a la autopreparación del estudiante. Para lograr que el estudiante consolide su autopreparación, se exige encausar el desarrollo progresivo de la autonomía en la búsqueda de esta y hacer viable el tránsito de la dependencia a la independencia. Se requiere contribuir a que los estudiantes se apropien de procedimientos y estrategias que permitan construir conocimientos, resolver problemas, aprender a aprender, en diferentes situaciones y contextos, lo que implica explotar todas sus potencialidades.

El proceso de enseñanza aprendizaje tiene como propósito la formación de profesionales capaces de resolver los problemas propios de su puesto de trabajo, de forma creadora. De aquí que este proceso, en la modalidad semipresencial, requiera de una renovación que enriquezca su concepción didáctica y propicie nuevas vías que fortalezcan el desarrollo la independencia cognoscitiva del estudiante. Ginoris (2009) destaca que el proceso de enseñanza aprendizaje semipresencial exige actitudes profesionales nuevas, en atención a los sustentos pedagógicos y didácticos, al responder a nuevas demandas formativas de instrucción, educación y desarrollo. El propio autor expresa que en la modalidad semipresencial, el proceso de enseñanza aprendizaje, se organiza y desarrolla basado en el trabajo independiente de los estudiantes, pero se acompaña con encuentros presenciales; plantea, la necesidad de colocar en el centro del proceso el aprendizaje, y no la enseñanza, que se tome en consideración el transformar la actividad de los estudiantes de un aprendizaje receptivo y de demostraciones de saberes, en un trabajo independiente, cooperativo y responsable.

Silvestre (2004), destaca que el trabajo independiente contribuye al logro de una de las principales aspiraciones de la universidad actual: lograr un estudiante verdadero protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje. Chirino y Batista (2005), afirman que el trabajo independiente desempeña un papel esencial en la concepción desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje. Ginoris (2009) afirma que el proceso de enseñanza aprendizaje semipresencial, en la formación de los profesionales en el nivel superior, eleva a un peldaño muy significativo el papel del trabajo independiente de los estudiantes.

En la formación de profesionales, modalidad semipresencial, el trabajo independiente es una de las vías para promover el aprendizaje desarrollador dada la decisiva influencia que tiene en la autopreparación del estudiante y las ventajas que reporta su utilización, dentro de las que se pueden citar la efectividad en el desarrollo de la independencia cognoscitiva.

En el terreno de los enfoques psicológicos sobre el aprendizaje y en sus derivaciones al campo de la educación, se han encontrado explicaciones para intervenir al respecto. Se coincide con la opinión de Coll (1996), quien afirma que la postura constructivista en la educación se alimenta de las aportaciones de diversas corrientes psicológicas, entre ellas: la teoría ausubeliana de la asimilación y el aprendizaje significativo y la psicología sociocultural vigotskyana.

Ausubel (2002), señala que el aprendizaje significativo potencia el establecimiento de las relaciones entre aprendizaje, los nuevos contenidos y el mundo afectivo y motivacional de los estudiantes; los conceptos ya adquiridos, y los nuevos que se forman, el conocimiento y la vida, entre la teoría y la práctica.

El aprendizaje significativo considera, en su concepción, elementos que son concurrentes en el aprendizaje desarrollador, indagado por varios autores en Cuba que tiene sus fundamentos en el enfoque histórico cultural de Vigostky (1978).

Fariñas (2005) plantea que los cambios que se pretenden para la educación a escala mundial, requieren de una visión realista del aprendizaje. En este sentido asevera que el aprendizaje es la pieza clave de la actividad humana que conduce al desarrollo de la personalidad y que no basta con enseñarle al alumno a resolver tareas docentes o profesionales, debe tratarse de prepararlo integralmente, donde el enfoque histórico cultural de Vigostky constituye una fuente de renovación sustancial.

Las crecientes exigencias de la educación superior y de la sociedad en general en torno a la calidad de los aprendizajes conllevan a la articulación de una práctica educativa dirigida a

fomentar el aprendizaje desarrollador la formación de profesionales, como una alternativa que se contrapone a la concepción tradicionalista de la enseñanza.

En los trabajos de los autores: Castellanos, B. (1999), Silvestre (2000), Castellanos, B., Castellanos, D., Llivina (2000), Silverio (2000), Báxter (2002), Pulido (2005), Ginoris (2005, 2009, 2011, 2013), Castellano, D. et al. (2006, 2007), Zaldívar, G. (2006), Addine (2007, 2008), Santos y Addine (2008), Reinoso et al. (2014), Martín y Herrera (2014), Colomé y Miroslava (2014), aparecen concepciones de aprendizaje desarrollador muy útiles y necesarias desde el punto de vista teórico, para la investigación que se realiza; así mismo lo constituyen los aportes prácticos que han sido contextualizados a los niveles de enseñanzas precedentes a la educación superior.

Los autores citados, enfatizan que los estudiantes deben ser verdaderos protagonistas del aprendizaje, como sujetos activos, creativos, con oportunidades para la reflexión y el cuestionamiento, implicados en la búsqueda del conocimiento, con la finalidad de formar una personalidad integral y autodeterminada, capaz de transformarse y transformar su realidad en un contexto histórico concreto.

En el aprendizaje desarrollador están presentes tres dimensiones básicas que lo distinguen: activación – regulación, significatividad de los procesos y motivación por aprender, así como subdimensiones, definidas por Castellanos et al. (2001), las que permiten su orientación como un todo único y contienen cada una de ellas indicadores específicos de aprendizaje, desarrollo y formación. Las citadas dimensiones “tienen un contenido o manifestación diferente – aunque su esencia se mantenga – en prescolares, escolares, en adolescentes, en jóvenes, o adultos”. (Castellanos, et al. 2001, p.43)

La afirmación anterior ha posibilitado a la autora reflexionar sobre los indicadores específicos que cada dimensión propone en atención a las exigencias que demanda la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Se han examinado publicaciones relacionadas con el referido tema, entre ellas Alonso (2003), Ortiz (2005), Castro (2010), Espinosa, (2011), Coromoto y Barrientos (2011), Chinaa (2012) y Díaz y López (2013), las que están dirigidas fundamentalmente a la formación de educadores, donde las formas de expresión del aprendizaje desarrollador solo son mencionadas.

En investigaciones revisadas que abordan el tema del aprendizaje desarrollador, se destacan los aportes de: Andreu (2005), ofrece una metodología para elevar la profesionalización docente en el diseño de tareas desarrolladoras; Recio (2005), concibe la aplicación de la

teoría del enfoque desarrollador al trabajo con el mapa en el proceso de enseñanza - aprendizaje de la Geografía; Zaldívar, (2006) propone una estrategia didáctica para contribuir al proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador en la asignatura Biología en décimo grado; Bravo (2010), dirige sus resultados a la orientación pedagógica de una estrategia didáctica como potenciadora del aprendizaje desarrollador y López (2010), en la formación de profesionales, aporta la identificación y la caracterización pedagógica de los componentes que coadyuvan a la estructura didáctica de cursos a distancia sobre plataformas gestoras, utilizando la concepción didáctica del aprendizaje desarrollador.

Las propuestas de tesis que abordan la concepción del aprendizaje desarrollador, son escasas, los aportes teóricos que se formulan no están dirigidos a las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y sus indicadores.

El análisis anterior evidencia la existencia de brechas en la teoría sobre el aprendizaje desarrollador. En atención a las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial se infiere la necesidad de indagar en nuevos indicadores para las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador que respondan a las mismas.

En un estudio empírico realizado en la formación del profesional, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, se constató que no se alcanzan los resultados esperados en el aprendizaje de la disciplina Auditoría. Se analizaron los informes de controles a clases y se efectuaron discusiones grupales con colectivos de profesores y coordinadores de la carrera en los Centros Universitarios Municipales, lo que permitió detectar una serie de dificultades en los estudiantes, entre las que se destacan:

- Limitaciones con la reflexión individual del conocimiento aprendido.
- Insuficiencias en la autopreparación.
- Pobre desarrollo de habilidades generales y profesionales.
- Insuficiente desarrollo de la independencia cognoscitiva.
- Inadecuada dedicación al estudio con independencia y creatividad.
- Débil participación en la clase-encuentro.
- Escasa autoevaluación de sus propios resultados del aprendizaje.
- Restricciones en la realización de tareas docentes, como recurso didáctico para la autopreparación.

Al indagar acerca de esta problemática en las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Central de las Villas y de la Universidad de La Habana, se confirmó que los resultados del estudio empírico realizado, son coincidentes.

En esta investigación se pretende dar solución a la contradicción existente entre el aprendizaje en la disciplina de Auditoría y las exigencias de la formación del profesional, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

Lo antes expuesto permite plantear como problema científico:

¿Cómo potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría en la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial?

El objeto de la investigación: la formación del profesional, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

El campo de acción: el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría.

El objetivo: proponer un sistema de tareas desarrolladoras para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

La idea a defender: para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, se requiere de un sistema de tareas desarrolladoras relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente, que considere los nexos entre los procesos citados.

Tareas Científicas:

1. Determinación de los fundamentos teóricos relativos al aprendizaje desarrollador en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.
2. Valoración por expertos de los nuevos indicadores determinados en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial.
3. Diagnóstico de la situación que presenta la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría.
4. Elaboración del sistema de tareas desarrolladoras de acuerdo con las necesidades de la formación del profesional en la Carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.
5. Evaluación del sistema de tareas desarrolladoras: valoración por expertos, jefe, profesores del departamento de Ciencias Contables y coordinadores de la carrera de Contabilidad y Finanzas en los Centros Universitarios Municipales, así como su

implementación en el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura Auditoría de Gestión.

Metodología utilizada: en esta investigación se asume el diseño mixto complejo, el cual integra los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos enfoques se entremezclan o combinan durante el proceso de investigativo, en las diferentes etapas.

Desde el punto de vista del materialismo dialéctico se considera el enfoque electivo propuesto por Chávez (s/f), donde se utilizan métodos cuantitativos y cualitativos de acuerdo con las necesidades de la investigación, teniendo en cuenta la unidad entre lo cuantitativo- cualitativo, lo subjetivo-objetivo y lo teórico-empírico.

Métodos del nivel teórico:

- Inductivo_ deductivo: para la búsqueda de la información en todas las etapas de la investigación, llegar a fundamentos teóricos, relaciones conceptuales, conclusiones, a partir de realizar inferencias, razonamientos lógicos, en lo que respecta a la problemática estudiada y acerca de los resultados obtenidos en los instrumentos aplicados.
- Analítico – sintético: para analizar los sustentos del aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial, en la interpretación de los datos obtenidos, en el establecimiento de nexos entre los procesos citados, así como en la valoración de los resultados.
- Enfoque de sistema: para sustentar y conformar la propuesta, integrar jerárquicamente los componentes e imprimir el carácter sistémico entre ellos.

Métodos del nivel empírico:

- Observación: para explorar la situación existente en el proceso de enseñanza aprendizaje de la disciplina de Auditoría, respecto al aprendizaje desarrollador.
- Encuesta: para recoger información de los estudiantes sobre el aprendizaje desarrollador en el proceso de enseñanza aprendizaje de la disciplina de Auditoría.
- Entrevista: para recopilar información de los profesores, relacionada con el aprendizaje desarrollador en el proceso de enseñanza aprendizaje de la disciplina de Auditoría.
- Análisis de documentos: para el estudio de la literatura especializada en torno al tema de investigación, así como los documentos curriculares: modelo del profesional, plan de estudio - D (semipresencial), programas de las disciplinas y asignaturas, guías de estudio, actas de los colectivos de año, consejos de carrera, y otros materiales.
- Discusión grupal: para la valoración de los nuevos indicadores determinados en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y del sistema de tareas desarrolladoras.

- Criterios de expertos: mediante la utilización del método Delphi para valorar los nuevos indicadores determinados en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y la propuesta del sistema de tareas desarrolladoras.
- Triangulación de métodos: para cruzar la información obtenida en los diferentes métodos aplicados durante el diagnóstico y en la implementación del sistema de tareas desarrolladoras.
- Métodos matemáticos (estadísticos descriptivos): para el análisis e interpretación de métodos aplicados.

Contribución a la teoría: se expresa en los nuevos indicadores añadidos en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Contribución a la práctica: lo constituye el sistema de tareas desarrolladoras relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente, para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría durante la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, el que se distingue por estar organizado en atención a los diferentes procesos que se desarrollan en entidades administrativas de producción o prestación de servicios.

Novedad científica: consiste en asumir la concepción del aprendizaje desarrollador en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, lo que fortalece la preparación integral del estudiante, el que una vez egresado, cumplirá su función social en atención a las normas de conducta asociadas a la profesión, incluido el Código de la ética, posibilitará dar respuesta a las necesidades que impone el desarrollo sostenible de la economía del país.

La investigación aporta a la Didáctica de las Ciencias Contables. El proceso de enseñanza aprendizaje de la disciplina de Auditoría se renueva en correspondencia con las exigencias del proceso de la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

La importancia de la investigación reside en la contribución que se realiza a la formación integral de la futura cantera de auditores que tendrán a su cargo el control de los recursos económicos en las entidades del estado cubano.

Estructura de la tesis: la tesis contiene introducción, tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

El capítulo 1 aborda las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial, sus particularidades en la carrera de Contabilidad y Finanzas y el aprendizaje desarrollador. Se dedica un espacio a los nexos entre aprendizaje desarrollador y formación de profesionales, modalidad semipresencial.

El capítulo 2 expone la organización metodológica de la investigación. Contempla la determinación de los nuevos indicadores en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y su valoración por expertos. Se muestra el diagnóstico del estado actual de la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial. Se ofrecen los aspectos teóricos para la creación y representación de un sistema y se explica la elaboración del sistema de tareas desarrolladoras.

El capítulo 3 comprende la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, las sugerencias metodológicas y el resultado de la evaluación de este, que incluye la valoración por expertos, por jefe y profesores del departamento de Ciencias Contables y coordinadores de la carrera en los Centros Universitarios Municipales, así como su implementación en el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura de Auditoría de Gestión.

CAPÍTULO 1.

LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL Y EL APRENDIZAJE DESARROLLADOR

CAPÍTULO 1. LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIA Y EL APRENDIZAJE DESARROLLADOR

En este capítulo se expone la fundamentación de la formación del profesional modalidad semipresencial, sus particularidades en la carrera de Contabilidad y Finanzas y los sustentos del aprendizaje desarrollador, los rasgos esenciales, criterios y dimensiones básicas y las tareas desarrolladoras. Se dedica un espacio al análisis de los nexos entre el aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial en atención a las exigencias de este último.

1.1. La formación de profesionales en la educación superior

La formación profesional tiene lugar en las instituciones de educación superior, orientada a que los estudiantes obtengan conocimientos, habilidades, actitudes, valores culturales y éticos, contenidos en un perfil profesional y que se corresponda con los requerimientos para un determinado ejercicio de una profesión.

La formación de profesionales competentes requiere la autonomía del estudiante, la cual exige el tránsito de un estilo dependiente a un estilo independiente, y de ahí al interdependiente que es el que caracteriza a la cooperación e interacción entre los grupos y requiere de acciones globales a través de las cuales los estudiantes adquieren mayor responsabilidad tanto en lo que planean, ejecutan y evalúan (esto incluye lograr mayor responsabilidad en los resultados del aprendizaje). Ruíz (2001). Las relaciones de interdependencia son cada vez mayores en la formación de profesionales, cuando los estudiantes conocen mejor a los demás, comprenden mejor al otro y mejor al mundo.

Barrón, Rojas y Sandoval (2006) consideran que el concepto de formación se vincula con las ideas de enseñanza, aprendizaje y preparación personal, esto es, con la educación; todo ser humano necesita de la formación como un proceso básico. Refieren que si bien la formación profesional queda enmarcada en el ámbito de lo educativo e institucional,

también está condicionada por el contexto económico, social y cultural en que se origina y evoluciona como un quehacer social.

La educación superior contemporánea tiene la misión de formar profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social. (CRESAL, 2008).

El término formación, en la educación superior cubana se emplea para caracterizar los procesos sustantivos desarrollados en las universidades con el objetivo de preparar integralmente a los estudiantes en una determinada carrera universitaria. La formación significa “preparar integralmente al hombre para la vida, para su desempeño en la sociedad” (Ministerio de Educación Superior, 2009 p.3).

Un enfoque integral del proceso de formación permite identificar tres dimensiones esenciales que lo caracterizan: instructiva, educativa y desarrolladora. Tal concepción supone, además, que estas tres dimensiones se desarrollen indisolublemente unidas entre sí, a lo largo de toda la carrera.

Rodríguez (2010) plantea que el proceso de formación en la Universidad se caracteriza por ser interactivo, tanto dentro como al exterior de la institución, otorgándole importancia a la cualidad de ser participativo.

Pichis (2012), destaca que las bases conceptuales en la formación del profesional, han estado en correspondencia con las demandas y respuestas de profesionales a la sociedad, en constante perfeccionamiento y parten de un modelo de universidad científica, tecnológica y humanista, cuya misión está dirigida a preservar, desarrollar y promover la cultura de la humanidad.

Las actuales exigencias hacen que la formación del profesional constituya el proceso en el que los sujetos desarrollan el compromiso social y profesional, la flexibilidad ante la cultura, la trascendencia en su contexto, toda vez que elevan su capacidad para la reflexión divergente y creativa, para la evaluación crítica y autocrítica, para solucionar problemas, tomar decisiones y adaptarse flexiblemente a un mundo cambiante. Alarcón, (2014).

Por tanto, alcanzar la integralidad en la formación a nivel universitario implica, ante todo, formar un profesional comprometido con su labor y con la sociedad en que se inserta, flexible y trascendente, independientemente de la especificidad que impone cada profesión y sus contextos.

En el Foro de Rectores, efectuado dentro de la VII Cumbre de las Américas (2015), se puntualizó que la Universidad tiene ante sí el desafío de la calidad del proceso formativo, en torno al cual se debate en busca de una mayor integridad de sus egresados.

Cuba se distingue por formar profesionales caracterizados por su humanismo, sólidos conocimientos teórico – prácticos y actitudinales, la formación de valores, así como el desarrollo de una mentalidad científica.

La formación de los profesionales se realiza con un currículo de perfil amplio y flexible que les permite asumir diversos campos y esferas de acción una vez graduados. El currículo atiende la formación general, la básica y la especializada.

La formación de profesionales que se lleva a cabo en los Centros de Educación Superior se realiza en estrecho vínculo con las instituciones de producción y servicios y se le concede una importancia especial al desarrollo de la investigación científica.

Forneiro (2007), Horruitiner (2007), Díaz Canel (2012), Addine (2013), entre otros, plantean que la educación superior descansa en la formación de profesionales altamente calificados, aptos para enfrentar los retos del desarrollo social.

1.1.1. Características de la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Papel del trabajo independiente. Exigencias del proceso

La formación de profesionales en las universidades se realiza a través de diferentes modalidades de estudio, en esta investigación se hará énfasis en la modalidad semipresencial.

La formación de profesionales, modalidad semipresencial, tiene como centro del proceso de enseñanza aprendizaje la autopreparación del estudiante, la que adquiere una especial relevancia, por ser la preparación individual la que garantiza que éste desarrolle el trabajo independiente, con una dedicación sistemática al estudio, con independencia y creatividad, con un elevado desarrollo de la capacidad de gestionar sus propios conocimientos. Horruitiner (2006).

La concepción didáctica para la enseñanza semipresencial es abordada por Díaz y Arroyo (2002), los que coinciden en asegurar que en esta modalidad el estudiante y su aprendizaje son el centro de atención. Confirman que en la enseñanza semipresencial, se requiere una mayor concientización del aprendizaje, de su papel en los procesos de autoformación, se

precisa de una argumentación del proceso de enseñanza aprendizaje, mayor solidez en la fundamentación didáctica del proceso curricular.

Horrutinier (2006), plantea que dentro de los factores pedagógicos que se aconsejan en esta modalidad se encuentran: promover el desarrollo de niveles superiores de independencia cognoscitiva a partir de la adquisición gradual de hábitos de trabajo independiente y de autopreparación y perfeccionar el vínculo del estudio con el trabajo y la teoría con la práctica, al desarrollar el proceso de formación en estrecha relación con las tareas laborales. El proceso de enseñanza aprendizaje en la modalidad semipresencial considera como componentes: los estudiantes, el personal docente, los medios de enseñanza, las actividades presenciales, la autopreparación y los escenarios educativos.

Iglesias (1998) plantea que la autopreparación del estudiante es “la expresión formal fundamental para desarrollar el trabajo independiente de los estudiantes en el proceso docente educativo superior.”

Precisa que “la autopreparación se desarrolla en todo el proceso docente educativo de manera permanente y sistemática, en la que el estudiante estudia, se prepara independientemente mediante un sistema de actividades y desarrolla los hábitos, habilidades y capacidades imprescindibles para cumplir con los objetivos del referido proceso y sus proyectos personales.” (p. 25 y 26)

Álvarez (1999) expresó que uno de los procesos que marcan el camino de la excelencia universitaria es el proceso de enseñanza aprendizaje, cuyo objetivo es la formación de profesionales capaces de resolver los problemas propios de su puesto de trabajo, una vez egresados, aptos para proyectarse en su actividad profesional de forma creadora.

López (2001), Rico y Silvestre (2003), Zilberstein (2003), Addine (2007), entre otros, plantean que el enfoque integral del proceso de formación de profesionales se concreta en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Ginoris (2009) enfatiza que el proceso de enseñanza aprendizaje semipresencial se basa en criterios novedosos, tanto pedagógicos como didácticos y demanda, por tanto, actitudes profesionales nuevas. Asevera tomar en consideración: centrar el proceso en el trabajo cognoscitivo independiente individual y grupal del estudiante. Otorgar al proceso más carácter participativo que informativo; colocar en el centro del proceso la actividad de aprendizaje. Transformar la actividad del estudiante hacia un aprendizaje independiente,

cooperativo y responsable; caracterizar el proceso por la búsqueda de la información y su producción y conceder tanta importancia a la cognición como a la metacognición.

El autor citado señala que la modalidad semipresencial responde a las nuevas exigencias formativas de instrucción, educación y desarrollo de los profesionales, sus aportes tienen un alto valor pedagógico. Formula que la propia cualidad de la semipresencialidad eleva a un nivel muy significativo el papel del trabajo independiente de los estudiantes; expresa que el proceso de enseñanza aprendizaje se organiza y desarrolla basado en este, pero se acompaña con encuentros presenciales, dota al estudiante de herramientas teóricas, metodológicas y materiales para que adquiera los conocimientos de manera más independiente y creadora.

Los argumentos precedentes evidencian como la enseñanza y el aprendizaje constituye en el contexto universitario semipresencial un proceso de interacción e intercomunicación de los sujetos, que concurren en un grupo en el cual el profesor lo organiza y conduce, pero requiere del protagonismo, la actitud, la motivación y de una posición activa del estudiante, que se pone de manifiesto cuando: Hace suyo los objetivos del proceso de enseñanza aprendizaje y se propone su consecución, convirtiéndose en un autogestor de su propio aprendizaje; se implica en la autopreparación, a partir del estudio y el trabajo independiente; busca alternativas de solución, a las tareas de aprendizaje, plantea interrogantes; expresa sus puntos de vista y los defiende, en los debates y casos de estudio; valora su actuación con una actitud crítica ante situaciones de aprendizaje.

La integralidad que requiere el proceso de enseñanza aprendizaje en la modalidad semipresencial, para lograr un profesional competente, radica precisamente en que dé respuesta a las exigencias del aprendizaje y a la formación de sentimientos, cualidades y valores positivos en la personalidad del estudiante.

Ginoris (2009) señala que en las condiciones de la modalidad semipresencial se requiere de un proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador, ya que en la educación superior adquiere una cualidad didáctica esencial: la combinación de diferentes métodos, medios y formas organizativas que se conciben y desarrollan con la articulación de diversas estrategias, estilos de enseñanza aprendizaje y avanzados recursos materiales.

El autor citado apunta que el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador constituye un pilar teórico y práctico básico para elevar la calidad de los aprendizajes y la formación integral del estudiante universitario.

Los investigadores Zilberstein (2000, 2005), Silverio (2000), Silvestre (2001, 2002, 2004), Castellanos, B., Castellanos, D. et al. (2001, 2003, 2006, 2009), Ginoris (2001, 2005, 2009, 2012), Addine (2002, 2004, 2007), Llivina y Santos (2011), Rico et al. (2012), Addine y García (2012), Ginoris, Addine y Turcaz, (2013), Díaz, López y García (2013), Padrón y Vizcaíno (2014) coinciden en afirmar que el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador genera formas superiores de desarrollo en los estudiantes y está caracterizado por una concepción pedagógica, que lo distinguen por su carácter social, individual, activo, comunicativo, motivante, significativo, cooperativo y consciente.

Addine (2004), Chirino y García (2005), señalan los rasgos que caracterizan al proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador en la educación superior contemporánea: el vínculo de la escuela con la vida, de la teoría con la práctica social, lo que se concreta en la vinculación entre la teoría esencial del objeto de la profesión y la práctica profesional y exige una nueva tendencia en el aprendizaje y la presencia de un estilo participativo y dialógico orientado a la búsqueda, a la producción de conocimientos científicos útiles y necesarios para interpretar y resolver los problemas de la realidad social así como poder proyectarla creadoramente, en el que profesores y estudiantes sean productores de conocimientos que demanden su socialización mediante un diálogo permanente y científico.

Se considera que el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador se caracteriza por: su carácter intencional, la enseñanza y el aprendizaje están basados en una educación desarrolladora, es multifactorial, predomina la actividad productiva creadora, pretende conocer de manera integral al estudiante, es fuente para el surgimiento de nuevas contradicciones, los componentes didácticos han de orientarse en función del desarrollo, requiere la presencia de una comunicación activa y participativa, en él tienen lugar la asimilación, reconstrucción y construcción personalizada y significativa.

Zilberstein, Rico y Silvestre (2008), entre otros, afirman que para remodelar la concepción del proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador se requieren de aspectos claves:

- Diagnosticar los conocimientos, habilidades, hábitos que el estudiante posee, su desarrollo potencial y actual, así como las características y la dinámica del aprendizaje.
- Lograr la asimilación de los conocimientos y el dominio de las habilidades mediante la solución de problemas.
- Garantizar una adecuada orientación didáctica de los objetivos.
- Diseñar los contenidos de aprendizaje como un sistema de conocimientos, habilidades generales y esenciales y valores.
- Incluir la utilización de métodos y estrategias de aprendizaje que incluyan procedimientos generales para la realización de las tareas docentes.
- Concebir las tareas en forma de sistema con diferentes niveles de exigencia, en las que los estudiantes ejerciten acciones que se correspondan con el grado de desarrollo y preparación alcanzados por ellos.
- Introducir la autoevaluación del estudiante y evaluar el cumplimiento de los objetivos mediante la solución de problemas no conocidos y en correspondencia con los diferentes niveles de sistematicidad.

Martín- Viaña (2004), Santos (2008), Addine (2008), Zilberstein (2009), Addine y García (2013), Ginoris, Addine y Turcaz (2013), precisan que el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador es más holístico, al tratarse de la producción de saberes con la finalidad de formar una personalidad integral y autodeterminada; combina intencionalmente lo educativo, instructivo y desarrollador, la construcción autónoma de conocimientos, habilidades, actitudes y valores; el estudiante aprende a adecuar su estilo preferido de aprendizaje al método de enseñanza del profesor activando procedimientos y estrategias que le permitan flexibilizar el suyo; aprende a regularse sobre la base del autoconocimiento; se sienta responsable de los resultados del aprendizaje y actúa en correspondencia; así como alcanza a conocer sus puntos débiles y fuertes para explotarse sus potencialidades durante el aprendizaje.

En el proceso de enseñanza aprendizaje, en la modalidad semipresencial se establece una interrelación dialéctica entre el trabajo y el estudio independiente. Varios autores a nivel internacional y nacional han abordado el tema del trabajo independiente, los más representativos como son: Klingberg (1970), Rojas (1978), Pidkasisti (1980), Labarrere y Valdivia (1988), Yesipov (1991), Lara (1995, 2012), Iglesias (1998), Álvarez (1999),

Silvestre (2004), García et al. (2005), Chirino (2005), Román (2010), González (2013) y Addine (2013), se pronuncian a favor de su empleo en el proceso de enseñanza aprendizaje por las razones siguientes:

- Tiene por objetivo el logro de la independencia del estudiante: la capacidad de actuar por sí mismo y los prepara para el enfrentamiento activo y creador con la realidad educativa y su ejercicio profesional.
- Concreta la independencia cognoscitiva del estudiante en el proceso de enseñanza aprendizaje en su carácter de “sistema”, de “método”, de "modo", de "vía”, de la “forma” de organizar la actividad del estudiante.
- Permite la realización de tareas por los estudiantes bajo la dirección del profesor.
- Promueve el aprendizaje, permite alcanzar un mayor nivel de profundización científica en los contenidos y desarrollar habilidades generales y profesionales.
- Está condicionado por una adecuada interacción profesor- estudiante, estudiante – estudiante y estudiante – grupo.
- Demanda lograr que el estudiante, se autodirija y pueda aprender toda la vida.
- Es la expresión del grado de autoactividad que ha logrado el estudiante y también el medio para seguir desarrollando su autoactividad e independencia.

En el trabajo independiente se materializan las exigencias didácticas y sociales, los motivos y necesidades individuales mediante los diversos modos que revela para desarrollar las tareas cognoscitivas.

El trabajo independiente promueve el aprendizaje, el estudiante adquiere conocimientos y ejercita habilidades de forma profunda, consciente y duradera, refuerza valores e influye en la actitud hacia el estudio, es la vía esencial para el desarrollo de la independencia cognoscitiva.

El análisis teórico realizado permite aseverar que la formación de profesionales, modalidad semipresencial debe cumplir con determinadas exigencias, en atención a los cambios y transformaciones que se han venido produciendo en la educación superior cubana.

○ Exigencias en la formación de profesionales, modalidad semipresencial

Las crecientes demandas de la educación superior y de la sociedad en general en torno a la calidad de los aprendizajes conllevan a la transformación de la formación de profesionales en la modalidad semipresencial en atención a las exigencias de dicho proceso.

En el análisis exhaustivo de declaraciones expuestas por organismos y organizaciones internacionales y nacionales, de documentos normativos de la educación superior cubana, se precisa, que para perfeccionar el trabajo por una educación universal de calidad, creativa, científica, tecnológica y humanista, en la formación de profesionales, modalidad semipresencial, deben considerarse las exigencias siguientes:

- El compromiso social y profesional.
- La tolerancia hacia diferentes manifestaciones culturales.
- La capacidad para la reflexión y creación, la valoración crítica y autocrítica, y la toma de decisiones para solucionar problemas de su entorno.
- La formación integral de los estudiantes, basado en el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la orientación prioritaria hacia el aprendizaje autodirigido y la innovación.
- El protagonismo del estudiante como actor central en el proceso formativo con papel activo, reflexivo, independiente y creador, manifiesta adaptación y transformación de la realidad.
- El desarrollo de la independencia cognoscitiva, la dedicación sistemática al estudio y la capacidad para gestionar los conocimientos.
- El desarrollo progresivo de la autonomía y hacer viable el tránsito de la dependencia a la independencia.
- El desarrollo del auto-perfeccionamiento constante, y autodeterminación del estudiante.
- El explotar todas las potencialidades de los estudiantes en la apropiación de procedimientos y estrategias que permitan construir conocimientos, resolver problemas, aprender a aprender, en diferentes situaciones y contextos.
- El renovar el proceso de enseñanza aprendizaje, con nuevas actitudes profesionales, en atención a los sustentos pedagógicos y didácticos.
- El transformar la actividad de los estudiantes de un aprendizaje receptivo y de demostraciones de saberes, en un trabajo independiente, cooperativo y responsable.
- El construir y perfeccionar los conocimientos a partir de la comunicación, la interacción y el intercambio entre profesor-estudiante, estudiante-estudiante y estudiante-grupo.
- La unidad y equilibrio de lo cognitivo, lo afectivo-valorativo, en el desarrollo y crecimiento personal de los estudiantes.

- La concientización del aprendizaje en el estudiante y de su papel en los procesos de autoformación.
- La vinculación del estudio con el trabajo y la teoría con la práctica.
- La participación activa de los estudiantes en su formación profesional, perfeccionando los conocimientos, habilidades y la adquisición de hábitos y modos de actuación, fortaleciendo los valores.
- La transmisión y apropiación de la cultura en la universidad en atención a las demandas actuales de las entidades en que los estudiantes se insertan.

Una vez analizado el proceso de formación de profesionales, modalidad semipresencial, sus características y exigencias, se proponen sus peculiaridades en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

1.1.2. Particularidades de la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

El desarrollo de la Contabilidad y las Finanzas como Ciencias en el mundo se vinculó estrechamente a los requerimientos del registro sistemático de las operaciones derivadas en primer lugar del Comercio. Paulatinamente la complejidad de las operaciones comerciales, el surgimiento del proceso de industrialización, la internacionalización de las empresas fue implicando cambios en la concepción de la formación del profesional que debía dar respuesta por una parte a los requerimientos de información dado que cada vez más esta debía ser utilizada no tan solo como vía del conocimiento del resultado de las operaciones realizadas, sino como elemento de vital importancia para la toma de decisiones.

Por otra parte, el desarrollo gradual de las entidades en la búsqueda de fuentes de financiamiento fue creando también la necesidad de ir vinculando el conocimiento científico-técnico de las finanzas al dominio de las técnicas que permitieran desarrollar la Administración Financiera Empresarial y Gubernamental con éxito.

En los países del mundo se emplean diferentes denominaciones al otorgarse el título universitario en la formación del profesional de Contabilidad y Finanzas, pero tienen como común denominador la función social para lo cual es formado.

- En la Universidad de Dalarna en Suecia, la carrera se denomina Licenciatura en Administración de Empresas, los estudiantes deben adquirir conocimientos relacionados con las organizaciones, la Auditoría, la Comercialización y la Contabilidad.
- En la Universidad Internacional Helénica, en Grecia, se desarrollan carreras de Contabilidad y Auditoría, enfocadas sobre bases científicas en el campo de diferentes disciplinas, sin dejar a un lado la importancia práctica del contenido de la enseñanza para el mercado laboral.
- En la Universidad de Alicante, España, se imparte la Licenciatura en Economía, la cual proporciona una formación científica adecuada en aspectos básicos y aplicados a las técnicas de análisis económico, ofrece diferentes perfiles dentro de ellos Economía y Finanzas, Dirección de Empresas y Análisis Territorial.

La formación del profesional de Contabilidad y Finanzas en Cuba ha sido históricamente un reto para la academia, pues constituye una responsabilidad para quienes tienen que cumplir con este encargo social, la misma ha venido evolucionando, en correspondencia con las condiciones socio económicas y políticas del país y proceder internacional.

El perfeccionamiento de planes y programas de estudios es una tarea permanente de la educación superior cubana. En el curso 2003-2004 se inició el plan de estudios –D,) para la carrera citada, la cual se imparte en la actualidad en todos los municipios del país, dada la necesidad de formar Licenciados en Contabilidad y Finanzas. La formación del profesional en la carrera citada, modalidad semipresencial, se realiza en correspondencia con el plan de estudio D (semipresencial).

Para desarrollar con éxito la formación académica correspondiente al plan citado, que conjuga de forma armónica: las necesidades e intereses actuales del país, las condiciones histórico – sociales y los propósitos que en el desarrollo económico y social sostenible persigue a mediano y largo plazo, que considere la perspectiva de la evolución que la profesión debe tener en el entorno internacional y que contemple la integración de los componentes laboral, investigativo y extensionista.

El objetivo general de carácter estratégico a alcanzar en la formación del profesional es:

“Formar un Licenciado en Contabilidad y Finanzas que pueda resolver los problemas de la profesión de forma creativa, aplicando las más modernas técnicas que se utilizan en la actualidad, pero que además responda a las necesidades de la sociedad cubana y tenga en

cuenta los avances de la ciencia, en especial, en el campo de la Contabilidad, las Finanzas, la Auditoría, la Contabilidad Gerencial, los Sistemas de Información para el contador, la administración y ramas afines, utilizando métodos que permitan además, el desarrollo de la investigación científica en el campo profesional.” (Modelo del profesional 2002 p.17).

En el modelo del profesional se reflejan los campos y las esferas de actuación, definidos a partir de conocer los problemas, las tareas profesionales, y la determinación del objeto de trabajo de este profesional como aspecto cardinal, al dejar claro en qué ramas del conocimiento deberá profundizar, lo que se reafirma en los objetivos definidos.

El objeto de trabajo de este profesional son los procesos contables y financieros, su dirección, transformación y sistematización. El problema profesional está encaminado a la solución de los problemas relacionados con los procesos citados, para la búsqueda de nuevas alternativas y técnicas a través del estudio e investigación de los mismos, según las particularidades de cada sector de la economía.

El profesional de la Contabilidad y las Finanzas deberá, a tenor de los elementos antes señalados, honrar el título universitario trabajando con la ética que la profesión exige en los diferentes campos y esferas de actuación, aplicando en todos los casos las técnicas más modernas que en la actualidad se conocen y emplean en el mundo, propiciando a su vez el desarrollo de éstas en la realidad cubana.

Se destacan entre las particulares de la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial: la formación de valores tales como la responsabilidad social, la solidaridad, el colectivismo y el respeto a la profesión, los que refuerzan las características éticas sin las cuales este profesional no podría ejercer. Además de requerirse rigor científico-técnico, integridad personal y profesional, la objetividad, la imparcialidad, el desarrollo de la creatividad e independencia.

El proceso formativo, cumple con las normativas planteadas, entre ellas, las que se caracterizan por: Garantizar en el diseño de los años académicos, la formación escalonada en cuanto a precedencia de contenidos y complejidad creciente de los mismos, así como el grado de independencia y creatividad que deben desarrollar los estudiantes; para cada disciplina, asignatura y año; articulando armónicamente con las formas de evaluación.

El plan de estudios – D (semipresencial) está estructurado de forma tal que permite la continuidad lógica de las disciplinas que conforman el sistema de conocimientos necesarios

para el ejercicio de la profesión, como de las que garantizan las bases de la formación general del futuro graduado, se integren con aquellas que proveen al estudiante del conjunto de conocimientos propios de otras ciencias y contribuya a que no pierda de vista el contexto real en que todos estos conocimientos se interpretan y aplican.

Se conciben aquellas disciplinas y asignaturas cuyos contenidos contribuyen a la preparación de los estudiantes para desarrollar sus funciones. Entre los aspectos novedosos incluidos están: los principios de la enseñanza alcanzados en la disciplina Contabilidad, los que posibilitan el desarrollo de habilidades para el registro de operaciones vinculadas a entidades, la potenciación del rol directivo del profesional en el proceso de formación.

Las disciplinas del perfil profesional están diseñadas de manera tal que se enfocan a los contenidos, por una parte, a mantener el nivel científico-técnico de desarrollo de las ciencias que lo integran y por otra a dar respuesta a los requerimientos de formación y encargo social del país. Conforman las disciplinas del plan de estudio - D (semipresencial): Sistemas y Tecnología de la Información para el Contador, Contabilidad, Auditoría, Administración, Finanzas, Cotos, Derecho, Economía Internacional, Matemática, Teoría económica, Preparación para la Defensa, Teoría Filosófica y Sociopolítica y Práctica Profesional del Contador.

La investigadora opina que para enfrentar las exigencias de la formación del profesionales, modalidad semipresencial, se requiere lograr mayor calidad en el aprendizaje. Una vía para tales propósitos es el aprendizaje desarrollador.

1.2. El aprendizaje desarrollador. Fundamentos que lo sustentan

Fariñas (1995) destaca que "... aprender es adecuar el método de enseñanza del profesor activando procedimientos y estrategias que le permitan flexibilizar su método de aprendizaje, según el estilo preferido del estudiante; aprenda a ser autónomo en el aprendizaje para desarrollar una actitud positiva hacia aquellos contextos donde ya no se cuenta con la ayuda del maestro o de otro alumno; aprenda a regularse, sobre la base del autoconocimiento; se sienta responsable de los resultados del aprendizaje y actúe en correspondencia". (Fariñas 1995, p.13)

Las reflexiones propuestas en torno al aprendizaje en el contexto pedagógico por los autores Castellanos, D., Castellanos, B., Llivina y Castellanos, D. M. (1999, 2001, 2002

2007), Addine (2007), Zilberstein (2000, 2005), Reyes (2002); González (2002), Rico et al. (2012), Ginoris et al. (2012), permiten identificarlo como un proceso: complejo; social; único individual; diversificado; activo; reflexivo; regulado; de interiorización de parte de la cultura universal; condición y factor para que se produzca el desarrollo de la personalidad; para que sea duradero ha de ser significativo.

El aprendizaje es un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Al respecto Addine (2007) apunta que aprender no es solamente lograr cambios medibles en los conocimientos, hábitos, habilidades y valores, significa ante todo “aprender a aprender”, conocer acerca del aprendizaje como proceso, los estilos preferidos de aprendizaje y desarrollar habilidades de aprendizaje efectivas.

Castellano, D. et al. (2007) y Rico et al. (2012), plantean un grupo de cuestiones orientadoras para la conducción pedagógica del aprendizaje en su nivel superior: Descansa en el desarrollo de la responsabilidad creciente del estudiante ante sus propios procesos de aprendizaje; implica una apropiación y una reconstrucción activa, a nivel individual, de los conocimientos y experiencia histórico-cultural; es un proceso que se extiende a lo largo de la vida; la eficacia y calidad están condicionadas por su vínculo con las necesidades, motivos e intereses del estudiante; requiere de una autoestima positiva del estudiante, la percepción de sí como una persona competente.

El carácter plural y multifacético del aprendizaje, explica la diversidad de paradigmas, teorías, corrientes y enfoques que se proponen para su entendimiento, las que han sido confirmadas en determinado contexto particular. La aplicación de las diferentes corrientes psicológicas en el contexto formativo ha permitido ampliar las explicaciones en torno a los fenómenos educativos e intervenir en ellos.

Ausubel (1978) propuso que hay que identificar los tipos de aprendizaje que pueden ocurrir en el aula y diferencia dos dimensiones posibles del mismo: la que se refiere al modo en que se adquiere el conocimiento (la información) y el relativo a la forma en que el conocimiento es subsecuentemente incorporado en la estructura cognitiva del estudiante; en esta segunda dimensión declara que el aprendizaje es por repetición o aprendizaje significativo.

El aprendizaje significativo potencia el establecimiento de relaciones entre aprendizajes, los nuevos contenidos y el mundo afectivo y motivacional de los estudiantes; los conceptos, ya adquiridos, y los nuevos que se forman, el conocimiento y la vida, entre la teoría y la práctica. La teoría ausubeliana considera que el aprendizaje se construye de manera evolutiva y da cuenta del desarrollo cognitivo.

Entre las transformaciones y modificaciones de las concepciones de aprendizaje, en el contexto pedagógico cubano, que tienen como propósito solucionar las insuficiencias que afectan la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje, aparece como una alternativa de solución el aprendizaje desarrollador.

Santos y Addine (2008), Rico et al. (2012), Colomé, Ginoris et al. (2012) puntualizan que el aprendizaje desarrollador es un proceso complejo por los contenidos a aprender y los mecanismos internos que desarrolla, está determinado por una cultura que condiciona el contenido del mismo, la actividad de comunicación, la interacción y el intercambio con los otros construye y perfecciona los propios conocimientos y las formas de actuación. Ginoris (2012) plantea que el aprendizaje desarrollador surge como necesidad de una transformación radical del proceso de enseñanza – aprendizaje.

Ginoris, Addine y Turcaz (2013), apuntan que en tiempos tan dinámicos como los actuales, donde la formación de las presentes y futuras generaciones impone cambios en las ya tradicionales concepciones del aprendizaje, la propuesta de autores cubanos sobre aprendizaje desarrollador, encuentran el escenario idóneo para su materialización, toda vez que se aboga por un cambio educativo como necesidad del desarrollo de la educación superior cubana.

La esencia del aprendizaje desarrollador, ha sido abordada por Castellanos, B. (1999), Silvestre (2000), Castellanos, B., Castellanos, D. y Llivina (2000), Silverio (2000), Báxter (2002), Castellano, D. et al. (2001, 2006, 2007), Ginoris (2005, 2009, 2011, 2012), Addine (2007, 2008), Santos y Addine (2008, 2011), López (2010), China (2012), Díaz y López (2013), Ginoris, Addine y Turcaz (2013), Reinoso et al. (2013, 2014, 2015), Colomé y Miroslava (2014). Dentro de las definiciones de aprendizaje desarrollador analizadas se encuentran:

- Castellanos, B. (1999): “es un proceso dialéctico en el que, como resultado de la práctica, se producen cambios relativamente duraderos y generalizables, y a través del cual el

individuo se apropia de los contenidos y las formas de pensar, sentir y actuar construidas en la experiencia socio histórica con el fin de adaptarse a la realidad y/o transformarla”. (1999, p.19). En la definición se destaca el papel que juega la vinculación de la teoría con la práctica en el proceso de formación de los estudiantes.

- Silvestre (2000): "es un proceso en el que participa activamente el alumno, dirigido por el docente, apropiándose el primero de conocimientos, habilidades y capacidades, en comunicación con los otros, en un proceso de socialización que favorece la formación de valores." (2000, p. 4). La definición concede importancia a la participación activa del estudiante dirigido por el profesor y al papel de la comunicación.

- Castellano et al. (2001): “el proceso dialéctico de apropiación individual de los contenidos y 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." (2001, p. 81). La definición expresa que la apropiación individual de los contenidos tiene un carácter dialéctico, se produce como resultado de la práctica, permite adaptarse a la realidad y transformarla, lo favorece el desarrollo de la personalidad.

- Santos y Addine (2011): “es el proceso de apropiación por el alumno de la cultura, bajo condiciones de orientación e interacción social. Hacer suya esa cultura requiere de un proceso activo, reflexivo, regulado, mediante el cual aprende, de forma gradual acerca de los objetos, procedimientos, las formas de actuar, las formas de interacción social, de pensar, del contexto histórico social en el que se desarrolla y de cuyo proceso dependerá su propio desarrollo”. (2011, p.21). La definición concede importancia al proceso de apropiación de la cultura a partir del contexto histórico social en que se desarrolla el proceso de formación del estudiante.

- Ginoris (2012):“es aquel que garantiza en el individuo la apropiación activa y creadora de la cultura, propiciando el desarrollo de su auto-perfeccionamiento constante, de su autonomía y autodeterminación, en íntima conexión con los necesarios procesos de socialización, compromiso y responsabilidad social.”(2012, p.3). Reconoce la influencia del aprendizaje en la apropiación de la cultura y hace énfasis en el desarrollo de la independencia y la autodeterminación del estudiante en estrecha relación con las cualidades

propias a formar en el futuro egresado. Se asume esta definición, al contextualizarse a la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Al realizar un análisis de las definiciones ofrecidas por Castellanos (2001); Silvestre (2000); Castellanos et al. (2007); Santos y Addine (2011) y Ginoris (2012) se pone de manifiesto la existencia de aspectos recurrentes que caracterizan el aprendizaje desarrollador, estos son: proceso de modificación de la actuación del estudiante, como resultado de la práctica; apropiación por el individuo de formas de pensar, sentir y actuar; carácter de adaptación y transformación de la realidad; participación activa del estudiante bajo la dirección del profesor; proceso de socialización que favorece la formación de valores; proceso sistémico de transmisión y apropiación de la cultura en la institución educativa en función del encargo social; organizado a partir de los niveles de desarrollo actual y potencial de los estudiantes; propicia en el estudiante el desarrollo de su auto-perfeccionamiento constante, autonomía y autodeterminación, en íntima conexión con otros procesos.

Ginoris et al. (2013), opinan que para lograr un aprendizaje desarrollador, se requiere incidir en los estudiantes para que estos se apropien de las siguientes cualidades: Protagonismo en su formación con una actividad cognoscitiva consciente; aplicación creadora y transferencia de conocimientos y habilidades a situaciones académicas y laborales nuevas, desconocidas; voluntad y desarrollo de prácticas para el logro del aprendizaje autorregulado; la unidad dialéctica entre el aprendizaje activo-productivo y el proceso metacognitivo, lo cual se traduce en su significatividad, como un rasgo central del aprendizaje desarrollador.

El aprendizaje desarrollador es un proceso que en su esencia está caracterizado por una concepción optimista que despliega las potencialidades del estudiante en formación; dirigido a la apropiación de la cultura que se debe asimilar, bajo determinadas condiciones, de las cuales dependerá su propio desarrollo, pero al mismo tiempo se enriquece desde una postura individual en un proceso activo y transformador.

El aprendizaje desarrollador tiene sus fundamentos en el enfoque histórico-cultural de Vigostky (1978). En este enfoque la implicación del aprendizaje se apoya en el proceso de desarrollo de las funciones psíquicas superiores. Para Vigostky (1988) la enseñanza y educación constituyen formas universales y necesarias del proceso de desarrollo psíquico

humano y es fundamentalmente a través de ellas que el hombre se apropia de la cultural, de la experiencia histórico – social de la humanidad.

En opinión de Vigostky (1988) la mejor enseñanza es la que se adelanta al desarrollo. Por tanto la enseñanza no necesita esperar a que el estudiante haya alcanzado determinado nivel de desarrollo para que pueda aprender algo, lo importante es precisar si en el sujeto existen las posibilidades para el aprendizaje. La enseñanza es desarrolladora cuando tiene en cuenta dicho desarrollo.

Se asume que la enseñanza desarrolladora es “el proceso sistémico de transmisión de la cultura en la institución escolar en función del encargo social, que se organiza a partir de los niveles de desarrollo actual y potencial de los y las estudiantes, y conduce el tránsito continuo hacia niveles superiores de desarrollo, con la finalidad de formar una personalidad integral y autodeterminada, capaz de transformarse y de transformar su realidad en un contexto histórico concreto”. Castellanos et al. (2001, p.64)

En el modelo de aprendizaje que aporta Vigostky, el contexto influye en el aprendizaje; la interacción social se convierte en el motor del desarrollo. El aprendizaje ha de ser congruente con el nivel de progreso del estudiante y se produce más fácilmente en situaciones colectivas.

1.2.1. Rasgos esenciales, criterios básicos y dimensiones e indicadores del aprendizaje desarrollador

Los rasgos esenciales del aprendizaje desarrollador fueron definidos por Castellano, D. (2001) et al. y son: conocimientos y habilidades específicas de las diferentes asignaturas; procedimientos y estrategias de carácter intelectual general y recursos para una asimilación más consciente de los conocimientos como son: las habilidades para planificar, controlar y evaluar la actividad de aprendizaje, normas de comportamiento, otros aspectos vinculados con el desarrollo y la formación de las motivaciones intereses y valores, desarrollo de elementos de la esfera afectiva motivacional como sentimientos, orientaciones valorativas. Estos rasgos permiten comprender los requerimientos para el logro de un proceso que despliegue las potencialidades de los estudiantes en formación y su aprendizaje en la institución educativa.

De otra parte, para el logro de un aprendizaje desarrollador, se deben cumplir tres criterios básicos definidos por Rojas, (2001), los que son aplicables en la formación del profesional, modalidad semipresencial, los mismos se exponen a continuación:

- a) Garantizar la unidad y equilibrio de lo cognitivo y lo afectivo-valorativo en el desarrollo y crecimiento personal de los estudiantes: (aprender para toda la vida).
- b) Potenciar el tránsito progresivo de la dependencia a la independencia y a la autorregulación, así como el desarrollo en el sujeto de la capacidad de conocer, controlar y transformar creadoramente su propia persona y su medio: (formación integral del estudiante).
- c) Desarrollar la capacidad para realizar aprendizajes a lo largo de la vida, a partir del dominio de las habilidades y estrategias para aprender a aprender, y de la necesidad de una auto-educación constante: (apropiación activa del aprendizaje).

El estudio de los tres criterios básicos que se deben cumplir para que el aprendizaje sea desarrollador permite conocer hacia dónde dirigir la orientación del mismo durante la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

Los requerimientos del aprendizaje desarrollador y los fundamentos que lo sustentan, visto en su sentido más amplio, se pueden concretar operacionalizándolo en dimensiones y subdimensiones, definidas por los autores Castellanos et. (2001), las cuales permiten su orientación como un todo único, en aspectos relevantes del desarrollo de los estudiantes y que contienen a su vez cada una de ellas, indicadores específicos de aprendizaje, desarrollo y formación, los que se concretan en los objetivos, metas o aspiraciones que deben alcanzar todos los estudiantes desde las condiciones específicas del desarrollo que cada uno de ellos han logrado. Las dimensiones, subdimensiones e indicadores específicos del aprendizaje desarrollador se expresan a continuación:

- Dimensión activación-regulación del aprendizaje: caracteriza la naturaleza activa y consciente de los procesos y mecanismos intelectuales en los que se sustenta y de los resultados que produce. Apunta hacia la educación de estudiantes que más que consumir y acumular información, puedan buscarla, producirla, problematizarla, criticarla, transformarla, y utilizarla de manera consciente y creadora para tomar decisiones, resolver

nuevos problemas y situaciones, y erigirla como base para los nuevos y constantes aprendizajes.

Comprende la interrelación funcional de dos subdimensiones: una actividad intelectual productiva-creadora (su componente propiamente cognitivo), y el desarrollo de los procesos y habilidades de la metacognición, que están en la base del control y la autorregulación del aprendizaje y constituye un elemento central del “aprender a aprender” alcanzado por el estudiante; actitud asumida ante los señalamientos positivos y negativos; valoración y compromiso ante sus fortalezas y debilidades por aprender; estrategias de aprendizaje que asume; desarrollo del pensamiento lógico para aprender.

El primer componente: actividad intelectual productivo-creadora se define a partir del sistema de conocimientos, hábitos, habilidades, procedimientos y estrategias de carácter general y específico que deben desarrollarse en cada edad y nivel, en dependencia de la naturaleza específica de la materia, y de la calidad que ellos deben tener para calificar un aprendizaje desarrollador.

En la base de este sistema se encuentra la actividad cognoscitiva, se expresa a través de los procesos, funciones y operaciones del sistema cognitivo humano (de la percepción, la memoria, el pensamiento, el lenguaje, la imaginación, etc.) y de determinados productos.

La metacognición comprende el complejo grupo de procesos que intervienen en la toma de conciencia y el control de la actividad intelectual y de los procesos de aprendizaje, que garantizan su expresión como actividad consciente y regulada en mayor o en menor medida, de acuerdo a su grado de desarrollo. Comprende las sub-dimensiones: la metacognición, la reflexión metacognitiva y los metaconocimientos, que incluyen como objeto tres grandes áreas relacionadas con la eficiencia del sistema cognitivo y el aprendizaje.

Indicadores: nivel de independencia alcanzado por el estudiante; actitud asumida ante los señalamientos positivos y negativos; valoración y compromiso ante sus fortalezas y debilidades por aprender; estrategias de aprendizaje que asume; desarrollo del pensamiento lógico para aprender.

- Dimensión significatividad de los procesos: esta pretende englobar la influencia de una necesaria integración de los aspectos cognitivos, afectivos y valorativos en el aprendizaje desarrollador, y el impacto que este siempre tiene en la personalidad íntegra de los

educandos. Comprende también dos subdimensiones: establecimiento de relaciones significativas en el aprendizaje, es decir, la interacción de los estudiantes con los contenidos de manera que se logre: una significatividad cognitiva-conceptual, experiencial o práctica y afectiva e implicación en la formación de sentimientos, actitudes y valores, a partir del desarrollo de su capacidad para generarlos.

Aprender significativamente implica, aprender con una expresa intención de dar un sentido personal o significado a aquello que se aprende, (re)construyendo el conocimiento de manera personal, individual. Comprende la interacción de los estudiantes con los contenidos, de manera que se logre: la relación de los nuevos conocimientos con los conocimientos que ya posee (significatividad conceptual); la relación de lo nuevo con la experiencia cotidiana, del conocimiento y la vida, de la teoría con la práctica (significatividad experiencial) y la relación entre los nuevos contenidos y el mundo afectivo-motivacional del sujeto (significatividad afectiva). Posee un matiz intelectual y un matiz emocional, se expresa como un resultado de la interacción entre lo cognitivo y lo afectivo-valorativo. Fuera de este marco analítico, resultaría imposible separar sus diferentes formas de expresión.

Aprender involucra un proceso de construcción de significados y de atribución de sentido a las relaciones que se establecen, que a su vez se insertaran de manera muy personal en el sistema de motivaciones, propósitos y expectativas de las personas.

Indicadores: dominio del contenido aprendido; búsqueda de soluciones a problemas prácticos; establecimiento de significados con el contenido que aprende; pensamiento activo y creador; relaciona lo aprendido con su experiencia cotidiana.

- Dimensión motivación para aprender: abarca las particularidades de los procesos motivacionales que estimulan, sostienen y dan una dirección al aprendizaje que realizan los estudiantes, y que condicionan su expresión como actividad permanente de auto-perfeccionamiento y autoeducación. Se requiere la creación de un clima afectivo con estimulación y refuerzo de la participación permanente de los estudiantes en su aprendizaje, donde prime el reconocimiento y la interpretación pedagógica del comportamiento grupal de los estudiantes y se estimulen los buenos resultados

Se reconocen como subdimensiones las motivaciones predominantemente intrínsecas hacia el aprendizaje y el sistema de autovaloraciones y expectativas positivas con respecto al

mismo, las que garantizan al individuo la seguridad necesaria para esforzarse y perseverar a pesar de los obstáculos que puedan surgir en las tareas de aprendizaje. Los procesos de aprendizaje están comúnmente sustentados en diversos tipos de motivaciones. Un aprendizaje eficiente y, más aún, desarrollador, necesita de un sistema poderoso de motivaciones intrínsecas para su despliegue.

La motivación intrínseca se sustenta en la implicación e interés personal por el propio contenido de la actividad que se realiza, y en la satisfacción y los sentimientos de realización personal que el sujeto experimenta al llevarla a cabo, constituye la fuente de la que surgen de manera constante los nuevos motivos para aprender, y la necesidad de realizar aprendizajes permanentes a lo largo de la vida, por lo que constituye un elemento vital del aprendizaje desarrollador. Es contraria a la motivación extrínseca, en la cual, la tarea es concebida por el individuo sólo como un medio para obtener otras gratificaciones externas a la propia actividad o proceso.

Otro aspecto que tributa a la motivación por aprender, son las expectativas de logro o fracaso que cada sujeto concibe con respecto a la actividad de aprendizaje. Estas expectativas, están, firmemente, arraigadas en la imagen (concepto de sí) y valoración que tiene la persona, de sí misma, como aprendiz en un área particular (autovaloración académica específica), o (autovaloración o autoestima académica general).

Indicadores: motivación por el estudio, motivado hacia la carrera elegida, incentivado para entender la necesidad de aprender para toda la vida, prevalecen las motivaciones intrínsecas, logro de expectativas sobre el aprendizaje en cortos plazos.

En opinión de la autora el aprendizaje desarrollador y la enseñanza desarrolladora, caracterizan la nueva concepción del proceso de enseñanza aprendizaje, el que adquiere un carácter desarrollador y merece una atención significativa en el proceso de formación de profesionales.

1.2.2. El aprendizaje desarrollador en la disciplina Auditoría

En el plan de estudio D (semipresencial) de la carrera Contabilidad y Finanzas, especial atención merece la Auditoría, que se concibe como instrumento de evaluación de la gestión, se independiza del Control Interno con el nuevo enfoque estratégico e integrador que se aborda en la experiencia cubana e internacional. La Auditoría da respuesta a los

requerimientos de información para las entidades, órganos financieros, fiscales y otros interesados, debe ser: suficiente, continua y oportuna.

La disciplina Auditoría está integrada por tres asignaturas denominadas: la Auditoría, la Auditoría Financiera y la Auditoría de Gestión. Esta disciplina comprende la base teórica y metodológica de la supervisión y del control de los recursos y el proceso de toma de decisiones, teniendo en cuenta las normas internacionales y las Normas Cubanas de Auditoría; está considerada como integradora.

Para el desarrollo del currículo base, la Auditoría dispone de un fondo de tiempo de 96 horas clase, las que se distribuyen por igual (32h) para cada asignatura. En la disciplina la asignatura Auditoría de Gestión desempeña un rol fundamental en la formación del profesional, contribuye a que los estudiantes reafirmen la importancia de los valores relacionados con la integridad y ética en la gestión y administración de las entidades. Esta asignatura permite integrar conocimientos recibidos a lo largo de la carrera y la aplicación de los adquiridos en las disciplinas básicas; está en pleno desarrollo en Cuba y en el mundo. El objeto de estudio de la disciplina Auditoría lo constituye la evaluación objetiva de los hechos económicos que permitan comunicar los resultados a las personas interesadas. El problema a resolver es satisfacer la necesidad de verificación y análisis de los hechos económicos en las entidades, respondiendo a los intereses de estos y otros usuarios en la gestión de la entidad. Los objetivos de la disciplina son los siguientes:

- Educativos: enjuiciar críticamente la gestión económico-financiera de la entidad sujeta a Auditoría considerando las condiciones sociales, políticas y económicas de la sociedad y la función social que debe desempeñar el auditor como profesional, cumplan y hagan cumplir las normas de conducta asociadas a la profesión incluidas en el código de ética del auditor.
- Instructivos: evaluar el Sistema de Control Interno de una entidad a partir del análisis de sus componentes; emitir opinión tomando como base: la aplicación de las normas internacionales de Auditoría y las Normas de Auditoría y el análisis del cumplimiento de los principios de Contabilidad; obtener evidencia necesaria y suficiente que permita la adecuada elaboración de los papeles de trabajo; hacer el análisis de la Economía, Eficiencia y Eficacia en la planificación y utilización de los recursos disponibles en la entidad auditada; aplicar las diferentes técnicas de Auditoría vinculadas con la informática y utilizar en el trabajo de Auditoría las técnicas de muestreo estadístico.

La impartición de la disciplina, se basa en un aprendizaje que desarrolle la reflexión, la creatividad, la participación activa de los estudiantes, alejado del esquema de un determinado y específico sistema de Contabilidad, permitiendo una mayor versatilidad en la aplicación de los conocimientos, sin descuidar la necesidad de acercarlos en alguna medida a las características del país y condiciones en el ámbito contable, financiero y de Auditoría; teniendo en cuenta que sería imposible auditar sin considerar las disposiciones administrativas, contables, financieras y fiscales presentes en Cuba.

La disciplina profundiza en aquellos aspectos de la vida profesional que el estudiante deberá enfrentar a corto plazo, para ello se utilizarán diferentes métodos. Se asume que los métodos en la Auditoría, incluyen las acciones y operaciones dirigidas al logro de un objetivo declarado, determina las formas de las relaciones entre el profesor y los estudiantes, así como entre los propios estudiantes y el grupo.

Entre los métodos a emplear en la disciplina se destacan: El método de “estudio de casos” y el “debate”. Al tratarse de la modalidad semipresencial, se incorpora el método de trabajo independiente.

El método de “estudio de casos” extraídos de la vida real o preparados de forma similar (simulados), proporcionarán al estudiante una ejercitación continua en relación con las distintas situaciones que enfrentará en su ejercicio profesional y al profesor una forma de evaluación sistemática. Los casos deben ser complementados con ejercicios y preguntas que contribuyan al logro de los objetivos de la disciplina de Auditoría.

La orientación del profesor debe estar encaminada a mostrar al estudiante la ampliación de los conocimientos sobre la disciplina y el acercamiento a la verdadera práctica a través de trabajos de investigación, de curso o de diploma.

El método de “debate”, es un método reflexivo, implica siempre interiorización, diálogo, esclarecimiento individual mutuo y aprendizaje grupal sobre un contenido determinado, incide siempre en las valoraciones y actitudes respecto al objeto de este y constituye por tanto una vía efectiva para facilitar el crecimiento personal de los sujetos que lo protagonizan, en este caso estudiante- grupo – profesor.

El profesor se desempeña como protagonista y responsable de la enseñanza y bajo su dirección contribuye a la educación de los estudiantes. Es un agente de cambio que desde sus conocimientos incide en el enriquecimiento de los contenidos de la enseñanza. Dirige

creadoramente la situación de aprendizaje, orientando a los estudiantes, al propio tiempo que evalúa el proceso y el resultado.

El método de “debate” es utilizado para enriquecer la habilidad de discusión de los informes de Auditoría con los estudiantes, poniendo especial énfasis en la redacción de los mismos, así como en la identificación de los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de informaciones utilizadas y los papeles de trabajo elaborados, que conforman la práctica fundamental para preparar al futuro auditor. Requiere la implicación personal del estudiante de forma progresiva, asimilar la cultura de manera personalizada, consciente, crítica y creadora en un proceso de conocimiento contradictorio y dinámico en el que construye y reconstruye con otros sus aprendizajes de la profesión y la vida, con vistas a alcanzar su realización plena.

El método de trabajo independiente permite que los estudiantes intervengan directamente en la construcción de conocimientos, lo que refleja la naturaleza interna del proceso del pensamiento mediante las tareas cognoscitivas que deben realizar y con ello pueden alcanzar el nivel más alto, la creación. Labarrere y Valdivia (1981) lo conciben como un método productivo.

El trabajo independiente resulta una premisa necesaria para que los estudiantes dominen con éxito el material docente en la Auditoría y en las asignaturas que la conforman. Lara (1995); Iglesias (1998) y Chirino (2005) hacen énfasis en que el trabajo independiente debe estructurarse como sistema y su concreción debe darse mediante un sistema de tareas docentes en las que se interrelacionen los componentes académico, laboral e investigativo para contribuir a que el estudiante asuma progresivamente modos de actuación profesional en los que se evidencie el compromiso, la autoconciencia, la independencia y la creatividad. En opinión de la investigadora los métodos citados contribuyen al aprendizaje desarrollador en el proceso de enseñanza aprendizaje de la disciplina Auditoría.

El enfoque de las asignaturas que integran la Auditoría debe ser eminentemente práctico, de forma tal que el estudiante desarrolle las habilidades correspondientes en cada uno de los temas del semestre y los expresados en los objetivos generales.

Lara (1995) precisa como elemento de gran valor las habilidades de trabajo independiente, las que deben ser consideradas a la hora de planificar las acciones y operaciones en cada tarea docente e implican: entender por sí solo las condiciones del problema, analizarlo,

separar lo fundamental de lo secundario, desglosar la tarea compleja en una serie de partes, planificar el trabajo, encontrar las fuentes de información necesarias y llevar el autocontrol durante toda la labor. (p.14)

El desarrollo de habilidades a partir del trabajo independiente hace posible una manera de aprender y de implicarse en el propio aprendizaje, que garantiza el tránsito de un control del mismo por parte profesor, al control del proceso por parte de los estudiantes, y, por ende, conduce al desarrollo de actitudes, motivaciones, así como de las herramientas necesarias para el dominio de aquello que se llama “aprender a aprender” y “aprender a crecer” de manera permanente.

En la Auditoría se utilizan diversos medios de enseñanza: libros de texto, textos en soportes duros y materiales en soporte digital, la guía de estudio, laboratorio de ejercicios y los documentos normativos. Los diferentes medios se emplean en sistema, unos se vinculan con los otros, su utilización se planifica en función del objetivo, el contenido previsto y las características individuales de los estudiantes, de la forma de organización que se requiera, así como las condiciones que existan, de forma tal que se logre su contribución al desarrollo de la personalidad del estudiante.

La forma de organización que predomina en la modalidad semipresencial es la clase encuentro, según se establece en la RM210/2007. En la evaluación de la disciplina se practica la autoevaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

Para promover el aprendizaje desarrollador en la disciplina Auditoría, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, se requiere realizar una serie de acciones en correspondencia a sus tres dimensiones básicas, dentro de las cuales se proponen:

Dimensión activación – regulación del aprendizaje:

- Crear ambientes de aprendizaje productivos, creativos, metacognitivos y cooperativos, en los que los estudiantes tengan la oportunidad y la necesidad, de participar activamente en la construcción de los conocimientos, de reflexionar acerca de los procesos que llevan al dominio de los mismos, de conocerse a sí mismos y a sus compañeros y de asumir progresivamente la dirección y el control de su propio aprendizaje.
- Propiciar en los estudiantes estrategias que contribuyan a su desarrollo como individuo, a través del estímulo de su actividad metacognitiva y como miembro del grupo, mediante el

trabajo cooperativo, promoviendo su reflexión tanto sobre la actividad que realiza, como de sí mismo.

- Educar a los estudiantes para que más que ser consumidores y acumuladores de información, puedan producirla, transformarla y utilizarla a través de un proceso consciente y auto-controlado de apropiación, el crecimiento y el perfeccionamiento de los instrumentos fundamentales para el dominio del mundo y de sí.

- Lograr que el estudiante posea autoconocimiento de sus procesos cognitivos, de las características y exigencias de las situaciones y tareas a resolver, y de las estrategias que puede desplegar para regular eficientemente su ejecución en las mismas.

Dimensión significatividad en los procesos de aprendizajes:

- Instrumentar estrategias de enseñanza-aprendizaje dirigidas a posibilitar el descubrimiento de los vínculos esenciales entre los contenidos que se aprenden (relación del nuevo conocimiento con los conocimientos anteriores; relación de estos contenidos con las necesidades e intereses de los estudiantes, y con su propia vida), y a convertir la búsqueda de su sentido personal en la clave para la comprensión, la toma de conciencia de su utilidad (individual y social) y su inserción activa en el proceso de desarrollo de la personalidad.

Dimensión motivación para aprender:

- Tomar en consideración diferentes vías que favorezcan la formación y enriquecimiento de las motivaciones intrínsecas para el aprendizaje, aprovechar el existente sistema de incentivos y motivos extrínsecos que subyacen en las actitudes positivas que muestran los estudiantes universitarios para desarrollar las primeras.

- Realizar un trabajo especial relativo a las autovaloraciones que los estudiantes tienen de sí mismos, apoyándolos en la tarea del autoconocimiento objetivo, en la formación de una auto-estima positiva, y en el establecimiento de metas, objetivos, y aspiraciones adecuadas que fomenten la necesidad de realizar aprendizajes permanentes y la seguridad de tener la preparación para ello.

Uno de los caminos posibles para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, son las tareas desarrolladoras.

1.2.3. Las tareas desarrolladoras. Exigencias didácticas para su elaboración

El término tarea tiene varias acepciones en la literatura pedagógica y psicológica revisada. Dentro de la gran variedad de criterios de clasificación y tipos se encuentra que en el estudio de la actividad y su estructura Leontiev la define como: "el objetivo de la actividad que se desarrolla en una situación concreta". (Leontiev, 1981, p.85) Para este autor la tarea constituye una aspiración científica a alcanzar para la solución de un problema en el proceso de la actividad.

Un grupo de investigadores se han pronunciado alrededor del tema de la tarea docente, dentro de ellos se pueden citar a: Álvarez (1989), Davidov (1988) Lara (1995), Rico (1996), Iglesias (1998), Delgado (1999), Mariño (1999), Silvestre y Zilberstein (2000), Leiva (2002), Gutiérrez (2003), MINED (2003, 2004), Álvarez, M. (2004), García y Addine (2005), Torres (2006), Arteaga y otros (2007), Abad y Fernández (2007), Colectivo de Autores del MINED (2007), Addine y López (2012), entre otros. Ha sido una práctica la identificación de diferentes tipos de tareas docentes en correspondencia a las intenciones a que se destinan.

En las definiciones de tarea docente formuladas por Álvarez (1989), Delgado (1999), Silvestre y Zilberstein (2000); Gutiérrez (2003) y Leiva (2002) se aprecian elementos de importancia: es el eslabón más elemental del proceso de enseñanza aprendizaje; constituye la célula de la actividad conjunta profesor - estudiantes; se orientan para que el estudiante las realice en clases o fuera de estas; implican la búsqueda y adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación integral de su personalidad.

La tarea docente tiene como fin alcanzar un objetivo de carácter elemental: resolver el problema planteado al estudiante por el profesor, las mismas deben tener su estructura; con su realización se resuelve la contradicción entre lo conocido y lo desconocido por el estudiante, estando en posibilidad de desarrollar otras tareas del mismo orden; en ella se manifiestan todos los componentes y regularidades esenciales del proceso de enseñanza aprendizaje.

En la revisión bibliográfica se pudo constatar que existen diferentes tipos de tareas docentes, entre las que se pueden citar: tarea didáctica, Lara (1996), tarea con enfoque sociocultural-profesional, Torres (2006), Hernández, Fernández y Sánchez (2013), tarea

con enfoque interdisciplinario, Salazar (1999) y Valdés (2005), tarea integradora, Palma (2000), MINED (2003, 2004), Álvarez (2004), García y Addine (2005), Arteaga y otros (2007), Abad y Fernández (2007), tarea interdisciplinar profesional, Perera (2000), Colectivo de Autores del MINED (2007), Palau (2005), Vidal (2007), Abad (2011), Addine y López (2012) y Cárdenas (2014) y tareas desarrolladoras, Andreu (2005).

La autora de esta tesis concuerda con Duane et al. (2004); Colectivo de autores del MINED (2004, 2007); García y Addine (2005); Rico et al. (2012), quienes señalan que la remodelación del proceso de enseñanza aprendizaje precisa un cambio esencial en la concepción y formulación de la tarea. Se considera que el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador requiere de un tipo de tarea docente que se identifique con las características de este proceso, ese tipo de tarea docente se corresponde con la tarea desarrolladora.

Andreu (2005), define las “tareas desarrolladoras” como: “situación de aprendizaje en función de un objetivo, cuya contradicción en forma problematizadora entre sus exigencias y condiciones, implique al alumno desde el punto de vista afectivo-motivacional, promueva la significatividad, activación y regulación de su aprendizaje, dotándolo de un sistema de conocimientos, habilidades y valores que le posibilite el tránsito progresivo de la dependencia a la independencia, constante autoperfeccionamiento y responsabilidad social” (Andreu, p.32). Se asume esta definición al tener implícito en sí misma la unidad entre los rasgos esenciales y criterios básicos que tipifican al aprendizaje desarrollador, así como los fundamentos que lo sustentan insertados en las tres dimensiones básicas que permiten la orientación como un todo único en aspectos del aprendizaje, desarrollo y formación del estudiante.

La utilización de las tareas desarrolladoras en el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador, se considera un camino para superar las dificultades que se presentan en el aprendizaje de los estudiantes en formación; al plantearle determinados requerimientos tales como: enfrentar variantes de solución, despertar intereses y motivaciones, garantizar el enfoque problematizador e integrador con respecto al contenido, posibilitar el vínculo de la teoría con la práctica, promover la activación, así como utilizar de manera consciente los procedimientos dirigidos a la autorreflexión y el desarrollo investigativo.

Las tareas desarrolladoras se pueden emplear en cualquiera de los momentos de la clase y fuera de ella, juegan un papel primordial en la instrucción, educación y desarrollo del estudiante y tributan a incrementar la efectividad del proceso de enseñanza aprendizaje.

García, Chirino et al. (2005) definen los rasgos que distinguen al trabajo independiente en las tareas desarrolladoras, lo cual tributa a la autopreparación del estudiante en la modalidad semipresencial: el vínculo teoría práctica, se destaca el papel esencial de la interrelación entre los componentes académico, laboral e investigativo en el proceso de formación profesional; el carácter problematizador de un enfoque científico investigativo, requiere que las tareas planteen contradicciones entre lo conocido y lo desconocido por el estudiante, entre lo logrado y las nuevas exigencias, entre lo explícito y lo implícito lo que permite alcanzar una nueva fase del desarrollo y el enfoque profesional del trabajo independiente, está dado en la medida en que se estructure en relación con los problemas del desempeño de la profesión lo que posibilita que se vayan desarrollando conocimientos, habilidades y valores que constituyen la base sobre la que se estructuran los modos de actuación profesional.

Un análisis de las exigencias didácticas en las tareas desarrolladoras de Silvestre (2004); de los requisitos para elaborar las tareas docentes de Mariño (2004), válidos para las de tipo desarrollador y de los requerimientos en función del diseño de las tareas desarrolladoras de Andreu (2005), hizo posible a la autora de la tesis determinar las exigencias didácticas para su elaboración, las cuales se exponen a continuación:

- El diseño de la tarea debe considerar la atención a las diferencias individuales, el nivel de complejidad creciente, que sean asequibles, con clara redacción e intencionalidad, que impliquen el esfuerzo mental del estudiante, provoque el análisis reflexivo.
- La determinación del contenido esencial de la tarea, el establecimiento de nexos, la argumentación, debe conllevar una reflexión profunda. El contenido no se debe limitar a un tema, sino que requiera retomar del anterior y preparar para el próximo, de forma tal que posibiliten integrar conocimientos y desarrollar habilidades y valores.
- Las acciones y operaciones a desarrollar, en función del objetivo, deben ser originales y amenas, centrar la atención del estudiante en elementos fundamentales estar vinculadas

con el ejercicio de la profesión y propiciar que dedique más tiempo a la autopreparación.

- Las tareas deben responder a los problemas profesionales que el estudiante podrá resolver en la práctica social, con estructuración lógica y coherencia entre sus partes y a la integración de lo instructivo, educativo y desarrollador.
- El enfoque problematizador e integrador con respecto al contenido debe primar, vinculando la teoría con la práctica, promoviendo la activación, así como la utilización consciente de procedimientos dirigidos a la significación y autorreflexión como condición para el desarrollo de un proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador.
- La estimulación de la actividad intelectual del estudiante, la independencia, la creatividad y el tránsito hacia niveles superiores de desarrollo, a partir del empleo de diferentes métodos, el trabajo grupal, la creación de ambientes de aprendizaje productivos, creativos, metacognitivos y cooperativos.
- La solución de problemas con una visión totalizadora de la realidad, mediante la utilización de la interdisciplinariedad.
- Reforzar valores y rasgos positivos de la personalidad que conlleven al logro de modos de actuación profesional y social en correspondencia con las exigencias de la sociedad.
- Las tareas desarrolladoras deben estar presente en los tres momentos didácticos de la clase encuentro.
- Las tareas desarrolladoras permitirán la práctica de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

En las tareas desarrolladoras se toma en consideración los niveles de asimilación del conocimiento propuestos por Iglesias (1998). En tal sentido se consideró por la investigadora que las tareas desarrolladoras pueden ser de:

- Familiarización: proporcionan la orientación y el contacto del estudiante con el problema a resolver (primer nivel);
- Reproducción: dirigidas a lograr que el estudiante fije y pueda repetir los elementos esenciales del contenido orientado en función de los objetivos que necesite cumplir (segundo nivel).

- Producción: agrupadas en un nivel más complejo del aprendizaje mediante las que se exige al estudiante la aplicación de lo aprendido a una situación nueva. (tercer nivel).
- Creación: estructuradas con una complejidad superior en las cuales es imprescindible la búsqueda independiente del conocimiento. Se requiere que el estudiante transite en el campo de la investigación (cuarto nivel).

1.3. Nexos entre el aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial

Los fundamentos expuestos en esta investigación permitieron a la autora penetrar en la esencia, rasgos, criterios, dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador, explorar sus nexos con la formación de profesionales, modalidad semipresencial, considerar las exigencias de esta y el importante papel que en ambos procesos desempeña el trabajo independiente.

En el análisis efectuado de los fundamentos, se aprecia que las tres dimensiones básicas, subdimensiones e indicadores específicos del aprendizaje desarrollador presentados por los autores Castellanos et al. (2001), se refieren a los requisitos más generales, que deberán estar presentes en preescolares, escolares, adolescentes, en jóvenes y adultos.

Como resultado del estudio realizado, la investigadora pudo determinar que en los nexos entre el aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial, se:

- Propicia la transformación del estudiante, el desarrollo del autoperfeccionamiento constante, de su autonomía y autodeterminación, en íntima conexión con los necesarios procesos de socialización, compromiso y responsabilidad; lo que le posibilita el desarrollo de las potencialidades de indagación, cuestionamiento, reflexión, de autorregulación.
- Incide en el desarrollo del pensamiento analítico, reflexivo, crítico y creador en el estudiante, lo que facilita niveles superiores de dominio en el conocimiento y su aplicación. En ello es imprescindible la autopreparación del estudiante.
- Prepara al estudiante para un enfrentamiento activo y creador con la realidad; tanto en su vida estudiantil, como en su ejercicio profesional, todo lo cual conduce a la formación integral de profesionales altamente capacitados, que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social.

- Precisa que el estudiante se implique en una apropiación y reconstrucción de los conocimientos y experiencia histórica cultural.
- Compromete al estudiante a una dedicación sistemática al estudio, con independencia y creatividad, con un elevado desarrollo de la capacidad de gestionar sus propios conocimientos, llegando a alcanzar niveles de interdependencia al interactuar con otros miembros del grupo, a partir de un trabajo en equipos, cooperativo.
- Favorece el desarrollo de niveles superiores de independencia cognoscitiva a partir de las contradicciones entre lo conocido y lo desconocido en las tareas desarrolladoras, cuya solución conduce al estudiante al desarrollo de sus potencialidades y de la capacidad de conocer, controlar y transformar creadoramente su propia persona y su medio, al ir aumentando progresivamente su independencia e ir disminuyendo los niveles de ayuda.
- Promueve la comunicación y las relaciones interpersonales mediante un diálogo científicamente fundamentado.
- Implica al estudiante en la práctica de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, lo cual le permite expresar sus criterios, respetar los de sus compañeros y los del profesor.
- Prepara al estudiante para asumir su autoeducación durante toda la vida.
- Contribuye a que el estudiante aplique las normas y principios la ética de la profesión.
- Promueve la aplicación creadora y transferencia de conocimientos y habilidades a situaciones académicas y laborales nuevas, desconocidas, conduce al estudiante a vincular la teoría con la práctica, el estudio con el trabajo, en estrecha relación con las tareas laborales, establece significados con el contenido que aprende.
- Capacita al estudiante para aprender a aprender en diferentes situaciones y contextos; comprender mejor al otro y a sí mismo, comprender mejor al mundo; hacer frente a gran número de situaciones propias de la profesión y al trabajo en equipos, se apropie de procedimientos que le permitan construir conocimientos y resolver problemas.
- Desarrolla los principios de autonomía, responsabilidad y autogestión del estudiante en su aprendizaje. Responsabiliza al estudiante con su aprendizaje individual y grupal; elevan su papel en los procesos de autoformación lo que está estrechamente relacionado con la mayor concientización del aprendizaje.
- Logra la interacción de aspectos cognitivos, afectivos, motivacionales, metacognitivos y las cualidades de la personalidad.

- Favorece del desarrollo de habilidades para el logro del aprendizaje autorregulado que permite sustituir el control externo de la actividad de aprendizaje por la autorregulación.
 - Concibe la necesidad de que el estudiante realice esfuerzos y despliegue estrategias para solucionar tareas que planteen ciertas demandas cognitivas.
 - Posibilita la interacción de los estudiantes con los contenidos para que se logre una significatividad cognitiva-conceptual, experiencial o práctica y afectiva e implicación en la formación de sentimientos, actitudes y valores, al desarrollar su capacidad para generarlos.
- En el capítulo 2, epígrafe 2.2 se concluye el proceso de determinación de los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial, lo que constituye un aporte en esta investigación.

Conclusiones del capítulo

Las crecientes demandas de la educación superior y de la sociedad en general en torno a la calidad de los aprendizajes conllevan a cambios en la formación de profesionales, modalidad semipresencial en atención a las exigencias de dicho proceso.

El aprendizaje desarrollador despliega las potencialidades del estudiante en formación, al contribuir a modificar su actuación, formas de pensar, sentir y actuar; incidir en su adaptación a la realidad y transformación; participar de manera activa en el aprendizaje y favorecer el desarrollo de su autonomía y autodeterminación.

Las tareas desarrolladoras en la disciplina de Auditoría, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, deben estimular la creatividad; el tránsito hacia niveles superiores de independencia cognoscitiva; formas de actividad y comunicación colectivas; cualidades y valores positivos de la personalidad del estudiante en formación y cumplir con las exigencias didácticas declaradas.

La valoración teórica de los nexos existentes entre aprendizaje desarrollador y formación de profesionales, modalidad semipresencial, conllevó al análisis de sus manifestaciones en las tres dimensiones básicas.

CAPÍTULO 2.

EL SISTEMA DE TAREAS DESARROLLADORAS EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

CAPÍTULO 2. EL SISTEMA DE TAREAS DESARROLLADORAS EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

El este capítulo se expone la organización metodológica dada a la investigación que orientó la propuesta de solución al problema científico. En cumplimiento de la misma se inicia con la determinación de los nuevos indicadores en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial y su valoración por expertos. A continuación, se presenta el diagnóstico de la situación que presenta la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría. Se explica la elaboración del sistema de tareas desarrolladoras en consideración con el algoritmo que se asume.

2.1. Organización metodológica de la investigación

En la propuesta de solución al problema científico, la investigación se organizó en cinco etapas con sus respectivos momentos, las cuales se describen a continuación:

Primera etapa: valoración de nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

- ✓ Primer momento: valoración por expertos del conjunto de ideas, que se agruparon en las diferentes formas de expresión del aprendizaje desarrollador.
- ✓ Segundo momento: valoración por expertos de las ideas esenciales agrupadas y etiquetadas en correspondencia a los posibles nuevos indicadores a añadir.
- ✓ Tercer momento: valoración por la autora de los nuevos indicadores en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

Segunda etapa: diagnóstico de la situación que presenta la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría.

- ✓ Primer momento: acceso al escenario de la investigación en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, específicamente en la carrera de Contabilidad y Finanzas, su departamento y Centros Universitarios Municipales en Aguada de Pasajeros, Abreus

y Rodas, para la determinación de la muestra, selección de los métodos, técnicas e instrumentos, su diseño y aplicación.

- ✓ Segundo momento: análisis de los resultados del diagnóstico para la constatación del estado actual del problema de investigación.

Tercera etapa: elaboración del sistema de tareas desarrolladoras, de acuerdo con las exigencias de la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

- ✓ Primer momento: fundamentación filosófica, sociológica, psicológica y didáctica del sistema de tareas desarrolladoras.
- ✓ Segundo momento: elaboración de las tareas desarrolladoras que conforman el sistema. Esclarecimiento del objetivo.
- ✓ Tercer momento: estructuración del sistema de tareas desarrolladoras. Representación gráfica. Explicación. Contexto social en el que se inserta el sistema.

Cuarta etapa: instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras en la clase encuentro en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

- ✓ Primer momento: la clase encuentro como forma de organización del proceso de enseñanza aprendizaje, modalidad semipresencial.
- ✓ Segundo momento: sugerencias metodológicas para la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras.

Quinta etapa: evaluación del sistema de tareas desarrolladoras.

- ✓ Primer momento: valoración del sistema de tareas desarrolladoras por criterio de expertos.
- ✓ Segundo momento: valoración del sistema de tareas desarrolladoras por jefe y profesores del departamento de Ciencias Contables, así como coordinadores de la carrera de Contabilidad y Finanzas en los Centros Universitarios Municipales.
- ✓ Tercer momento: implementación del sistema de tareas desarrolladoras. Análisis de los resultados de la implementación y retroalimentación en el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura Auditoría de Gestión.

2.2. Determinación de los nuevos indicadores en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial

En este epígrafe se da continuidad a lo planteado en el capítulo 1 (epígrafe 1.3), sobre los nexos entre el aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Se precisó de un algoritmo que ordenara los pasos para la determinación de los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador consecuentes con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Los métodos empleados en el proceso de determinación de los indicadores fueron los correspondientes al nivel teórico y empírico. Se utilizaron los métodos inductivo - deductivo y analítico - sintético. Entre los empíricos fue usado el criterio de expertos y la discusión grupal.

Los pasos que forman el algoritmo son:

- I. Establecer los nexos entre aprendizaje desarrollador y formación de profesionales, modalidad semipresencial, considerando el papel que desempeña el trabajo independiente en ambos procesos (epígrafe 1.3).
- II. Obtención de un conjunto de ideas, que se agruparon en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.
- III. Integrar las ideas esenciales y ubicarlas en cada una de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador. En este paso se realizaron las siguientes acciones: seleccionar las ideas esenciales dentro de todas las ideas identificadas, agrupar las ideas esenciales en correspondencia a los posibles nuevos indicadores a añadir y etiquetar los nuevos indicadores a añadir en cada una de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.
- IV. Conformar nuevos indicadores a añadir en cada una de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

Es preciso señalar que las ideas esenciales son aquellas ideas, que han sido identificadas dentro de los nexos entre el aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial, las que son integradas por su contenido, composición.

En este capítulo se desarrollan los pasos II, III y IV del algoritmo para determinar los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

En la realización del paso II del algoritmo, la autora efectuó un análisis de los nexos entre aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial, e identificó un grupo de ideas que las agrupó en las tres dimensiones básicas (ANEXO 1).

Las ideas identificadas constituyen el antecedente principal en la conformación de los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador: activación – regulación, significatividad de los procesos y motivación por aprender, lo que conllevó a la valoración por expertos.

Para dar cumplimiento a las acciones de los pasos III y IV se realizó un trabajo de mesa por la autora con profesores del Centro de Estudio de la Didáctica y la Dirección de la Educación Superior, que conllevó la propuesta de nuevos indicadores a añadir y etiquetarlos en atención a las características de cada una de las dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

Los profesores consultados recibieron información sobre los resultados de la valoración inicial de las ideas identificadas por la investigadora, en cada una de las dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

2.2.1. Valoración de los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador

Los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador fueron sometidos a la valoración por criterio de expertos con el propósito de lograr mayor consistencia.

Inicialmente se aplicó un cuestionario para encontrar el nivel de competencias de los expertos (ANEXO 2). Los resultados del procesamiento del cuestionario se muestran en el anexo 3. De 27 expertos encuestados, fueron seleccionados 26 que poseen coeficiente de competencia alto, suficientes conocimientos sobre el tema, juicio crítico, capacidad de análisis y posibilidades de participación, entre otros aspectos concluyentes.

Los expertos seleccionados están vinculados a instituciones de educación superior, de ellos son Doctores en Ciencias Pedagógicas 23 y en Ciencias de la Educación 3. Poseen categoría docente de Titular 25 (96,1%) y Auxiliar 1; con un promedio de 33 años de servicio en la docencia universitaria, todo lo cual habla de la elevada preparación y experiencia de los participantes en la valoración.

Creadas las condiciones necesarias se procedió a realizar la valoración por los expertos seleccionados. La investigadora consideró la ejecución de dos rondas de consultas, en correspondencia con los pasos III y IV del algoritmo seguido.

- Primera ronda: valoración por expertos de las ideas identificadas en los nexos entre aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial, con el propósito de determinar si la idea está o no contenida en los indicadores específicos de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

- Segunda ronda: valoración por expertos de la propuesta de nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador, con el objetivo de ofrecer criterios sobre la denominación y los aspectos que los conforman, así como para precisar su ubicación en las dimensiones. Se orienta la posibilidad de añadir otros indicadores o cambiar de lugar los propuestos.

A continuación, se realiza un análisis del resultado obtenido en cada ronda.

En la primera ronda, para realizar la valoración, se circuló a los expertos un cuestionario acompañado de una tabla comparativa donde aparecen los indicadores específicos en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y las ideas identificadas en el nexo citado, con el propósito de facilitar la valoración. (ANEXO 4)

El resultado de los datos obtenidos en la diligencia del cuestionario a expertos se presenta en el anexo 5. Seguidamente, se expone la valoración cualitativa realizada por expertos, la cual posibilitó las inclusiones y exclusiones de ideas, así como el análisis de las sugerencias de carácter general:

I- Dimensión: activación – Regulación

Inclusiones	Exclusiones
Administra consecuentemente el tiempo. Perseverancia. Nivel de desarrollo psíquico alcanzado. Se repone ante los fracasos. Genera o propicia alternativa de solución. Posee recursos psicológicos para resolver conflictos personales y cognitivos. Grado de desarrollo de la independencia cognoscitiva, en particular la creadora. Grado de desarrollo de la creatividad. Capacidad para identificar objetivos y prioridades.	Idea 2: considerada en la dimensión III. Idea 3: considerada en el indicador específico (a). Además, está en la idea 10. Idea 4: no es pertinente. Idea 9: integrar con la 7. Idea 11: considerada en el indicador específico (d).

II- Dimensión: significatividad de los procesos

Inclusiones	Exclusiones
<p>La utilización de los conocimientos adquiridos en el proceso de obtención (producción o construcción de nuevos conocimientos)</p> <p>Carácter de los nexos y relaciones que se establecen entre los conocimientos asimilados y los nuevos conocimientos.</p> <p>Relaciones que se establecen entre los nuevos conocimientos y su experiencia (anterior y social).</p> <p>Utilización de los conocimientos adquiridos para reconceptualizar sus concepciones sobre la práctica.</p> <p>Valoración de la utilidad de los contenidos en su desempeño profesional.</p> <p>Adquisición de modos de actuación profesional.</p>	<p>Idea 1: eliminar.</p> <p>Idea 2: eliminar, aparece en la dimensión I.</p> <p>Idea 3: eliminar, aparece en el indicador específico (c).</p> <p>Idea 4: sintetizar.</p> <p>Idea 5: eliminar.</p>

III- Dimensión: motivación por aprender

Inclusiones	Exclusiones
<p>Grado de implicación en el proceso de búsqueda del conocimiento y en la solución de tareas docentes, laborales e investigativas.</p> <p>Se muestra insatisfecho de manera general con los conocimientos adquiridos en clase y profundiza en ellos de forma autodidacta.</p> <p>Estrategias motivacionales que desarrolla.</p> <p>El deseo de aprender se convierte en fuerza motriz de su actividad académica, laboral e investigativa.</p> <p>Autovaloración adecuada de su nivel de desarrollo académico.</p> <p>Adapta sus motivos y preferencias al proceso de formación.</p> <p>Competente y comprometido para cumplir su encargo social.</p> <p>Disposición para esforzarse y perseverar a pesar de los obstáculos.</p>	<p>Idea 2: eliminar, aparece en el indicador (c).</p> <p>Idea 3: eliminar, está recogida en la dimensión I idea 7.</p> <p>Idea 4: eliminar, se corresponde con el indicador específico (c).</p> <p>Idea 9: eliminar.</p> <p>Idea 1: está en la dimensión I.</p>

- Otras ideas propuestas por los expertos, no incluidas en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador son: papel protagónico en el aprendizaje; análisis crítico y reflexión; capacidad de comunicación oral y escrita; creatividad.

- Sugerencias de carácter general:

- Revisar la redacción de las ideas, lograr uniformidad en las propuestas.
- Considerar las propuestas de otras ideas que se sugieren en el análisis de los indicadores que se proponen añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.
- Algunas ideas en su contenido no expresan en su esencia la relación con la dimensión correspondiente.
- Sintetizar las ideas, buscarle más unidad en su conjunto, reducir a un mínimo.

Los expertos expresaron además que las ideas identificadas son un aporte significativo a las propuestas de indicadores específicos en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y que no se conocen investigaciones que se hayan pronunciado en este sentido.

Las opiniones antes expuestas fueron tomadas en consideración por lo que el resultado de la primera ronda de consulta a expertos, sentó las bases para que la investigadora elaborara una primera versión de los nuevos indicadores a añadir, conformados por las ideas esenciales integradas; los que también fueron sometido a valoración.

La segunda ronda se inicia con la aplicación a los expertos del segundo cuestionario anexo 6 que tuvo como objetivo la valoración de la primera versión de los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

Concluida la segunda ronda los resultados obtenidos en la diligencia del cuestionario a expertos se presentan en el anexo 7. A continuación se detallan los criterios emitidos por los expertos en relación con los nuevos indicadores añadidos en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador para la formación de profesionales, modalidad semipresencial:

I- Dimensión activación – regulación

Inclusiones

- Capacidad para retroalimentarse a sí mismo y para aprovechar las experiencias y conocimientos que otros nos ofrecen.
- Autoconocimiento de sus propios procesos, avances y resultados.

Realización de tareas profesionales.

Sugerencias

- Indicador 1: pasar para este indicador la transferencia de conocimientos que aparece en el 5 y agregar autovalorar, reconoce los fallos en el aprendizaje y cómo resolverlos.

- Indicador 3: incluir la planificación y la autopreparación. Designar el indicador como autogestión de conocimientos.
- Indicador 4: redactar su contenido como sigue: interdependencia alcanzada para la cooperación e interacción entre estudiantes.
- Indicador 6: debe redactarse de la siguiente forma: construcción y reconstrucción de conocimientos: establece sistemas de constructos teóricos, conceptos, relaciones, principios. pasar a la dimensión II.
- Unir los indicadores 1 y 2

II- Dimensión significatividad de los procesos

Inclusiones

- Establecer nexos entre lo conocido y lo nuevo por conocer

Sugerencias

- Redactar el indicador 2 como sigue: comunicación asertiva y científicamente fundamentada. Muestra sentimientos, cualidades y valores positivos.

III- Dimensión motivación por aprender

Inclusiones

- Aplica conocimientos y valores formados (en el indicador 1)
- Actitud emprendedora.
- Aprendizaje permanente: actitud y deseos de continuar aprendiendo toda la vida.
- Capacidad para desaprender y reaprender nuevos conocimientos y habilidades.

Redactar el indicador 2 de la manera siguiente: resolución de conflictos personales y profesionales: posee recursos psicológicos y autocontrol del aprendizaje. Desarrollo de niveles de conocimiento y autoestima; persevera en su accionar personal y profesional.

Sugerencias

- Indicador 1: en lugar de conocimientos y habilidades (adquiridas) desarrolladas.
- Indicador 2: cambiar la redacción, incluir el desarrollo de conocimientos.
- Indicador 3: eliminar la idea: actitud emprendedora y ubicarla en el indicador 1.
- Incorporar el indicador 4, etiquetado como: motivado para desaprender y reaprender nuevos conocimientos y habilidades: búsqueda información actualizada. Desecha lo obsoleto, lo no válido del contenido aprendido. Establece nexos entre lo aprendido y lo nuevo por aprender

Sugerencias de carácter general

- Trasladar a la dimensión II el indicador 5 de la I y denominarlo valoración de los contenidos en el desempeño profesional. Incorporar en el propio indicador: valorar la utilidad de los contenidos para el desempeño profesional. Actitud emprendedora.
- El indicador 3 de la dimensión III está más relacionado con la significatividad, por lo que debe trasladarse a la dimensión II.
- En el indicador 2 de la dimensión III, pudieran agregarse más atributos.
- Revisar la expresión “promueve transformaciones”, en el indicador 1, dimensión III.
- No es adecuado emplear la palabra competente en el indicador 3, dimensión III.
- Analizar la palabra (en equipos) en el indicador 3 de la dimensión I.
- Valorar en el indicador 1 de la dimensión III, el empleo del término capacidades o competencias por ser más general.
- En el indicador 3, dimensión I, eliminar la dedicación individual y en equipos.
- El indicador 6, de la dimensión I, podría llamarse sistematización teórico – práctico.
- En el indicador 2 de la dimensión II, agregar lo “actitudinal”.
- Revisar redacción de los indicadores 4 y 5 de la dimensión I.
- Revisar redacción de los indicadores 1 y 2 de la dimensión III.

La mayoría de las opiniones y sugerencias de los expertos fueron tomadas en consideración, lo que hizo posible perfeccionar la propuesta de nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador para la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

En el anexo 8 se muestran los nuevos indicadores añadidos, de forma comparativa con los específicos, por dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador, una vez valorados por los expertos y por la autora de la investigación.

2.3. Diagnóstico del estado actual que presenta la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría.

Se realizó el diagnóstico sobre la base de la utilización de diferentes métodos científicos: la observación, la entrevista, la encuesta y el análisis de documentos, donde se identifican fortalezas y dificultades en el proceso de enseñanza aprendizaje, modalidad semipresencial, de la disciplina Auditoría.

Los instrumentos elaborados para la recogida de información, antes de su aplicación, se sometieron al criterio de 15 especialistas para confirmar su validez, según se muestra en los anexos 9 y 10.

Para la realización del diagnóstico se definieron aspectos esenciales que fueron derivados de los objetivos de los diferentes instrumentos elaborados, los que permitieron conocer mejor a los protagonistas del proceso de enseñanza aprendizaje semipresencial, anexos 11, 12, 13 y 14. Los aspectos esenciales a que se hace referencia son:

- Situación que presenta la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, respecto a las exigencias que lo caracterizan.
- Resultados del aprendizaje. Potencialidades para promover el aprendizaje desarrollador y sus indicadores en las tres dimensiones básicas, en atención a la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

A continuación, se describe el resultado alcanzado en cada uno de los métodos aplicados:

➤ Resultados de la observación

La observación se realizó en las sesiones presenciales durante el desarrollo de las clases-encuentro, en la disciplina de Auditoría, particularmente en la asignatura Auditoría de Gestión; para ello se utilizó la guía de observación que aparece en el anexo 11. Se visitaron 13 clases, en las que se evidencia que:

- 87,9% de estudiantes establecen relación de los contenidos tratados en la clase encuentro con los de su actividad laboral y la vida cotidiana.
- 96% de los estudiantes se sienten motivados con la carrera donde se forman.
- Se manifiestan debilidades en la autopreparación del 53,4% de los estudiantes.
- 59,6% de participación del estudiante en el control del trabajo independiente.
- Falta de independencia en los estudiantes para realizar las tareas asignadas, que requieren la solución de problemas con carácter creador.
- El aprendizaje del estudiante se limita por la enseñanza transmisionista e informativa del profesor.
- 39% de estudiantes no saben buscar la información necesaria para su aprendizaje.
- 41,3% de estudiantes no saben organizar adecuadamente su autopreparación.
- 80% de las clases observadas se manifiesta ausencia de valoración crítica de las actividades por los estudiantes.
- Los estudiantes en su mayoría solo ofrecen respuestas del nivel reproductivo, cuestión que dificulta el desarrollo de la creatividad de estos.

- La orientación del trabajo independiente es muy superficial y se le dedica muy poco tiempo, de acuerdo a los requerimientos de la modalidad semipresencial lo que trae como consecuencias que el estudiante: haga uso inadecuado de las guías de estudio (Laboratorio de ejercicios); las tareas docentes que realizan carezcan de organización y le imposibilite transitar por las diferentes etapas de asimilación del conocimiento; presenten dificultades para desarrollar habilidades en función de los conocimientos que poseen durante la realización de las tareas docentes asignadas; el número de trabajos que realizan por equipos es insuficiente, lo que dificulta el aprendizaje cooperativo, entre otras.

➤ Resultados de la encuesta

Se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a los estudiantes del 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial (ANEXO 12). Luego de su aplicación al 100% de la muestra (49 estudiantes), los resultados más relevantes se describen a continuación:

- 96% de los estudiantes se sienten motivados con los estudios universitarios; 91, 9% considera necesarios los conocimientos precedentes, para enfrentar el estudio de la disciplina Auditoría y de las asignaturas que la conforman, 71, 4% plantean tener dominio de los mismos, se sienten preparados.
- 42,9% de los estudiantes opinan que no aprovechan al máximo los espacios ofrecidos para la participación activa, la reflexión crítica y la autovaloración acerca del contenido y del propio proceso de enseñanza aprendizaje.
- Los estudiantes reconocen que el trabajo independiente se orienta en todos los encuentros; pero 36,7% plantea que al hacerlo en muchas ocasiones dictan las actividades y en otras ponen ejercicios de las guías y /o libros, 61,2% se siente medianamente orientado.
- 65,3% de los encuestados realizan solos las actividades que se orientan.
- 49,2% de los estudiantes refieren que durante el momento del control del trabajo independiente se sienten protagonistas del debate, el diálogo, las aclaraciones, mientras que al evaluarlo asumen una posición receptiva solo 26,5%.
- 46,9% de los estudiantes señalan que la autopreparación la desarrollan fundamentalmente a partir de las notas que da el profesor; prefieren estudiar en grupo para debatir conocimientos entre todos y aclarar dudas.
- 59,2% de los estudiantes no se consideran creativos alegando que están muy atados a lo que le indican los profesores y que a pesar de su experiencia laboral temen cometer errores o que le llamen la atención. 65,3% refiere que se sienten capaces de tomar decisiones

precisas y adecuadas ante los problemas relacionados con el ejercicio de la profesión escogida.

- 71,4% de los estudiantes afirman que los profesores reconocen y respetan sus ideas y criterios.

- 79,6% de los estudiantes valora como positivo que en la clase encuentro se contribuya a que se sientan motivados por el estudio.

- 100% de los estudiantes expresan que le agradecería una forma de enseñanza que contribuyera a su participación activa en el proceso de enseñanza aprendizaje, a perfecciona sus conocimientos y formas de actuación.

➤ Resultados de la entrevista

-Se aplicó una entrevista a 13 profesores de 24 que imparten clases en el 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial (ANEXO 13). Su composición por categoría docentes es como sigue: dos profesores auxiliares, seis asistentes y cinco instructores. De ellos 4 son master. Los resultados más significativos son:

- 100% de los profesores le conceden importancia al desarrollo de la clase encuentro, argumentan que la misma propicia que el estudiante demuestre el dominio del contenido aprendido; ofrezca soluciones a problemas profesionales; establezca significados con el contenido que aprende; desarrolle un pensamiento activo y creador; brinde juicios, argumentos sobre los procesos y fenómenos que lo rodean y sienta motivación constante por el estudio y la carrera elegida , así como que obtenga expectativas sobre el aprendizaje en cortos plazos, entre otros aspectos interesantes señalados.

- 69,2% de los entrevistados reconocen que los estudiantes respetan sus ideas como guía del proceso. 84,6% opinan que propician en los estudiantes interés por aprender, que reflexionen, contrasten y se comuniquen con los otros.

- 84, 1% plantean que los estudiantes están motivados con los estudios universitarios, señalan que en algunas entidades no existen condiciones de trabajo favorables.

- 100% de los profesores consideran que dirigen adecuadamente el trabajo independiente, parten de problemas profesionales; y lo hacen con tareas concretas; 38, 3% expresan que no siempre orientan actividades a partir del nivel de desarrollo de los estudiantes; opinan que les reporta resultados positivos a los estudiantes, que es clave en la modalidad semipresencial; reconocen que contribuye a la formación de habilidades profesionales, al desarrollo de habilidades, a la formación de valores y a la independencia cognoscitiva.

- 100% de los profesores expresan que es fundamental el control a la autopreparación de los estudiantes, ya que presentan dificultades con el trabajo y estudio independiente.
- 15,4% de los profesores plantean que en ocasiones se descuidan en la atención a las diferencias individuales, en la propia clase y por la vía de la consulta.
- 30,8% de los profesores consideran que las orientaciones y actividades que aparecen en las guías de estudio no son suficientes para la ejecución del trabajo y estudio independiente, sugieren la incorporación de otros medios de enseñanza aprendizaje.
- 53,8%, opinan que se requiere la inclusión de otras actividades en las guías, acorde a los procesos de cambios por los que transita la economía cubana, y la problemática real del territorio, mientras que el 15,4%, expresan que deben planificarse otras de acuerdo al diagnóstico de necesidades del grupo de estudiantes.
- 53,8% de los profesores consideran que sus estudiantes pueden trabajar de forma independiente; mientras que 46,2% opinan que saben hacerlo, pero aun presentan algunas dificultades con el manejo de la bibliografía orientada y otros materiales de obligada consulta.
- 84,6% de los profesores reconocen que en la medida que van transitando hacia años superiores de la carrera, se observa un cambio importante, evidenciado en una mayor dedicación a las actividades de trabajo y estudio independiente.
- 100% de los entrevistados valoran de positiva la incidencia que tiene el trabajo independiente en el desarrollo de la independencia cognoscitiva de sus estudiantes; a pesar de ello, 46,2% plantean que existen dificultades en el nivel de desarrollo y refieren que:
 - Es insuficiente el aprovechamiento de los espacios ofrecidos para la participación activa, la reflexión crítica y la autovaloración acerca del contenido.
 - Poseen limitaciones en los procesos de generalización que le faciliten apropiarse conscientemente de las nociones, conceptos, leyes, juicios, que han de aprender y aplicar en la solución de tareas docentes.
 - Es escaso el nivel de creatividad, lo que impide la realización de grandes volúmenes de actividades productivas, la búsqueda creadora de soluciones adecuadas; y la comprobación de las soluciones adoptadas
 - Es pobre el desarrollo de las habilidades intelectuales y prácticas, no poseen todos los conocimientos necesarios para la adquisición de nuevas habilidades y hábitos.
 - Presentan limitaciones para tomar decisiones precisas y adecuadas ante los problemas relacionados con el ejercicio de la profesión.

- Son limitadas las acciones valorativas al interactuar con el contenido.
 - Presentan carencias con la significatividad y la motivación para el estudio del contenido de la asignatura Auditoría de Gestión.
- 53,8% de los profesores opinan que existe un clima favorable dentro de los grupos de estudiantes y que es positivo el vínculo del contenido de la Auditoría de Gestión con las restantes del año y las precedentes.
 - 56,9% de los profesores consideran adecuado el nivel de preparación alcanzado por los estudiantes que llegan al 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas para desarrollar la Auditoría de Gestión, los restantes 43,1% argumenta que aún son muy dependientes.
 - 100% de los profesores consideran necesario la elaboración de un sistema de tareas docentes que se diferencie de los que tradicionalmente han sido propuestos, para utilizarse en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión.
 - Los profesores consideran que el aprendizaje desarrollador es factible de aplicar por su contribución a la formación de profesionales, que es una necesidad transformar el proceso de enseñanza – aprendizaje, para lograr la participación activa del estudiante, y con ello lograr que se apropie de conocimientos, habilidades y capacidades, en comunicación con los otros, lo que beneficia la formación de valores.
 - 100% de los profesores valoran que es aún insuficiente el conocimiento que poseen de los fundamentos teóricos que sustentan el aprendizaje desarrollador, alegan 84,6% de ellos que no formó parte de su formación inicial, el 46,2% comenta que no ha sido objeto de estudio dentro del colectivo pedagógico al cual pertenece.
 - 89,2% de los profesores consideran necesario la propuesta de un proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, aunque no están preparados para asumirlo en su desempeño.

➤ Análisis de documentos

Este método permitió, obtener información y contrastar con las exigencias de la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial. Fueron consultados y analizados un grupo de documentos, cuya guía se presenta en el anexo 14.

Los documentos analizados fueron modelo del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, caracterización de la carrera de Contabilidad y Finanzas, plan de estudio - D (semipresencial), programas de la disciplina de Auditoría y asignaturas, guías de estudio, actas de los colectivos de año, consejos de carrera, registros de evaluación. Resolución 210/2007 y sus modificaciones, informes de autoevaluación.

El análisis de los documentos posibilitó los siguientes resultados:

- La Auditoría de Gestión es una asignatura integradora y posibilita potenciar el rol directivo del profesional, está diseñada para dar respuesta a los problemas profesionales.
- La realización de Auditorías constituye una de las formas fundamentales del control de los recursos en Cuba.
- La desactualización de los contenidos en las diferentes disciplinas para suplir las brechas en el dominio de los contenidos para la formación de un profesional competente, acorde con las exigencias del proceso de formación, modalidad semipresencial que responda a las necesidades actuales de la economía y sociedad.
- El reconocer la importancia de la Contabilidad y las Finanzas a los fines de establecer sistemas de control de los recursos materiales y financieros para todas las entidades estatales cubanas.
- Los contenidos por su complejidad creciente deben tributar al nivel de desarrollo de la independencia y creatividad de los estudiantes.
- La eficiencia limpia de la carrera en el período 2014 / 2015 tiene una tendencia creciente, aunque los valores son bajos. Los resultados de evaluaciones sistemáticas, trabajos de curso y exámenes finales realizados por los estudiantes, en la disciplina de Auditoría, evidencian la necesidad de fortalecer la integración de conocimientos y su vínculo con la profesión; el desarrollo de habilidades.
- Se promueve la utilización de bibliografías actualizadas tanto en soporte duro como digital para el desarrollo de las actividades de trabajo y estudio independiente, incluido la investigación científica, no siempre es consultada por los estudiantes.
- La autopreparación permite desarrollar las potencialidades de los estudiantes para dar solución a las tareas docentes que se plantean en el proceso de enseñanza aprendizaje de cada asignatura.

➤ **Triangulación de la observación de clases, la encuesta y la entrevista**

Con la triangulación se cruzó la información obtenida en los diferentes métodos aplicados de lo cual resultaron los aspectos coincidentes, a partir de los cuales se determinaron las fortalezas y dificultades existentes en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, en la disciplina de Auditoría, asignatura Auditoría de Gestión.

Fortalezas:

- Los estudiantes están motivados hacia la carrera que estudian.
- Los estudiantes están vinculados laboralmente al desempeño de la carrera.

Dificultades:

- La débil autopreparación para la clase encuentro.
- El insuficiente aprovechamiento de los espacios ofrecidos para la reflexión crítica y la autovaloración.
- La débil sistematización de los contenidos, durante el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría.
- La ausencia de acciones valorativas al interactuar con el contenido.
- Las carencias en el significado con el contenido que aprenden.
- El pobre desarrollo de las habilidades intelectuales y prácticas.
- El insuficiente desarrollo de la independencia cognoscitiva.
- Las limitaciones para tomar decisiones precisas y adecuadas ante algunos problemas relacionados con el ejercicio de la profesión.
- El débil empleo de procedimientos y estrategias de aprendizaje comunes para las diferentes asignaturas.
- Las dificultades en el desarrollo del pensamiento lógico para aprender.

Las dificultades identificadas, en la triangulación de los métodos aplicados como resultado del diagnóstico, justifican la necesidad de elaborar un sistema de tareas desarrolladoras en la asignatura Auditoría de Gestión en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, que fomente el aprendizaje desarrollador y tenga en cuenta los indicadores de sus dimensiones.

2.4. Elaboración del sistema de tareas desarrolladoras en la disciplina de Auditoría, en el proceso de formación de profesionales, modalidad semipresencial, de la carrera de Contabilidad y Finanzas

En el proceso de revisión bibliográfica, se encontraron varias concepciones de sistema. Se consultaron entre otros autores: Álvarez (1989, 1995, 1998); Carnota (2008); De Armas (2003); Arnoldy Osorio (2003); Cazau (2003); Silvestre, (2004); Lorences (2005); Milián (2011) y Valle (2012).

Más allá de la diversidad de definiciones existentes y de los términos utilizados existe consenso al señalar que el sistema:

- Creado por el hombre y tiene límites relativos, sólo son “separables”, “limitados” para su estudio con determinados propósitos.
- Un todo capaz de poseer propiedades y resultados que no es posible hallar en sus componentes, vistos en forma aislada, que forma parte de otro sistema.
- Un conjunto de elementos, relacionados entre sí y pueden ser asumido a su vez como totalidad. Los elementos se encuentran en un nivel de interdependencia, de modo que un cambio en uno implica modificación en los restantes, se identifica con la totalidad, centralización, adaptabilidad, integración, jerarquización, complejidad, interacción y organización.
- Un conjunto de componentes lógicamente interrelacionados que tienen una estructura y cumplen ciertas funciones con el fin de alcanzar determinados objetivos.
- Su integridad se expresa en una unidad determinada por un objetivo o fin supremo

En relación con lo abordado resulta significativo lo planteado por Lorences (2005): “el sistema como resultado científico pedagógico es una construcción analítica más o menos teórica que intenta la modificación de la estructura de determinado sistema pedagógico real (aspectos o sectores de la realidad) y/o la creación de uno nuevo, cuya finalidad es obtener resultados superiores endeterminada actividad”. (Lorences, 2005, p. 11)

Milián (2011) expresa: “es necesario utilizar la modelación durante el proceso de la investigación para el diseño de un sistema”. “El enfoque de sistema permite sustentar y conformar la propuesta, integrar jerárquicamente los componentes que lo forman e imprimir el carácter sistémico entre ellos, así como lograr sistematicidad en la investigación”. (Milián, 2011, p.75)

Álvarez (1989), al resumir el proceso de creación de un sistema ideal (modelo), que esté en correspondencia con un sistema real, al ser comparado por este, propone cinco pasos fundamentales (Álvarez, 1989, p.7) que son similares a los expresados por otros autores.

De Armas (2003), considera que para representar el sistema como resultado científico es preciso cumplir con un algoritmo. (De Armas, 2003, p.4).

Lorences (2005), utiliza un algoritmo similar al De Armas (2003) y es el que se asume:

- Marco epistemológico (Fundamentación y justificación de su necesidad)
- Objetivo
- Contexto social en el que se inserta el sistema.
- Representación gráfica.

- Explicación (explicación de cada uno de sus elementos y de las interacciones que se establecen entre los mismos, significados, exigencias, criterio de uso, argumentación sobre sus cualidades).
- Formas de instrumentación (Recomendaciones, alternativas, variantes).
- Evaluación. (Lorences 2005, p.14)

En cumplimiento del algoritmo anterior propuesto y los elementos teóricos aportados por los autores citados, se procedió a la elaboración del sistema de tareas desarrolladoras. A continuación, se explican cada uno de los pasos.

El marco epistemológico del sistema de tareas desarrolladoras constituye el primer paso del algoritmo que se sigue en esta investigación, el mismo lo integran la justificación de su necesidad, que se expresa en los resultados del diagnóstico, abordado en el epígrafe (2.3) y la fundamentación, que se detalla a continuación:

2.4.1. Fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos y didácticos del sistema de tareas desarrolladoras

El sistema de tareas desarrolladoras en el proceso de formación de profesionales, modalidad semipresencial, se fundamenta desde lo filosófico, sociológico, psicológico y didáctico.

○ Fundamentos filosóficos

Desde una posición dialéctico materialista para el sistema de tareas desarrolladoras en el proceso de formación de profesionales, modalidad semipresencial, constituyen pilares básicos las tesis filosóficas:

- El hombre puede ser educado, puede autoeducarse y educar a los demás.
- La educación tiene como fin la formación del hombre.
- La educación tiene que preparar al hombre para la vida y para el trabajo.

El resultado científico obtenido tiene como base teórica y metodológica la Teoría del Conocimiento Científico al considerar la práctica social como principio y fin de la realidad, la representación de la relación entre hombre y medio social en un proceso histórico-concreto como máxima de cualquier empeño pedagógico donde el hombre es capaz de transformar al mundo en la medida en que se cambia a sí mismo, así como explicar los fenómenos de la naturaleza, la sociedad y el pensamiento.

Se persigue potenciar el aprendizaje desarrollador y así promover, estimular el desarrollo integral del estudiante mediante el sistema de tareas desarrolladoras.

Es necesario comprender el papel transformador que le corresponde a profesores y estudiantes dentro del proceso de formación, a partir del supuesto científico de que el hombre se prepara para la vida, no solo desde el punto de vista profesional, sino también desde una concepción humanista que le permita cultivar valores que se reflejen de manera transparente en sus modos de actuación.

- Fundamentos sociológicos

El uso de formas colectivas de aprendizaje, a través de una comunicación que tribute a la producción de ideas, facilita un proceso de socialización donde se enriquecen las relaciones interpersonales, que el profesor puede aprovechar conscientemente para desarrollar las potencialidades educativas y comportarse como dirigente y mediador entre la cultura y el conocimiento a adquirir por el estudiante.

La realización de tareas desarrolladoras en equipos de trabajo cooperativo, la aplicación de los métodos que dinamizan la reflexión y el debate, propician en los estudiantes conductas acordes con el modelo del profesional, el enriquecimiento de ideas, y sobre todo promover el clima adecuado.

Los mecanismos de carácter social que se ponen en juego para la ejecución del sistema de tareas desarrolladoras, como las discusiones en grupos y el poder de la argumentación en las discrepancias entre estudiantes que poseen diferentes dominios del contenido sobre un tema, contribuye a socializar el conocimiento, buscar vías para alcanzar los objetivos planteados, desarrollar habilidades y valores con vistas a formar un profesional competente.

El hecho de que los estudiantes participen en la clase - encuentro con una experiencia diferente enriquece el conocimiento, los motiva, los vincula a las diferentes áreas de actuación y promueve el tipo de hombre que la sociedad aspira a formar.

- Fundamentos psicológicos

Los fundamentos psicológicos se contextualizan en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión y son tenidos en cuenta en la realización del sistema de tareas desarrolladoras, al considerar la participación consciente y responsable de los estudiantes, el estilo y ritmo de trabajo, las características personales y nivel de aprendizaje, lo que posibilita convertirlos en sujetos activos en la construcción de sus conocimientos, habilidades y valores.

En la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje se concibe la relación entre la enseñanza y el aprendizaje a partir del enfoque histórico cultural de Vigostky (1978), se

asume que la enseñanza guía el desarrollo y a su vez toma en cuenta las regularidades del propio desarrollo, es decir, este es un producto de la enseñanza, de la actividad de la comunicación del estudiante en dicho proceso.

Según la ley general de formación de la psiquis humana, enunciada por, Vigostky, el proceso de aprendizaje transcurre de lo externo, social e intrapsicológico a lo interno e intrapsicológico, una vez que el sujeto se apropia del conocimiento, constituye una alternativa teórica y metodológica válida que sustenta el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador.

La concepción de la teoría de Vigostky se centra en la apropiación por el hombre de toda la herencia cultural e histórica de la humanidad, de manera tal que los sujetos hacen suyo, con la ayuda de “los otros”, los conocimientos, habilidades, actitudes, formas de convivencia, que lo conducen a perfeccionarse humanamente y transformar el medio en que viven, donde se destaca de manera esencial el papel que juega la unidad de lo cognitivo y afectivo.

Vigostky, L. S. (1979), al considerar el desarrollo integral de la personalidad de los estudiantes como producto de su actividad en el proceso de enseñanza –aprendizaje, en el que actúan como dos contrarios dialécticos, lo biológico y lo social; le concede valor a la actividad cognoscitiva independiente y relaciona la unidad de lo instructivo y lo educativo, con lo que promueve el desarrollo individual de los miembros; potencia el proceso diversificado de comunicación y socialización donde se desarrolla la valoración personal de lo que estudia y las estrategias que regulan sus modos de pensar y actuar.

Los postulados de Vigostky acerca del rol activo, creativo y transformador del estudiante, de la responsabilidad del mismo en su desarrollo personal y propio aprendizaje, se evidencian en las actividades presenciales de la Auditoría de Gestión.

Se manifiestan los conceptos sobre zona de desarrollo próximo ZDP, que expresa las potencialidades de aprendizaje del estudiante sobre un tema específico apoyándose en lo aprendido anteriormente determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración de otro compañero más capaz y el de zona de desarrollo actual ZDA, que son los conocimientos, adquisiciones y logros que posee el estudiante y le permiten interactuar de modo independiente con lo que le rodea y resolver los problemas que se le presentan sin ayuda. Su conocimiento empieza a desarrollarse con la ayuda “del otro” y luego se va consolidando a la vez que aumenta el grado de independencia.

- Fundamentos didácticos

En las tareas desarrolladoras, como tareas docentes, se manifiestan todos los componentes y regularidades del proceso de enseñanza aprendizaje, dicho proceso se desarrolla de tarea desarrolladora en tarea desarrolladora, hasta que se alcance el objetivo, hasta que el estudiante se comporte del modo esperado.

El proceso de enseñanza aprendizaje se estructura en componentes, los que se clasifican en personales y no personales. Históricamente se consideran como personales el profesor y el estudiante, pero los didactas cubanos acertadamente asumen también al grupo por las relaciones sociales que se establecen entre ellos, las que influyen decisivamente en el proceso. Addine (2002), Castellanos (2005).

Las regularidades esenciales de carácter social inherentes al grupo tienen que tomarse en consideración para la realización de cualquier actividad dado su carácter mediador.

Al analizar los componentes del proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador se parte de los objetivos como categoría rectora. En el programa de la Auditoría de Gestión aparecen declarados los objetivos instructivos y educativos. Los instructivos están dirigidos a explicar los aspectos esenciales de este tipo de Auditoría, su significado e importancia y evaluar los procesos de las entidades de producción o prestación de servicios, desde el punto de vista de la gestión administrativa y operacional para medir la Economía, Eficiencia, Eficacia, calidad e impacto con el uso de las técnicas específicas y las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales desde el punto de vista administrativo y operacional.

En el orden educativo, se define como objetivo, enjuiciar críticamente la gestión económica financiera de la entidad sujeta a la Auditoría, tomando en consideración las condiciones sociales, políticas y económicas de la sociedad cubana y la función que debe desempeñar el auditor como profesional.

La enseñanza de la asignatura está dirigida a lograr que los estudiantes puedan evaluar las funciones vinculadas con los procesos y sus áreas de gestión, teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

El contenido de la Auditoría de Gestión posee una concepción desarrolladora, está en correspondencia con los objetivos declarados; considera las particularidades de cada estudiante y grupo; refleja con exactitud la realidad, selecciona lo esencial, sobre el cual se ha de organizar la parte educativa; se vincula con los conocimientos previos que tienen los

estudiantes y articula fundamentalmente con los otras asignaturas de la disciplina. Debe contribuir a desarrollar habilidades en el estudiante que le permitan no sólo dominar conceptualmente las formas, métodos y tareas a desarrollar en una Auditoría de Gestión, sino que además sea capaz de elaborar y ejecutar programas de Auditoría.

Las habilidades de carácter específico en la asignatura son: exploración y examen preliminar, planeamiento, ejecución y elaboración y discusión de informes de Auditorías, las que guardan estrecha relación con los problemas profesionales.

La articulación entre instrucción y educación, dada por la relación íntima que existen entre las diferentes dimensiones del contenido de enseñanza han de verse en unidad, se logran en un proceso único; sobre su base se forman las acciones valorativas, conducentes a la formación de valores y en todo ello es imprescindible que los contenidos provoquen sentimientos, vivencias afectivas, motivaciones, intereses, en correspondencia con el alcance de los objetivos.

Los métodos en la Auditoría de Gestión permiten destacar la significación que posee el contenido para el estudiante, se caracterizan por ser motivadores, comunicativos y educativos, el estudiante es sujeto de aprendizaje. Prevalen los métodos de “estudio de casos”, el “debate” y el trabajo independiente, los cuales se integran.

La concepción desarrolladora del método posibilita guardar una estrecha relación con los objetivos y contenidos, dar respuesta dentro del sistema de clases a los niveles de asimilación de los conocimientos y habilidades; expresar y orientar de manera explícita el camino lógico de la actividad cognoscitiva de los estudiantes en la solución de las tareas de aprendizaje y en la búsqueda independiente del conocimiento.

Los medios de enseñanza aprendizaje en la Auditoría de Gestión, modalidad semipresencial tienen una función vital, sobre todo los textos y la guía de estudios que se entremezclan con los métodos y se potencia una adecuada secuencia de formas que dan una mayor coherencia a la estructura dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje.

En atención a sus funciones los medios de enseñanza aprendizaje contribuyen a que los estudiantes se apropien del contenido para garantizar una asimilación consciente y sólida de los conocimientos, el desarrollo de habilidades y valores como vía para convertir en realidad su potencial educativo, a la vez que lo enriquecen y amplían, lo que posibilita potenciar los procesos instructivos y educativos y facilitan el desarrollo del pensamiento; se vinculan de forma orgánica a la actividad de aprendizaje y a las acciones de autocontrol

y autovaloración. Favorecen una enseñanza activa, un pensamiento de análisis multidimensional, creativo, reflexivo, crítico.

La forma de organización que predomina en la modalidad semipresencial es la clase encuentro, en ella juega un papel fundamental el grupo, no obstante, se facilita un espacio para la reflexión individual que permite a cada estudiante arribar a sus propias conclusiones.

La triada constituida por métodos, formas y medios, que constituyen los componentes operacionales del proceso de enseñanza aprendizaje, da la particularidad a la modalidad semipresencial, pues mientras los métodos deben conducir a la autoinformación del estudiante a través de la investigación, la solución de problemas y el estudio independiente, la organización externa del proceso debe propiciar formas que permitan el trabajo con los mismos.

La evaluación en la Auditoría de Gestión permite interpretar, medir y tener juicios de la labor realizada, de manera que se considere tanto el proceso como el resultado. En la clase encuentro se deben establecer mecanismos de auto control y autoevaluación permanentes para evaluar el dominio de los contenidos; por lo que se requiere emplear la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, como tipos fundamentales de valoración del estudiante, de los intercambios entre estudiante-estudiante y estudiante-profesor, para mostrar los resultados parciales en el seno del colectivo, que culmina con una exposición ante el grupo y el profesor de los resultados obtenidos en la autopreparación.

El proceso de enseñanza aprendizaje como centro de la formación de profesionales en la modalidad semipresencial, se rige por las leyes de la Didáctica. La primera ley de la Didáctica establece la relación escuela – sociedad (la escuela en la vida) y tiene como contenido esencial el desarrollo de una personalidad capaz de favorecer el progreso social e individual.

Esta Ley se formula a través de la relación problema, objetivo, objeto, que conforman una triada didáctica la que se concreta en la conducción del proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador de la Auditoría de Gestión, modalidad semipresencial.

Con el tratamiento de los contenidos de la Auditoría de Gestión en sus tres dimensiones: instructiva, educativa y desarrolladora se tributa a la formación de los estudiantes tanto en el desarrollo de su pensamiento, como en sus sentimientos, preparado para la vida, capaz de insertarse en el contexto social y transformarlo; en ello el sistema de tareas desarrolladoras juega un rol importante dada la relación que se establece con el ejercicio de

la profesión. La integración de las dimensiones provoca la reflexión, la creatividad, la autonomía, el vínculo de lo cognoscitivo y educativo en atención a las aportaciones de un aprendizaje desarrollador.

La segunda Ley considera la educación a través de la instrucción, que se da en el proceso de enseñanza-aprendizaje, instituye la relación entre sus componentes, lo que garantiza que el estudiante alcance el objetivo, que sepa resolver los problemas y tiene como contenido esencial preparar al estudiante para la vida, para el trabajo. Se formula de acuerdo a la triada objetivo-contenido-método (forma y medio); en el sistema de tareas desarrolladoras mediante los métodos que se emplean, se garantiza que se resuelva la contradicción entre el objetivo y el contenido.

La concreción de las leyes de la Didáctica en la propuesta del sistema de tareas desarrolladoras, requiere de principios para dirigir su implementación. Para ello se selecciona el sistema de principios didácticos propuestos por Zilberstein, (2005), quien los argumenta desde el enfoque histórico cultural.

- El principio del carácter científico de la enseñanza: se pone de manifiesto en la utilización de conceptos y términos científicos presentes en los contenidos de la Auditoría de Gestión; al estimular en los estudiantes la valoración en los procesos de su formación cultural en general. Favorece que el estudiante opere con generalizaciones y la formación de abstracciones, sobre todo de carácter teórico; el contenido docente está en completa correspondencia con lo más avanzado de las ciencias contemporáneas. Los estudiantes al apropiarse de un pensamiento reflexivo, les permiten dominar teorías, leyes, conceptos, que puedan actuar con conocimiento de causa y se formen valores en ellos que conduzcan a que vivan en sociedad, tengan comportamiento responsable, protejan el medio ambiente y transformen creadoramente la naturaleza y la comunidad donde se insertan.

- El principio de la unidad de la teoría con la práctica: se evidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador desde el momento en que se producen las acciones prácticas de los estudiantes para apoyar la asimilación de los contenidos y dirigir didácticamente el desarrollo de las habilidades, al reconocer el papel de los conocimientos, al ser capaces de desarrollar su actividad práctica a partir del “debate”, “estudio de casos” y el trabajo independiente, considerar la realidad económico - social del país, como parte de sus interrelaciones esenciales. El principio se concreta en el vínculo de las tareas desarrolladoras con el ejercicio de la profesión.

- El principio del carácter activo, creador y consciente: requiere la asimilación consciente del conocimiento, desde posiciones reflexivas, que estimulen y propicien el desarrollo del pensamiento, la independencia y la creatividad, al analizar situaciones, proponer soluciones, aplicar contenidos relacionados con la profesión, al resolver el sistema de tareas desarrolladoras. El carácter activo y consciente del proceso de enseñanza aprendizaje se considera al planificar tareas desarrolladoras que requieran la activa participación de los estudiantes en el análisis y debate de “casos de estudios” vinculados con los diferentes procesos que se desarrollan en una entidad administrativa de producción o prestación de servicios.

-Principio de la solidez en la asimilación de los conocimientos: los conocimientos adquiridos facilitan el desarrollo de habilidades y la formación de cualidades de la personalidad sólidas y duraderas. El contenido de las tareas desarrolladoras debe ser significativo e interesante, que propicie el desarrollo intelectual y afectivo valorativo,

- El principio de la sistematización de la enseñanza: los contenidos en las tareas desarrolladoras de la Auditoría de Gestión se sistematizan y se ordenan de manera gradual y progresiva, por los diferentes procesos según el programa de la asignatura, se destacan las relaciones interdisciplinarias; se facilita el desarrollo de habilidades para el trabajo independiente sobre la base de desarrollar la necesidad de aprender a aprender y de entrenar al estudiante en cómo hacerlo.

- El principio de la unidad de lo afectivo y cognitivo: se prevé que los estudiantes a partir de las tareas desarrolladoras, ejerciten sus habilidades, fomenten sentimientos y convicciones, de modo tal que el conocimiento adquirido posea un significado, interés, un sentido personal. Para ello se promueven motivos, se desarrollan formas de actividad y de comunicación individual y colectiva, para favorecer el desarrollo intelectual.

- El principio de la asequibilidad en la enseñanza: la ampliación de las posibilidades cognoscitivas se produce en un proceso de complejidad de las tareas desarrolladoras que se plantean. La dirección acertada del proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión favorece la asequibilidad y permite materializar la idea de que la enseñanza se adelanta al desarrollo.

- El principio de la atención individual al estudiante sobre la base del trabajo colectivo: se tiene en cuenta las cualidades psíquicas y físicas de los estudiantes, sus características individuales, así como sus relaciones interpersonales y como reciben la influencia del grupo durante la realización de las tareas desarrolladoras.

- El principio de la unión de lo concreto y lo abstracto: se cumple al estructurar el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador de modo que el estudiante se apropie de procedimientos para “aprender a aprender”, al estimular el desarrollo de los procesos lógicos del pensamiento y el alcance del nivel teórico, en la medida en que se produce la apropiación de los conocimientos y se eleva la capacidad de resolver tareas desarrolladoras vinculadas con el ejercicio de la profesión. Se propone a los estudiantes que intervengan activa y conscientemente con el sistema de tareas desarrolladoras y los restantes medios de enseñanza que están a su disposición o con los mensajes que estos transmiten, como son la televisión, el vídeo y la computación, entre otros.

- El principio del carácter desarrollador de la enseñanza: está presente en todo el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador y se concreta en el diseño e implementación del Sistema de Tareas Desarrolladoras relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente, donde se parte del diagnóstico del nivel de las dificultades y fortalezas del estudiante en formación y se planifican tareas cada vez más complejas para movilizar sus potencialidades.

- El principio del carácter colectivo de la enseñanza: se requiere la participación de todos los estudiantes en la clase - encuentro, y crear las condiciones para un trabajo en grupo organizado y activo, a la vez que se atiende individualmente a cada uno. Se reconoce el trabajo colectivo como motor impulsor de la zona de desarrollo próximo de cada estudiante, para que a partir del desarrollo alcanzado con la ayuda del otro, - léase estudiantes, profesores, entre otros -, se logre un desarrollo potencial, que permita desarrollar otras actividades de mayor complejidad y a la vez, manifestar formas de comunicación y socialización más profundas.

Los principios didácticos esbozados se cumplen en estrecha relación con los principios del aprendizaje desarrollador propuestos por el grupo Técnicas del Desarrollo Intelectual (TEDI, 1996), del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, definidos para la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador. Estos principios están dirigidos a un proceso que instruya, eduque y desarrolle, de respuesta a las exigencias actuales de la formación de profesionales; son tomados en cuenta en el sistema de tareas desarrolladoras a continuación se esbozan:

- Diagnóstico integral de la preparación del estudiante para las exigencias del proceso de enseñanza aprendizaje, lo que implica conocer el nivel de logros y potencialidades en el contenido del aprendizaje, así como su desarrollo intelectual y afectivo valorativo.

- Estructurar el proceso de enseñanza aprendizaje hacia la búsqueda activa del conocimiento por el estudiante, teniendo en cuenta las acciones a realizar por este, donde estén bien definidos los momentos de orientación, ejecución y control de la actividad y los medios de enseñanza que favorezcan la actividad independiente y la búsqueda de información.
- Concebir un sistema de actividades (tareas) para la búsqueda y exploración del conocimiento por el estudiante, desde posiciones reflexivas, que estimule y propicie el desarrollo del pensamiento y la independencia cognoscitiva.
- Orientar la motivación hacia el objeto de la actividad de estudio y mantener su constancia. Desarrollar la necesidad de aprender y de entrenarse en cómo hacerlo.
- Estimular la formación de conceptos y el desarrollo de los procesos lógicos del pensamiento y el alcance del nivel teórico, en la medida en que se produce la apropiación de los conocimientos y se eleva la capacidad de resolver problemas.
- Desarrollar formas de actividad y de comunicación colectivas, que favorezcan el desarrollo intelectual, logrando la adecuada interacción de lo individual con lo colectivo en el proceso de aprendizaje, así como la adquisición de estrategias de aprendizaje por el estudiante de carácter intelectual general, comunes a las diferentes asignaturas.
- Atender las diferencias individuales en el desarrollo de los estudiantes, en el tránsito del nivel logrado hacia el que se aspira, hasta llegar a niveles de aplicación y creación.
- Vincular el contenido de aprendizaje con la práctica social y estimular la valoración por el estudiante en el plano educativo y los procesos de su formación cultural en general.

En correspondencia con los principios antes mencionados, en el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador de la Auditoría de Gestión se produce un conocimiento compartido a través de los aportes de cada estudiante al grupo desde su referencial teórico y vivencial, todos aprenden y de todo se aprende, se genera un proceso donde se perfeccionan los contenidos de las tareas desarrolladoras, se enriquecen y modifican mediante el debate grupal que tiene lugar en la clase encuentro.

En la concepción desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje, el trabajo independiente desempeña un rol fundamental, se requiere considerar los principios que lo rigen. En el Seminario Nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores del Ministerio de Educación, (1983), se plantearon los principios del trabajo independiente; los que han sido

enriquecidos por diferentes autores dentro de ellos: Rojas (1983), López (1990), Del Llano (1991), Mañalich y MoriLois (1993), Lara (1995) entre otros, los mismos son válidos en la actualidad y se expresan a continuación:

1-. El incremento sistemático de la complejidad de las tareas propuestas por el profesor, a través del carácter y volumen del contenido del material de estudio que se ha de trabajar, de la actividad mental y de la práctica de los estudiantes.

2-. El incremento sistemático de la actividad e independencia en los estudiantes a través de la actividad intelectual y la eficiencia del proceso docente.

3-. El incremento sistemático de la actividad e independencia de los estudiantes a través de la práctica laboral. Lara (1995)

Estos principios reflejan elementos esenciales de una concepción desarrolladora de enseñanza aprendizaje, donde se parte del nivel de desarrollo actual del estudiante y se le plantean metas cada vez más altas brindándole los niveles de ayuda necesarios, los cuales deben ir disminuyendo progresivamente en la medida en que aumenta la independencia y el estudiante alcanza nuevos niveles de desarrollo.

2.4.2. Propuesta de las tareas desarrolladoras en la asignatura Auditoría de Gestión que conforman el sistema

La asignatura se considera como uno de los subsistemas fundamentales del proceso de enseñanza aprendizaje, en su desarrollo el estudiante va formando su personalidad a la vez que se apropia del contenido de la enseñanza bajo la guía del profesor, y además contribuye a la sistematización vertical y horizontal de los contenidos, al pertenecer a una disciplina y desarrollarse conjuntamente con otras en un año académico específico.

Como premisa en la proposición del sistema, se procedió a la elaboración de las tareas desarrolladoras, para lo cual fueron asumidos los fundamentos que sustentan el aprendizaje desarrollador, sus dimensiones básicas e indicadores; las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial y las didácticas que deben cumplir las tareas, su concepción; los resultados del diagnóstico; los documentos rectores de la disciplina de Auditoría y de la asignatura Auditoría de Gestión.

La adquisición de los conocimientos y la formación del sistema de habilidades, hábitos y valores característicos de una profesión, así como la formación de cualidades de la personalidad se garantizan en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de las asignaturas de cada año académico. El carácter de sistema del proceso de enseñanza-aprendizaje en la Auditoría de Gestión hace evidente las relaciones e interrelaciones que

necesariamente se dan en él y entre sus componentes didácticos y personales, que son portadores de su esencia, las cuales permiten explicar la dinámica del mismo.

Las tareas desarrolladoras son la premisa pedagógica que garantiza la efectividad de la autopreparación de los estudiantes durante el proceso de formación de profesionales, modalidad semipresencial, como nivel básico en la concreción del objetivo, son planteadas como un sistema que privilegia el trabajo independiente de los estudiantes en la aplicación de los métodos de la ciencia. En ellas se concretan los métodos de enseñanza aprendizaje: “estudio de casos”, “debate” y “trabajo independiente”, los que permiten la incorporación e implicación del estudiante en la manipulación de su objeto de conocimiento, estimulan el desarrollo de habilidades de trabajo en grupo, valores y cualidades de la personalidad.

Se presentan tareas desarrolladoras relacionadas con el ejercicio de la profesión, con las que se contribuye marcadamente a la motivación del estudiante, al sentir la necesidad de buscar información actualizada y pertinente para su realización.

Las tareas desarrolladoras están estructuradas en: objetivos, acciones, operaciones y evaluación, esta última posibilita que el estudiante autoevalúe sus propios procesos, avances y resultados. Estas tareas se han graduado en atención a los diferentes niveles de asimilación de los contenidos en correspondencia con los objetivos declarados en la asignatura, lo que posibilita que se produzca un desarrollo superior en los estudiantes.

Se destaca que las tareas desarrolladoras concebidas en un sistema en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión, están agrupadas en atención a los diferentes procesos que se despliegan en entidades administrativas vinculadas a la producción o a la prestación de servicios, y estos son: procesos estratégicos y sus áreas de gestión: (gestión administrativa y planificación), procesos claves y sus áreas de gestión: (gestión comercial y gestión de producción de bienes y servicios) y procesos de soporte y sus áreas de gestión: (gestión del medioambiente, recursos humanos y gestión económico - financiera); no obstante se incorpora además, una agrupación de tareas relacionadas con aspectos introductorios de la asignatura y una tarea integradora, que por su carácter los procesos citados, sirve para valorar la unificación de los contenidos a partir de la ejecución de un programa de apoyo (ANEXO 15).

Las tareas plantean exigencias que conllevan a relacionar los contenidos de los referidos procesos con los contemplados en los temas de la asignatura, lo que permite al estudiante tener una visión más integral y sistémica de una entidad en la realización de procesos de Auditorías.

La autora define un sistema de tareas desarrolladoras como: “aquel sistema que potencia el aprendizaje desarrollador en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, a partir de la integración e interrelación de los componentes que lo conforman y dirigidos hacia objetivos previamente establecidos, e implica al estudiante en el aprendizaje desde el punto de vista afectivo-motivacional, promueve la significatividad, activación y regulación, dotándolo de conocimientos, habilidades y valores, lo que contribuye a la formación de su personalidad”.

2.4.3. Estructuración del sistema de tareas desarrolladoras en la asignatura Auditoría de Gestión de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

El sistema de tareas desarrolladoras propuesto no constituye una simple yuxtaposición de tareas; presenta las cualidades necesarias que se requieren para que sea apreciado como un sistema: componentes, principios de jerarquía, estructura, relaciones funcionales. Posee una estructura similar a cualquier sistema pedagógico, puede representarse por una serie de componentes interrelacionados entre sí, desde el punto de vista estático y dinámico.

Como todo sistema de tareas docentes, los subsistemas (componentes) que conforman el sistema de tareas desarrolladoras expresan anticipadamente una actividad y las acciones correspondientes que realizarán los estudiantes bajo la dirección del profesor, por lo que puede ser modificado y enriquecido en la práctica.

La estructura del sistema de tareas desarrolladoras constituye la característica de mayor estabilidad, lo que posibilita que mantenga su integralidad, a pesar de los cambios que dentro de ciertos límites puedan realizarse entre sus componentes, los que en su integración hacen surgir resultados que no es posible hallar en ellos, vistos de forma aislada, en sus partes por separado.

El hecho de que el sistema de tareas desarrolladoras presente una estructura jerárquica integrada por diferentes componentes, cuya interacción lo caracteriza cualitativamente, es lo que hace que dichos componentes sean considerados subsistemas de esta totalidad.

La interconexión entre los componentes no se produce aisladamente, depende del lugar que ocupa cada uno en la composición y funcionamiento del sistema de tareas desarrolladoras, según la contribución de sus cualidades, características, o atributos a la unidad de este, lo que proporciona el surgimiento de los niveles jerárquicos que conforman la estructura.

El subsistema de procesos estratégicos, constituye el componente de mayor jerarquía en el sistema de tareas desarrolladoras, esta aseveración se sustenta en que a partir de las áreas de dirección y planeación de la entidad se realizan los restantes procesos.

En el sistema de tareas desarrolladoras los vínculos que se establecen entre sus subsistemas se caracterizan por su unidad y estructura; capacidad de componerse y descomponerse y en sus relaciones internas.

La interacción entre los componentes caracteriza cualitativamente el sistema. Los componentes presentan una interdependencia relativa, han de mantener su integralidad y demandan cierta independencia en su carácter de subsistemas. Se producen relaciones de coordinación entre las tareas desarrolladoras de cada subsistema declarado, de acuerdo a los niveles de asimilación del contenido. Por ejemplo, las tareas desarrolladoras de un determinado proceso, están presentes en la autopreparación que realiza el estudiante, estas se articulan atendiendo a los niveles de asimilación del contenido.

Las tareas desarrolladoras de cada momento didáctico de la clase encuentro se subordinan a la función didáctica predominante en la misma. En correspondencia con la lógica del proceso de enseñanza aprendizaje las tareas desarrolladoras deben organizarse precisando cuáles se van a emplear en cada momento de la clase encuentro.

El objetivo del sistema de tareas desarrolladoras expresa el fin supremo y determina la unidad e integración de los componentes de dicho sistema, queda expresado de la manera siguiente: contribuir a la apropiación del contenido de la asignatura Auditoría de Gestión de manera activa, reflexiva, creativa y consciente en una unidad entre la instrucción, la educación y el desarrollo, que potencie el aprendizaje desarrollador.

Del esclarecimiento del objetivo del sistema de tareas desarrolladoras, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, emerge que sea concebido como un medio de enseñanza en la asignatura Auditoría de Gestión para potenciar el aprendizaje desarrollador por la vía del trabajo independiente, en la formación del profesional, modalidad semipresencial. Este medio de enseñanza, se incorpora al sistema de medios de la Auditoría de Gestión, sin dejar de considerar otros materiales en formato electrónico, bibliografía básica y de consulta, guías de estudio.

En la figura 2.1 se muestra la representación gráfica del sistema de tareas desarrolladoras en la asignatura Auditoría de Gestión relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente para potenciar el aprendizaje desarrollador. El objetivo declarado se alcanza mediante el cumplimiento del sistema de tareas desarrolladoras.

A continuación se presenta la representación gráfica del sistema de tareas desarrolladoras en la carrera de Contabilidad y Finanzas.

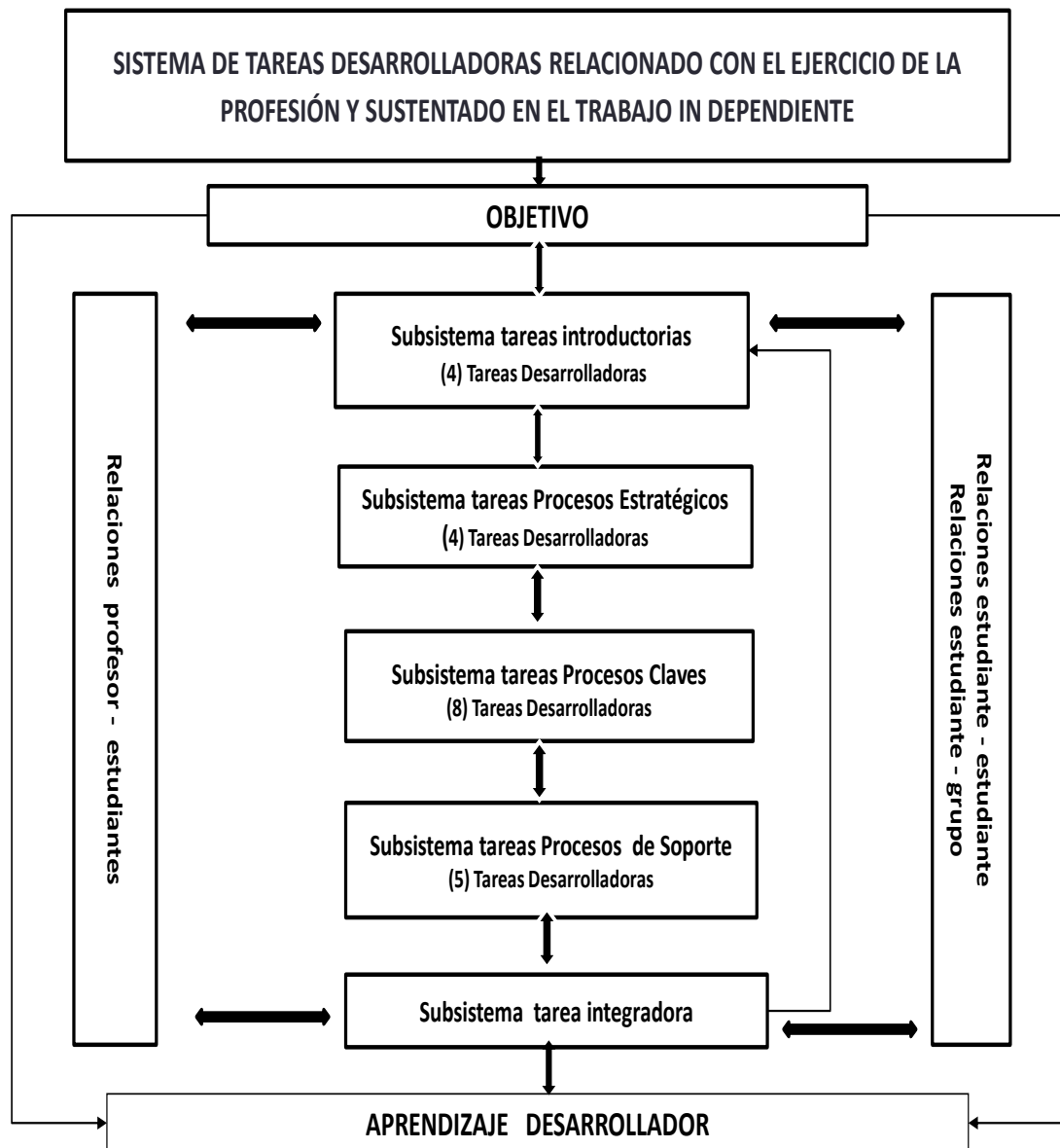


Figura 2.1: Representación gráfica del sistema de tareas desarrolladoras

Fuente: Elaboración propia

La estructura del sistema citado lo conforman los subsistemas de tareas desarrolladoras denominadas: introductorias, procesos estratégicos, procesos claves, procesos de soporte y tarea integradora (este último subsistema integra los procesos señalados).

Cada uno de los subsistemas tributa a la tarea integradora, en la cual se comprueba, valora el cumplimiento de los objetivos y retroalimenta al sistema. La tarea integradora consiste en la realización de diferentes situaciones de aprendizaje que responden a objetivos declarados en el programa de apoyo para realizar una Auditoría de Gestión correspondencia con las fases y criterios para su ejecución (ANEXO 16).

Los componentes del sistema cumplen determinadas funciones con el propósito de alcanzar el objetivo declarado, se encuentran lógicamente interrelacionados, en atención a la actividad del profesor y los estudiantes.

El proceso de enseñanza-aprendizaje, está constituido por la enseñanza, que es la actividad que dirige y ejecuta el profesor y por el aprendizaje que es la actividad que desarrolla el estudiante para asimilar el contenido de estudio. Ambos se dan en un proceso íntimamente relacionado y mutuamente dependiente. Esta unidad se manifiesta en la relación didáctica del papel conductor del profesor y la actividad propia del estudiante, condicionándose mutuamente porque la enseñanza existe para el aprendizaje y al mismo tiempo lo estimula. Dada la naturaleza social del proceso, el estudiante puede perfeccionar su aprendizaje, es capaz de autorregular su actividad en el aula e interactuar de manera especial con los restantes estudiantes del grupo, enriqueciéndolos y enriqueciéndose. En las relaciones sociales se apropia de las experiencias obtenidas consigo mismo, con los demás y el medio. De tal manera, la concepción del proceso supone una visión integral, reconoce no solo sus componentes, sino también las relaciones que se establecen entre los mismos, y entre ellos y el propio proceso como un todo. Se trata de una comprensión más rica, que incluye a protagonistas, niveles y relaciones como elementos integrantes de su estructura.

Las relaciones que se establecen entre profesor-estudiantes, estudiante - estudiante y estudiante - grupo, y entre estos y los componentes del sistema citado se concretan en su interacción con las tareas desarrolladoras dentro de cada subsistema: El profesor las orienta, controla su realización y las evalúa, en los diferentes momentos didácticos de la clase encuentro, los estudiantes las realizan solos, o por equipos y socializan sus resultados en el grupo a través de los métodos, así como practican la autoevaluación y la coevaluación.

Finalmente, el gráfico 2.1 muestra que el resultado deseado del sistema de tareas desarrolladoras, se identifica con potenciar el aprendizaje desarrollador, se alcanza el objetivo previsto.

Entre las características del sistema de tareas desarrolladoras se pueden citar:

- Organizado en atención a los diferentes procesos que se desarrollan en entidades de producción y prestación de servicios.
- Identificado con los rasgos que distinguen a un sistema que se sustenta en el trabajo independiente.

- Garantiza una estrecha relación con las tareas laborales lo cual se constituye en niveles superiores de independencia cognoscitiva y adquisición gradual de hábitos de trabajo independiente y autopreparación del estudiante.
- Estimula la motivación, los procesos del pensamiento, los procedimientos y estrategias de trabajo.
- Contribuye a que el estudiante asuma progresivamente modos de actuación profesional en los que se evidencie el compromiso, la autoconciencia, la independencia y la creatividad.
- Permite al profesor la atención a las diferencias individuales de sus estudiantes, tanto de carácter cognitivo como afectivo a partir del diagnóstico integral de su preparación y desarrollo.
- Asegura la ejercitación necesaria del estudiante para el desarrollo de habilidades. Desarrolla la necesidad de aprender y entrenarse en cómo hacerlo. Posibilita la búsqueda activa y exploración del conocimiento, acompañándose de métodos y medios de enseñanza que favorecen la actividad independiente.
- Puede adecuarse a las particularidades de otros estudiantes y modalidades de estudio.
- Impacto en la formación de actitudes y valores, así como en la formación de una cultura general integral.

Las universidades cubanas representan el contexto social en que se realiza la formación de profesionales, modalidad semipresencial. En ellas se demanda la formación de un profesional competente, capaz de insertarse en la sociedad y transformarla en función de cumplir con su encargo social.

La integralidad interna del sistema de tareas desarrolladoras propuesto, dada por la relación estrecha que mantienen sus subsistemas, permite que interactúe con el medio en el que esta insertado, aunque mantenga una cierta independencia de este.

El sistema de tareas desarrolladoras de la Auditoría de Gestión pertenece al sistema: formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, del cual es un subsistema; lo que hace que se manifieste una relación que se expresa en que los sistemas inferiores sirven de base a los superiores, pero a la vez, estos últimos, subordinan y condicionan a los inferiores, sin los cuales no pueden alcanzar los resultados.

Entre los requerimientos para insertar el sistema de tareas desarrolladoras en la formación del profesional, de la carrera de contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, se pueden citar:

- Tener en cuenta las diferentes formas del control de los recursos en las entidades de producción o prestación de servicios del territorio.
- Considerar la necesidad de relacionar durante el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión, todo tipo de disposiciones jurídicas vinculadas a la gestión de las entidades de producción o prestación de servicios y a los procesos que la conforman, emitidas por los órganos y organismos de la Administración Central del Estado, organismos internacionales, en los casos que proceda.
- Enjuiciar críticamente la gestión económico-financiera de las entidades sujetas a Auditoría al considerar la función social que debe desempeñar el profesional de la Contabilidad y la Finanzas, el que ha de cumplir y hacer cumplir las normas de conducta asociadas a la profesión, incluidas en el código de ética.
- Lograr que los métodos de enseñanza aplicados desarrollen valores como la honestidad, responsabilidad, respeto, entre otros, así como las cualidades de modestia, desinterés y altruismo.
- Desarrollar en el proceso de enseñanza aprendizaje actividades que contemplen experiencias y vivencias que contribuyan a concientizar actitudes profesionales relevantes, tales como: independencia, colaboración e integración; crítica, autocrítica y receptividad a la crítica; consagración, creatividad y tolerancia a la incertidumbre; cuidado del medio ambiente y cultura de ahorro energético; modestia, responsabilidad y liderazgo.

Conclusiones del capítulo

Los resultados de la consulta a expertos posibilitaron la determinación de nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en atención a las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Las dificultades identificadas como resultado del diagnóstico de la situación que presenta la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, en la disciplina de Auditoría, justificaron la necesidad de elaborar un sistema de tareas desarrolladoras para la asignatura Auditoría de Gestión para potenciar el aprendizaje desarrollador.

El sistema de tareas desarrolladoras en la Auditoría de Gestión potencia el aprendizaje desarrollador, lo que en cooperación con el resto de las disciplinas del año, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, favorece el cumplimiento de los objetivos generales en la formación del profesional, a partir de la integración e

interrelación de los diferentes subsistemas que lo conforman. Dicho sistema está relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente. Se fundamenta desde lo filosófico, sociológico, psicológico y didáctico.

El empleo del sistema de tareas desarrolladoras en la Auditoría de Gestión, como medio de enseñanza, implica al estudiante desde el punto de vista afectivo-motivacional, promueve la significatividad, activación y regulación de su aprendizaje, dotándolo de conocimientos, habilidades y valores, lo que contribuye a la formación de su personalidad.

CAPÍTULO 3.

VALORACIÓN DEL SISTEMA DE TAREAS DESARROLLADORAS EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

CAPÍTULO 3. VALORACIÓN DEL SISTEMA DE TAREAS DESARROLLADORAS EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA CARRERA DE CONTABILIDAD Y FINANZAS, MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

En este capítulo se aborda la clase encuentro, como forma principal de la organización del proceso de enseñanza aprendizaje en la modalidad semipresencial y vía para la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente. Se declaran las sugerencias metodológicas para su instrumentación.

Se realiza un análisis de la evaluación del sistema de tareas desarrolladoras que comprende los resultados de la valoración realizada por expertos y su implementación en la clase encuentro de la asignatura Auditoría de Gestión, carrera de Contabilidad y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Cienfuegos.

3.1. La instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras en la clase encuentro de la asignatura Auditoría de Gestión

Dentro del algoritmo asumido para la elaboración del sistema de tareas desarrolladoras, el sexto paso lo constituye la determinación de la forma de su instrumentación. Se considera que la clase encuentro, como forma principal de organización del proceso de enseñanza aprendizaje en la modalidad semipresencial, es una vía para la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras en Auditoría de Gestión.

En la modalidad semipresencial la clase encuentro dispone de dos fases:

- Fase presencial: se desarrolla en presencia y bajo la dirección de los profesores.
- Fase no presencial (autopreparación del estudiante): se caracteriza por el trabajo y estudio independiente de los estudiantes, apoyados en materiales didácticos.

En la autopreparación el estudiante accede, sistematiza y domina el contenido, a partir de la información recibida en las actividades presenciales (clases encuentro) y de las diferentes fuentes del conocimiento orientadas por el profesor, que le permite prepararse para lograr

un aprovechamiento adecuado del contenido entre un encuentro y el siguiente, realizar con éxito los trabajos indicados por el profesor y las diferentes evaluaciones previstas.

La autopreparación que realizan los estudiantes, a partir del estudio de diferentes literaturas, sobre un mismo contenido, incide en la adquisición y desarrollo de habilidades para establecer nexos, y encontrar soluciones a los diferentes problemas que se presentan en el transcurso de su carrera, cobrando gran importancia para asumir posiciones, críticas valoraciones de alto nivel científico y profesional.

La autopreparación posibilita desarrollar las potencialidades de los estudiantes en la búsqueda de información para dar solución a las tareas docentes que se le orienten, al respecto Iglesias (1998) precisó: “entre las tareas docentes y la autopreparación existe una relación pedagógica, organizativa y metodológica que hay que tener en cuenta al estructurar el contenido de la ciencia a estudiar, de acuerdo al tiempo disponible para la autopreparación, la directividad en función del año en que se encuentre el estudiante y la dificultad de la tarea. Así el estudiante realiza su autopreparación mediante la solución de la tarea docente planteada lo que les posibilita encontrar de forma independiente las soluciones que exija la tarea docente para vencer la contradicción fundamental del proceso de enseñanza aprendizaje”. (Iglesias 1998, p.30 y 31.)

La autopreparación es indispensable para el desarrollo gradual de la independencia cognoscitiva de los estudiantes, así como de sus hábitos de autocontrol y de compromiso con el cumplimiento de los objetivos.

Lara, Sánchez y Rouco (2010) precisan que la “autopreparación del estudiante (...) es una actividad orientada hacia la formación de habilidades intelectuales para la construcción ininterrumpida de conocimiento y aprendizaje. En ella se destaca la responsabilidad del estudiante en la planificación (...) del trabajo independiente, en atención a sus intereses y como respuesta ante las necesidades en el aprendizaje y trascender lo que sido enseñado en el aula, a situaciones de la práctica profesional”.(2010, p.5)

En la clase encuentro el trabajo y el estudio independiente se interrelacionan dialécticamente. En esta forma de organización se concibe el proceso lógico de los elementos que forman parte de un todo: vinculación de la clase encuentro con la autopreparación, en la que se manifiesta el tránsito de la dependencia a la independencia cognoscitiva del estudiante. En la interrelación se da la transición de lo general (trabajo independiente) a lo singular, a lo más específico (estudio independiente); dicha interrelación tiene un carácter cíclico durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje

semipresencial, en el cual los componentes del modelo pedagógico se complementan e integran. (Lara, Sánchez y Rouco 2010, p.3)

Los autores citados expresan que se establece una interrelación dialéctica entre el trabajo y el estudio independiente concebido este último, como un proceso sujeto a la voluntad del estudiante y dependiente de sus diferencias individuales, que estará prioritariamente subordinado a la planificación que este realice, de acuerdo con sus necesidades.

La clase encuentro como clase típica y más generalizada para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje semipresencial posee una estructura según se trate de la clase encuentro inicial o introductoria, las clases encuentro intermedias y la clase encuentro final. Orizondo y Lara (1984), Valdés (2008); (Sanabria (2010); Román (2010); Jiménez (2011); Brito (2011); Rosell (2013); Rouco et al. (2014).

La clase encuentro se desarrolla a través de tres momentos didácticos fundamentales:

- El primer momento (control y evaluación): dedicado a la aclaración de dudas y comprobación de los conocimientos correspondientes a la clase encuentro anterior, así como al desarrollo de las habilidades de trabajo independiente. En este momento se efectúa la discusión, aclaración de dudas y evaluación de las tareas desarrolladoras orientadas. Se procede a corregir los contenidos asimilados erróneamente, reorientar o adicionar información complementaria, resumir, realizar generalizaciones, aplicar los contenidos a situaciones de la vida, comprobar su asimilación en función de los objetivos.

Se comprueba la realización y calidad del trabajo y estudio independiente y por parte de los estudiantes y con ello se verifica el cumplimiento de los objetivos planteados sobre el contenido orientado en la clase anterior.

Este momento contiene un alto componente de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación a partir de intercambios entre estudiante-estudiante, estudiante-profesor, equipos de trabajo-grupos y grupo-profesor, de mostrar los resultados parciales en el seno del colectivo, que culmina con una exposición ante el grupo y el profesor de las deducciones, relacionadas con el dominio de los conocimientos recibidos.

El control y la evaluación realzan el carácter educativo y de autorregulación del proceso, ya que en la medida que el estudiante se retroalimenta, permite ir perfeccionando su proceso de asimilación.

- El segundo momento (de orientación): dirigido a la orientación y consolidación de los nuevos contenidos. Este momento se cumple a partir de:

- a) Establecer el vínculo con asignaturas precedentes, lo cual moviliza los conocimientos que poseen los estudiantes.
- b) Analizar las tareas para la autopreparación y ofrecer al estudiante los procedimientos y modos de realización.
- c) Lograr el vínculo de la teoría con la práctica, en la solución de tareas y en su relación con el ejercicio de la profesión.
- d) Debatir ejercicios que estimulen la creatividad y la participación del estudiante.
- e) Socializar conocimientos derivados de las soluciones novedosas a las tareas propuestas.
- f) Crear situaciones de aprendizaje que promuevan en el estudiante cambios en su manera de pensar y actuar ante determinados problemas y situaciones de su quehacer profesional.
- g) Orientar el trabajo independiente para la asimilación de los nuevos contenidos en función de los objetivos del tema, los métodos a emplear y el uso de diferentes medios, aspecto esencial para incidir en la autopreparación de los estudiantes.

En este momento los profesores muestran a los estudiantes el camino lógico que van a seguir en la realización de las tareas desarrolladoras, lo que requieren para el dominio y sistematización de los nuevos contenidos, y la ejercitación de forma independiente.

Este es el momento idóneo para orientar las tareas desarrolladoras, dado que el profesor explica los contenidos esenciales, así como aquellos que se consideran con cierto grado de dificultad, ofrece una amplia orientación de la literatura docente a utilizar, así como se aclaran aquellos aspectos de la guía de estudio (Laboratorio de ejercicios) que permitan un mejor desempeño en el trabajo y estudio independiente.

Se debe motivar al estudiante para desarrollar su capacidad creadora recomendándose el empleo de algunos métodos y procedimientos a utilizar. Las acciones y operaciones que se ofrecen en cada tarea desarrolladora están dirigidas a la autopreparación del estudiante, a la evaluación sistemática de los contenidos de la Auditoría de Gestión.

En la orientación es vital tener en cuenta los aspectos que puedan prestar confusión durante la realización del trabajo y estudio independiente y de aquellos que están dispersos en la literatura docente; así como hacia la significación del uso libro de texto.

- El tercer momento (ejecución): destinado a la realización de las orientaciones recibidas para la autopreparación. Es un momento no presencial y el estudiante se autoprepara de manera individual, con otro compañero o por equipo para resolver las tareas desarrolladoras planteadas con vistas a la siguiente actividad presencial; realiza el trabajo

independiente en estrecha relación con el estudio independiente. Resulta indispensable una eficiente orientación al estudiante, tanto en el segundo momento de la clase encuentro como en la que se realiza mediante la guía de estudio (Laboratorio de ejercicios).

En la realización de las tareas desarrolladoras se integran métodos: estudio de casos, debate y trabajo independiente. Se requiere el análisis profundo de los ejemplos tomados de la realidad, lo que engarza dialécticamente la teoría y la práctica en un proceso reflexivo, que se convierte a su vez en aprendizaje significativo, al tener que mostrar y analizar cómo los expertos (auditores), han resuelto o pueden resolver los problemas, las decisiones que han tomado o podrían tomar y los valores, técnicas y recursos implicados en cada una de las alternativas.

Es de suma importancia que se garantice por el profesor la unidad estructural entre los diferentes momentos de la clase encuentro, de manera que se manifieste el carácter secuencial. Se requiere mantener a lo largo de la clase encuentro la orientación hacia el objetivo como hilo conductor que engarza a todas las actividades que se realizan, de las mismas, en ella deben cumplirse todas las funciones didácticas en estrecha conexión. Es medular la labor de orientación del trabajo y estudio independiente, basándose esencialmente en: preparación para la nueva materia, orientación hacia el objetivo, tratamiento de la nueva materia, consolidación y control.

En los diferentes momentos de la clase encuentro se revela la unidad que existe entre la teoría y la práctica en la actividad cognoscitiva de los estudiantes, y de nuevo en la teoría a partir de las reflexiones realizadas por los mismos. Las interrelaciones que se dan entre los diferentes momentos de la clase encuentro constituyen el camino para el logro de las transformaciones deseadas en el estudiante, a partir de la instrumentación del Sistema de Tareas Desarrolladoras.

Sugerencias metodológicas para la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras

- Orientar y ejecutar las tareas desarrolladoras en los tres momentos didácticos de la clase encuentro, en atención a los resultados del diagnóstico.
- Controlar la autopreparación que realiza el estudiante en cada encuentro mediante la práctica de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
- Lograr que en la solución de las tareas desarrolladoras el estudiante analice la correspondencia de los resultados obtenidos con la realidad práctica.

- Crear condiciones de educación y enseñanza que permitan garantizar la atención a la unidad de lo afectivo y lo cognitivo durante el desarrollo de la clase encuentro.
- Contribuir a consolidar aspectos formativos como la motivación, los intereses, así como lograr que los estudiantes, de manera gradual, se apropien de estrategias y procedimientos dirigidos al desarrollo de habilidades de carácter general y profesionales.
- Asignar importancia el aprender con otros y de otros en las estrategias de enseñanza aprendizaje centradas en el conocimiento y la producción colectiva.
- Conducir el proceso de enseñanza aprendizaje de manera que la actividad y los procesos de interrelación y comunicación permitan la realización de las tareas desarrolladoras.
- Consolidar en la actividad de aprendizaje formas de trabajo colectivo que posibiliten el desarrollo de acciones conjuntas entre los estudiantes y el profesor, como parte del proceso colaborativo.
- Posibilitar al estudiante la inserción en la elaboración de la información relacionada con las habilidades a desarrollar en la asignatura y en su remodelación para que pueda aportar al grupo sus criterios, planteamientos, interrogantes, diferentes vías de solución de las tareas desarrolladoras; argumentando sus puntos de vista.
- Proporcionar que el estudiante se involucre en el proceso de regulación y autorregulación mediante el control valorativo de sus acciones de aprendizaje, para que sea capaz de corregir sus errores.
- Atender la diversidad, ofreciendo los niveles de ayuda necesarios. Potenciar vínculos entre los conocimientos que poseen los estudiantes y los nuevos que van a conocer.
- Favorecer el carácter activo, reflexivo y creador de los estudiantes durante el desarrollo de la clase encuentro en sus diferentes momentos didácticos.
- Consultar y analizar los documentos normativos, metodológicos y jurídicos que constituyen el marco legal de la Auditoría de Gestión, tales como: Ley 107/ 2009, la Resolución 340 / 2012 - (Normas Cubanas de Auditoría), Resolución 36 / 2012- (Evaluación y calificación de las Auditorías), Directrices de Auditoría de 2013 y la Norma Cubana de Auditoría No 1820, Nueva versión de normas de calidad, auditables, aprobadas por la ISO y asumidas en Cuba (NC ISO 9001:2015), emitidos por la Contraloría General de la República de Cuba.
- Razonar en los diferentes procesos, las características que los distinguen en una Auditoría y hacer uso de las herramientas o técnicas informáticas que se ajusten a ellas, establecidas en la Norma Cubanas de Auditoría (NE-1764).

Es preciso destacar que el éxito de instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión depende de manera esencial, del cumplimiento de las sugerencias metodológicas que se proponen y la preparación de los profesores que imparten la asignatura.

3.2. Evaluación del sistema de tareas desarrolladoras en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

La evaluación es un proceso esencial en el desarrollo de cualquier investigación científica, tiene como propósitos comprobar el grado de cumplimiento del objetivo trazado, la obtención de evidencias que permitan emitir juicios de valor, por lo que constituye una vía para la retroalimentación y regulación del referido proceso.

En cumplimiento del último paso del algoritmo asumido (Lorence (2005), para la elaboración de un sistema como resultado científico, se procede a su evaluación.

La evaluación del sistema de tareas desarrolladoras se realizó en atención a los siguientes momentos:

- Primer momento: valoración del sistema de tareas desarrolladoras por expertos.
- Segundo momento: valoración del sistema de tareas desarrolladoras por jefe y profesores del departamento de Ciencias Contables y coordinadores de la carrera de Contabilidad y Finanzas en los Centros Universitarios Municipales.
- Tercer momento: implementación del sistema de tareas desarrolladoras. Análisis de sus resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura Auditoría de Gestión.

A continuación se detallan cada uno de los momentos evaluativos del sistema de tareas desarrolladoras ejecutados.

3.2.1. Valoración por expertos del sistema de tareas desarrolladoras en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

En el presente epígrafe se hace una valoración del sistema de tareas desarrolladoras a partir de los resultados obtenidos en la aplicación del método de criterio de expertos. Para ello fue necesario la utilización de la experiencia y los conocimientos de un grupo de personas considerados “expertos” en la temática tratada, que pudieran exponer sus criterios subjetivos sobre las cuestiones a consultarles y obtener juicios de valor sobre el tema en cuestión. Este método de carácter subjetivo, utilizado para la consulta a expertos es denominado método Delphi. Según Cerezal y Fiallo (2002), el método Delphi, se considera

como uno de los métodos subjetivos más confiables, ya que constituye un procedimiento para confeccionar un cuadro de la evolución de situaciones complejas, a través del procesamiento estadístico y el análisis cualitativo de las opiniones de expertos en el tema tratado.

Autores como Cortes e Iglesias (2005) coinciden en afirmar que ese método “es la utilización sistemática del juicio intuitivo de un grupo de expertos para obtener consenso de opinión.” Su particularidad fundamental consiste en sostener un diálogo anónimo entre el grupo de profesionales considerados expertos en la temática que se está abordando.

- Selección y caracterización de los de expertos

En el caso de esta investigación para valorar el sistema de tareas desarrolladoras se utilizaron profesores universitarios con experiencia en la enseñanza superior, se consideró que algunos estuvieran vinculados a la carrera de Contabilidad y Finanzas, con práctica en el desempeño de diferentes modalidades de estudio; preferentemente que hayan impartido el programa de Auditoría de Gestión, así como jefe de carrera, departamento, disciplina y asignatura, a nivel de sede central y coordinadores en los Centros Universitarios Municipales.

Los participantes declarados son consultados de manera individual mediante un cuestionario que se les aplicó para obtener un consenso a partir de las valoraciones subjetivas que realice cada uno de ellos.

Para la aplicación del método Delphi fue necesario la utilización de diferentes instrumentos, los que se detallan en los anexos. Además, se utilizó el “Sistema automatizado para ejecutar el Método de Consulta a Expertos”. (Hurtado de Mendoza, s.f.)

Como primer paso se confeccionó un listado inicial de 19 profesionales posibles de cumplir los requisitos como expertos, previamente consultada su disposición a participar. En un segundo momento se realizó una valoración sobre su experiencia, en la temática de investigación, se les aplicó una encuesta para una autoevaluación de los niveles de información y argumentación que tienen sobre el tema en cuestión (ANEXO 17).

En la primera pregunta de la encuesta se les pide que marquen con una X, en una escala creciente del 0 al 10, el valor que se corresponde con el grado de conocimiento o información que tienen sobre el aprendizaje desarrollador, las tareas docentes, el trabajo independiente y el proceso de formación de profesionales, modalidad semipresencial.

A partir de aquí se calcula el coeficiente de conocimiento o información (Kc), a través de la siguiente fórmula: $Kc = n (0.1)$, en la cual

Kc: coeficiente de conocimiento o información

n: Rango seleccionado por el experto

Posteriormente se midió el coeficiente de argumentación, que al igual que en el aspecto anterior, el cálculo se realizó a partir de la autovaloración de cada sujeto. Para su determinación se le pidió a cada uno que expresara el grado de influencia (alto, medio y bajo) que en sus criterios tenían los elementos siguientes: análisis teórico por usted realizado sobre el tema de investigación, experiencia adquirida en la actividad práctica como profesional; consultas y estudios de trabajos de autores nacionales e internacionales; experiencia y conocimiento personal sobre el estado de la temática e intuición sobre el mismo (ANEXO18).

La segunda pregunta de la encuesta permitió valorar un grupo de aspectos que influyen sobre el nivel de argumentación o fundamentación del tema a estudiar, o sea el grado de influencias de un grupo de fuentes en su conocimiento y criterios: se determinaron los aspectos de mayor influencia. Se tomaron los valores reflejados por cada experto en la tabla para contrastar con los valores de la tabla patrón (ANEXO 18).

Los aspectos que influyen sobre el nivel de argumentación o fundamentación del tema a estudiar permitieron calcular el coeficiente de argumentación (Ka) de cada experto, si n_i : valor correspondiente a la fuente de argumentación ($i = 1, \dots, 6$):

$$K_a = \sum_{i=1}^6 n_i = (n_1 + n_2 + n_3 + n_4 + n_5 + n_6)$$

Una vez obtenidos los valores del coeficiente de conocimiento (Kc) y el coeficiente de argumentación (Ka) se calculó el valor del coeficiente de competencia (K) que finalmente es el coeficiente que determina en realidad qué experto se toma en consideración para trabajar en esta investigación. Este coeficiente (K) se calcula de la siguiente forma:

$K = 0.5 (Kc + Ka)$, siendo:

K: coeficiente de competencia

Kc: coeficiente de conocimiento

Ka: Coeficiente de Argumentación

Posteriormente obtenidos los resultados se analizan de la manera siguiente:

- | | |
|-----------------------|---|
| $0,8 \leq K \leq 1,0$ | indica coeficiente de competencia Alto |
| $0,5 \leq K < 0,8$ | indica coeficiente de competencia Medio |
| $K < 0,5$ | indica coeficiente de competencia Bajo |

En el anexo 18 se muestra el coeficiente de competencia de los expertos obtenido mediante la utilización del método Delphi.

Para la consulta a expertos se utilizan los de competencia alta. En la confección del listado de expertos se tuvo en cuenta el coeficiente de competencia, además su posibilidad real de participación. Su condición profesional, categoría científica y docente, responsabilidad que desempeña y conocimiento relevante del tema de investigación. Finalmente se seleccionan como expertos 17 profesionales con competencia alta. Dentro del grupo de expertos se incluyen profesores universitarios con vasta experiencia y categorías docentes principales que laboran en la sede central y en los Centros Universitarios Municipales (C.U.M.), en su mayoría vinculados a la modalidad semipresencial.

Los expertos seleccionados son profesionales vinculados a la Universidad de Cienfuegos, 29,4% son doctores en ciencias y 80,7% son máster. Con relación a la categoría docente, 29,4% son Titulares y 80,7% Auxiliares, con un promedio de 12 años en la docencia como profesores universitarios. El 76% tienen publicaciones en revistas especializadas y 9 han sido tutores de tesis de maestría en Educación y/o Ciencias de la Educación.

- Elaboración y aplicación de los instrumentos para la recogida de información

Después de seleccionar el grupo de expertos, se procesan sus criterios y opiniones para valorar la propuesta del sistema de tareas desarrolladoras que se sustenta entre otros elementos importantes en sus conocimientos a partir de análisis teóricos realizados, investigaciones, experiencia profesional, estudios bibliográficos, intuición sobre el tema e integridad como profesional, expuestos en el epígrafe anterior.

Una vez seleccionados los expertos se procede por la investigadora de la tesis a la elaboración de los instrumentos para la recogida de información y la definición de los elementos básicos de la tesis a consultar que serán entregados a los expertos en la fase preliminar para la realización de la primera ronda de encuestas, siendo estos:

- Confección de una comunicación escrita dirigida a los expertos, en la cual se dan a conocer los objetivos que se persiguen con la aplicación del método Delphi y los resultados que se aspiran obtener.
- Definición de los elementos básicos de la tesis que se deben consultar y que serán entregados a los expertos, así como la elaboración de los objetivos de cada cuestionario:

- Aspectos integrados a considerar en el cuestionario a los expertos para la valoración del sistema de tareas desarrolladoras, en correspondencia con los elementos básicos de la tesis que se deben consultar.
 - 1) Estructura del sistema de tareas desarrolladoras. Fundamentación. Presencia de los indicadores de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.
 - 2) Implementación del sistema de tareas desarrolladoras, en los momentos didácticos de la clase encuentro.
 - 3) Diseño de las tareas desarrolladoras en atención a su estructura y características.
 - 4) Posible contribución de las tareas elaboradas al aprendizaje desarrollador y al trabajo independiente, en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión, así como en general a la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas.
 - 5) Valoración de las sugerencias metodológicas para la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras.
 - 6) Valoración integral del sistema de tareas desarrolladoras en atención a los criterios declarados.

Sobre la base de los aspectos anteriormente señalados la investigadora procedió a la confección de un cuestionario para la valoración del sistema de tareas desarrolladoras por criterio de expertos. En dicho cuestionario aparece un apartado para la valoración integral del sistema de tareas desarrolladoras que consideró las siguientes variables: pertinencia del sistema de tareas desarrolladoras, viabilidad, flexibilidad y posibilidad de generalización (ANEXO 19).

Una vez elaborados los instrumentos para la recogida de información quedan sentadas las bases para su aplicación, la cual se realizó en correspondencia con el procedimiento establecido. A continuación se detalla la forma en que se aplicó el método Delphi en la valoración por expertos del sistema de tareas desarrolladoras.

- El método Delphi en la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

En la aplicación del método de criterio de expertos estos se mantienen aislados, con el objeto de minimizar el efecto de presión social y otros aspectos del comportamiento de pequeños grupos. Aunque no existe una estructura rígida se siguió una secuencia metodológica para lograr cierta flexibilidad, independencia y tranquilidad para los expertos y es la siguiente:

Primera ronda: se entrega el primer cuestionario para la valoración del sistema de tareas

desarrolladoras a los expertos, para conocer si están considerados todos los aspectos de interés en la propuesta (ANEXO 19).

Segunda ronda: se envía a los expertos, por separado, algunas indicaciones sobre las respuestas obtenidas en la primera ronda, lo que permite modificar sus juicios (si así lo consideran); se le exigen los argumentos que justifican las opiniones.

Como resultado de esta ronda se pudo conocer que los expertos estuvieron de acuerdo con los aspectos del cuestionario, por lo que se procesan las opiniones y se les muestran a los argumentos unificados de los criterios de las rondas realizadas hasta el momento, con el propósito de que puedan examinar con más detalle los aspectos del cuestionario y si lo entienden pertinente reconsideren sus juicios. A pesar de estar de acuerdo con los aspectos del cuestionario, los expertos hicieron algunas precisiones importantes:

- El valor de la tarea integradora y su relación con el programa de apoyo, el que está en correspondencia con los diferentes procesos que se consideran en el sistema de tareas desarrolladoras y con las legislaciones vigentes en materia de Auditoría de Gestión.
- La contribución del sistema a la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial y en particular a la autoaprendizaje del estudiante.
- Tercera ronda: finalmente se hace entrega a los expertos el cuestionario para la valoración del sistema de tareas desarrolladoras.

Como puede apreciarse, la investigadora empleó las fases que se establecen metodológicamente para la aplicación del método Delphi, efectuándose un total de tres rondas de consulta a expertos, descritas anteriormente.

Se consideraron cinco rasgos de valoración: inadecuado, poco adecuado, adecuado, bastante adecuado y muy adecuado. (ANEXO 19)

Una vez creadas las condiciones para la aplicación del método Delphi, los expertos procedieron a dar sus criterios en relación con el sistema de tareas desarrolladoras, ofreciendo así sus valoraciones. Esta consulta a los expertos se desarrolló luego de confirmar su competencia.

Al terminar el proceso de consulta a expertos, los 21 aspectos indicados a valorar en el sistema de tareas desarrolladoras estuvieron entre las categorías de muy adecuado (MA) y bastante adecuado (BA). La investigadora de la tesis con ayuda del facilitador construye la tabla de frecuencia observada, anexo 20. Es preciso señalar que solo se plasma en la referida tabla la cantidad de expertos que marcó ese rango de 21 valoraciones.

La ubicación de los valores N-P de cada criterio en el gráfico de los puntos de corte da el criterio que le otorgan los expertos a cada una de las alternativas. Como puede observarse todos los N-P valores de los 21 criterios son superiores al punto de corte PC5 (-1,45) correspondiente a la categoría de muy adecuado (MA), valorando así los expertos que todos los criterios expresados aportan al sistema de tareas desarrolladoras.

- El análisis anterior, revela la aceptación del sistema de tareas desarrolladoras por parte de 100% expertos consultados. A continuación se presentan valoraciones de los aspectos integrados, que se exponen en la página 93 y se detallan en el (ANEXO 19).

- Aspecto No 1 -Estructura del sistema de tareas desarrolladoras y fundamentación. Presencia de los indicadores de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

Sobre las cuestiones a valorar en este aspecto los expertos consultados (70,6%), opinan que son muy adecuadas; (17,6%) bastante adecuadas, los restantes, (11,8%) las consideran adecuadas. Según sus criterios los fundamentos filosóficos, sociológicos, psicológicos y didácticos, tienen un adecuado nivel de actualización y científicidad, corroboran que se adecuan a las características del sistema de tareas desarrolladoras en las condiciones concretas de la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

Apuntan que sistema de tareas desarrolladoras facilitará la búsqueda de información, reflexionar sobre ella y transformarla; la integración de aspectos afectivos cognitivos y valorativos e incidirá en la motivación hacia el aprendizaje.

Los expertos aseveran que mediante la aplicación del sistema de tareas desarrolladoras y los fundamentos que lo sustentan, se puede potenciar el aprendizaje desarrollador en correspondencia con los indicadores específicos y los añadidos en sus tres dimensiones básicas, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

- Aspectos No 2 - Implementación del sistema de tareas desarrolladoras, en los momentos de la clase encuentro

Del total de expertos, (70,6%) consideran entre muy adecuada y bastante adecuada la propuesta de implementación del sistema de tareas desarrolladoras, en los tres momentos didácticos de la clase encuentro, como actividad presencial fundamental en la modalidad semipresencial, confirman que en la misma juega un rol esencial la orientación y el control del trabajo y estudio independiente.

Los expertos aseguran que el sistema es factible de aplicar en los tres momentos didácticos de la clase encuentro. Con relación al primer momento: (29,4%) de los expertos lo evalúan de muy adecuado, (41,2%), de bastante adecuado y (29,4%) de adecuado, indican que debe prestársele la mayor atención a la discusión y aclaración de dudas de las tareas desarrolladoras orientadas, a corregir los contenidos asimilados erróneamente, reorientar o adicionar información complementaria, para asegurar la producción de ideas novedosas, a partir de los intercambios de conocimientos, de estrategias o procedimientos donde se valore y enjuicie lo que se aprende. En el segundo momento el 100% de los expertos consideran factible que se orienten las tareas desarrolladoras individuales y por equipos, para su inserción en diferentes entidades de la comunidad; en el tercer momento la opinión de los expertos es positiva (5,9%) adecuado, (23,5%) bastante adecuado y (70,6) muy adecuados, indican que la realización de las tareas desarrolladoras contribuyen a que los estudiantes se autopreparen de manera individual, con otro compañero o por equipo con vistas a la siguiente actividad presencial.

- Aspecto No 3 - diseño de lastareas desarrolladoras en atención a su estructura y características. Incluye valorar: atención a los niveles de asimilación del conocimiento, distribución de las tareas por los diferentes procesos, acciones y operaciones propuestas, evaluación prevista para cada tarea docente. Propuesta del sistema de tareas Los expertos valoran que las tareas desarrolladoras elaboradas en un 70,6%) muy adecuada y (29,4%) bastante adecuada, que están diseñadas en atención a los niveles de asimilación del conocimiento, hablan de su correcta distribución atendiendo a los diferentes procesos que se desarrollan en una entidad, lo que permite el vínculo de la teoría con la práctica y la producción de cambios duraderos en los estudiantes y refuerza la formación de valores, así como perfeccionar el proceso de enseñanza aprendizaje, semipresencial, de la Auditoria de Gestión, potencia intereses y una autoestima positiva en los estudiantes en correspondencia con las necesidades cognoscitivas y afectivas.

De igual forma en opinión de los expertos las acciones propuestas (50,8%) son muy adecuadas, (23,5%) bastante adecuadas y (17,6%) adecuadas, alegando que las mismas se identifican con los objetivos y están en función de las tareas, constituirán a desarrollar habilidadesyla adquisición de experiencias profesionales, un proceso de transformación en el estudiante, al vincular su formación académica con las entidades en las que desarrolla su ejercicio profesional.

Los expertos (82,4%) consideran muy adecuadas las operaciones propuestas, plantean que constituyen la sistematicidad de las indicaciones que en cada acción se revelen y son las condiciones en que se ejecuta la misma, para alcanzar los objetivos.

Aprecian los expertos (88,2%) de muy adecuado el sistema de tareas desarrolladoras propuesto, expresando que está en correspondencia con las exigencias del programa de la asignatura, considera la autopreparación del estudiante en la evaluación frecuente. Los expertos señalan que con la evaluación se estimula el aprendizaje de los contenidos tratados como resultado del debate y análisis de casos de estudio y que se requiere la práctica de la coevaluación y heteroevaluación, que propicie el intercambio entre estudiante-estudiante, estudiante-profesor y estudiante – grupo.

En relación al diseño de las tareas como sistema los expertos (82,4%) lo consideran muy adecuado, (11,8%) bastante adecuado y (5,9%) adecuado. Los expertos aceptan el sistema de tareas desarrolladoras, alegan que es único en su tipo, el incidirá en la a la adquisición por los estudiantes de conocimientos y el desarrollo de habilidades prácticas, propias de la asignatura Auditoría de Gestión. Con ello los estudiantes podrán evaluar los procesos de las entidades de producción o prestación de servicios, desde el punto de vista de la gestión administrativa y operacional para medir la Economía, Eficiencia, Eficacia, calidad e impacto, con el uso de las técnicas específicas y las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales desde el punto de vista administrativo y operacional, dando cumplimiento a los objetivos de la asignatura, lo cual contribuye a desarrollar modos de actuación profesional.

Los expertos ofrecieron comentarios sobre la organización de las tareas desarrolladoras por procesos, dada las ventajas que le atribuyen en la solución de las mismas por los estudiantes, dentro de las que señalan:

- Proporciona una visión más integral del funcionamiento de una entidad y de la integración los procesos y sus áreas de gestión.
- Posibilita la comprensión de que los referidos procesos son el conjunto de acciones que se entrelazan y participan en el logro de un objetivo en función de garantizar la misión de la entidad.
- Contribuye a enjuiciar críticamente la gestión económico-financiera de una entidad, tomando en consideración las condiciones sociales, políticas y económicas de la sociedad cubana y la función social que debe desempeñar el profesional de la Contabilidad y la Finanzas.

- Permite considerar en los resultados cualitativos de una Auditoría de Gestión, a una entidad de producción o prestación de servicios, aspectos claves, entre ellos: la interrelación de los procesos y áreas, la capacidad de gestión de la dirección y demás niveles de la organización, el perfeccionamiento de la toma de decisiones y la valoración sobre el cumplimiento de la misión y el encargo estatal.

- Aspecto No 4 - Posible contribución de las tareas elaboradas al aprendizaje desarrollador y al trabajo independiente en el proceso de enseñanza aprendizaje, semipresencial de la Auditoría de Gestión, así como en general a la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

Los expertos (94,1%), consideran muy adecuado, asumen que el sistema de tareas desarrolladoras es una importante herramienta para desarrollar con éxito el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión. Destacan que el referido sistema debe contribuir a la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades, teóricas, prácticas y de investigación, así como hábitos, normas de relación, de comportamiento y valores, expresados en el contenido de las acciones y operaciones. El estudiante es un constructor activo de su propio conocimiento, ello le permite movilizar sus capacidades y desarrollar todas sus potencialidades, por la vía del trabajo independiente y la autopreparación, lo que reafirma que el sistema de tareas desarrolladoras influye de manera decisiva en la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial; propicia la interrelación de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador: la activación regulación, la significatividad de los procesos y la motivación por aprender.

En consideración a las razones anteriores, los expertos expresan que en las tareas desarrolladoras han sido considerados los principios del trabajo independiente, relativos a: el incremento sistemático de la complejidad de las tareas, la actividad e independencia en los estudiantes en la realización de estas, y su vínculo con la práctica en las entidades donde laboran. Los adjetivos de las tareas desarrolladoras contribuyen al tránsito de niveles superiores de independencia cognoscitiva: de la dependencia a la independencia y de este a la interdependencia. En el logro de la interdependencia juega un rol cooperación e interacción entre los estudiantes a partir del trabajo independiente.

De los expertos (94,1%) consideran muy adecuado y (5,9%) bastante adecuado la contribución del sistema de tareas desarrolladoras al desarrollo del proceso de formación

de profesionales, permite que el estudiante sea responsable de su aprendizaje, la relación entre la actividad cognoscitiva independiente y grupal, el desarrollo de la comunicación, el establecimiento de relaciones interpersonales-.

Los expertos en sentido general piensan que las tareas elaboradas contribuyen al aprendizaje desarrollador, durante la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial; posibilitan que los estudiantes asuman una actitud positiva ante los señalamientos positivos y negativos que se realicen en el “estudio de casos” y el “debate”, así como tributan al desarrollo de un pensamiento analítico, crítico reflexivo y creador, así como también en el desarrollo de elementos de la esfera afectiva motivacional: sentimientos, orientaciones valorativas, búsqueda, reflexión y cuestionamiento del conocimiento, para formar una personalidad integral, capaz de adaptarse a un mundo cambiante con compromiso y responsabilidad.

- Aspecto No 5 - Valoración de las sugerencias metodológicas para la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras.

Los expertos se pronuncian a favor de las sugerencias metodológicas para la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras, (88,2%) las valoran de muy adecuadas y (11,8%) bastante adecuadas, expresan que los aspectos que contemplan posibilitan alcanzar el éxito.

- Aspecto No 6 - Valoración integral del sistema de tareas desarrolladoras en atención a los criterios declarados.

En la valoración integral realizada por los expertos, llegan al consenso de que el sistema de tareas desarrolladoras, relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente, cumple con los siguientes criterios.

a) Pertinencia: es pertinente el 94,1% otorga calificación a los ítem de muy adecuada, opinan que responde a las exigencias de la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial. Declaran la importancia que reviste el sistema de tareas desarrolladoras en la Auditoría de Gestión, al propiciar la búsqueda de soluciones a problemas prácticos, a partir de la vinculación de la teoría con la práctica, el establecimiento de significados al contenido que aprende, el desarrollo de un pensamiento activo y creador, el logro de expectativas a corto plazo. Consideran que da respuesta a las necesidades concretas que presentan los estudiantes para desarrollar adecuadamente la autopreparación, lo que favorece el aprendizaje. Señalan que la propuesta tiene novedad y originalidad en la actualidad.

b) Viabilidad: es viable, los expertos (100% - muy adecuada), afirman que el sistema de tareas desarrolladoras es posible de aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión, para potenciar el aprendizaje desarrollador a partir de los rasgos que lo caracterizan y al considerar sus dimensiones básicas e indicadores. La aplicación del sistema de tareas desarrolladoras implica mayor responsabilidad del estudiante ante el estudio y los convierte en verdaderos protagonistas de su aprendizaje.

Señalan el sistema de tareas desarrolladoras puede ser aplicado a otra modalidad con características similares para el que fue diseñado.

c) Actualidad científico-pedagógica: tiene actualidad científico-pedagógica, lo que se evidencia en la opinión de los expertos consultados (100% muy adecuada), los que declaran que la propuesta permite a los estudiantes cumplir con los requerimientos de la Auditoría de Gestión, colocándolos en mejores condiciones para el ejercicio de la profesión; agregan que el sistema de tareas desarrolladoras elaborado posibilita la utilización de toda la bibliografía disponible para la asignatura, lo que incide en la preparación integral de los estudiantes, utilizando como vía el trabajo independiente, lo que contribuye significativamente a consolidar la autopreparación; a la vez que permite el vínculo con las entidades de producción y prestación de servicios donde ellos laboran.

d) Flexibilidad: el sistema de tareas desarrolladoras es flexible, el mismo puede adecuarse a las características de los diferentes grupos de estudiantes, así como a las diferentes modalidades de estudio y tipos de cursos en la formación de profesionales de la carrera de Contabilidad y Finanzas.

e) Posibilidad de generalización: el 100% de los expertos concuerdan en que tiene posibilidades de generalización, puede ser aplicado en otras instituciones de educación superior, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, independientemente de las modalidades de estudio.

Los expertos recomendaron la implementación del sistema de tareas desarrolladoras en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión.

Como resultado de la consulta a los expertos, se derivaron otros comentarios en relación con la instrumentación del sistema de tareas desarrolladora, que por su importancia a continuación se detallan:

- La necesidad de establecer coordinaciones con las entidades enclavadas en el entorno (comunidad), para que los directivos de estas, incluidos los jefes de departamento jueguen un papel determinante como asesores de la práctica que realizan los estudiantes y apoyen a

estos en la realización de las tareas propuestas, para lo cual es necesario la firma de convenios de trabajo entre las instituciones de educación superior y las entidades citadas.

- El controlar el tránsito de los estudiantes por los diferentes niveles del conocimiento, a partir de las tareas que se le asignen.
- El considerar que el sistema de tareas desarrolladoras es un medio de enseñanza aprendizaje necesario para la autopreparación del estudiante en la modalidad semipresencial, contribuye a solucionar las dificultades que se presentan en el aprendizaje.
- El asignar gran valor a la tarea integradora así como al programa de apoyo, dado que recogen todos los elementos necesarios para dar cumplimiento a las legislaciones vigentes en materia de Auditoría de Gestión, que los estudiantes deben dominar y poner en práctica para la realización de las Auditorías; destacan el número de situaciones de aprendizaje que deben ser resueltas por los estudiantes y el tránsito por cada uno de los procesos que se desarrollan en entidades administrativas de producción y prestación de servicios.

3.2.2. Valoración del sistema de tareas desarrolladoras por jefe y profesores del departamento de Ciencias Contables, así como por coordinadores de la carrera de Contabilidad Finanzas en los Centros Universitarios Municipales

Concluida la valoración por expertos del sistema de tareas desarrolladoras, la investigadora decide realizar otras acciones encaminadas a perfeccionar el sistema, estas fueron:

Convocar a un taller de reflexión con la participación del jefe y profesores del departamento de Ciencias Contables y coordinadores de carrera a nivel de Centros Universitarios Municipales.

Objetivo: valorar el sistema de tareas desarrolladoras propuesto para la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, en la disciplina Auditoría, asignatura Auditoría de Gestión.

El sistema de tareas desarrolladoras fue analizado de manera crítica y constructiva, sobre la base de los siguientes aspectos:

- Propuesta del sistema de tareas desarrolladoras en atención a los diferentes procesos que se desarrollan en entidades administrativas o de prestación de servicios.
- Ventajas de su aplicación para el aprendizaje desarrollador, en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.
- Limitaciones en la aplicación para potenciar el aprendizaje desarrollador, en la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

En la reflexión sobre el sistema de tareas desarrolladoras, los participantes expusieron valiosas ideas, dentro de las que se destacaron:

- La estructura, coherencia, integración y flexibilidad del sistema, contribuye a renovar el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión, en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.
- El sistema de tareas desarrolladoras está relacionado con el ejercicio de la profesión y las sugerencias metodológicas que se proponen son validas para su implementación.
- El sistema de tareas desarrolladoras estructurado en atención a los diferentes procesos que se desarrollan en entidades de producción o prestación de servicios contribuye a preparar a los futuros egresados en función de un desempeño apropiado y aseguran que cumpla con las exigencias y disposiciones legales en torno a la disciplina de Auditoría y a la Auditoría de Gestión.
- El desarrollo de habilidades generales y profesionales, la interdisciplinariedad, la vinculación con entidades de la comunidad, constituyen potencialidades del sistema.
- El contemplar tareas desarrolladoras en función del control interno en las entidades estatales.
- El vincular las tareas desarrolladoras del sistema con la implementación de las Normas Cubanas de Auditoría y con el resto de los documentos rectores para la ejecución de Auditorías de Gestión.

Los valores que se trabajan en el sistema de tareas desarrolladoras, guardan relación con los definidos en la estrategia educativa de la carrera.

- Los participantes en el taller expresaron que existen limitaciones en la aplicación del sistema de tareas desarrolladoras para potenciar el aprendizaje desarrollador, en el proceso de formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial al no estar debidamente preparados los profesores para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador, por lo que propusieron realizar un conjunto de actividades metodológicas y de superación dirigidas a resolver esta limitación.

Las referidas actividades son:

- -Realizar trabajo metodológico y modalidades de superación de manera individual y en colectivo.
 - Entrenar a los profesores en el dominio de las sugerencias metodológicas que se proponen para la instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras.

- Preparar e impartir un curso de postgrado donde se trabajen desde el punto teórico práctico los contenidos relacionados con el aprendizaje desarrollador y el proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador.
- Desarrollar entrenamientos a partir de los contenidos trabajados en el curso.
- Convocar un taller metodológico sobre la clase encuentro en estrecha coordinación con la dirección de los Centros Universitarios Municipales en Aguada de Pasajeros y Abreus con los coordinadores de la carrera de Contabilidad y Finanzas, sobre las características de la clase encuentro, en atención a las sugerencias metodológicas propuestas.
- Fortalecer la autopreparación de los profesores para lo cual se necesitan desarrollar actividades dirigidas hacia los contenidos de Auditoría de Gestión, tomar en cuenta el análisis del Programa de la asignatura, las orientaciones metodológicas, textos básicos y complementarios, guía de estudio (Laboratorio de ejercicios), documentos normativos y metodológicos emitidos por la Contraloría General de la República de Cuba, entre otros materiales fundamentales.
- Establecer estrategias de preparación conjunta entre los profesores de la asignatura Auditoría de Gestión, bajo el control del jefe y coordinadores de la carrera, que incluyan la planificación de las clases encuentro y discutir los instrumentos a emplear para el trabajo con el diagnóstico integral de la preparación del estudiante.

En el desarrollo de estas actividades plantearon la necesidad de llegar a:

- a) Interiorizar el enfoque eminentemente práctico de la asignatura, de forma tal que los estudiantes desarrollen las habilidades correspondientes a cada uno de los temas y los expresados en los objetivos generales.
- b) Establecer la relación entre los basamentos teóricos de las sociedades capitalistas y socialistas, que caracterizan a las entidades (empresas, unidades presupuestadas y centros) y sus controles, así como el valor de cambio y uso que se le dé a los recursos.
- c) Dominar el método de “estudio de casos” y la forma de aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para incrementar la participación de los estudiantes en las entidades a partir de la realización de talleres. De la misma forma proceder con el método de “debate” para enriquecer la habilidad de discusión de los informes con los estudiantes, así como el método de trabajo independiente.

- d) Poner especial énfasis en la capacidad de análisis y redacción de informes de Auditoría y en la identificación de los procedimientos y papeles de trabajo utilizados y elaborados que conforman la práctica fundamental para preparar al futuro auditor.
 - e) Poseer conocimientos sobre los contenidos recibidos por los estudiantes en las asignaturas de la disciplina (Auditoría, Sistemas de Control interno y Auditoría Financiera), dada la necesidad de su integración con la Auditoría de Gestión y en todas las asignaturas del perfil profesional.
 - f) Lograr la integralidad del proceso de enseñanza aprendizaje, es decir, no concentrarse solo en lo cognitivo, para lograr que además de instruir, desarrolle y eduque.
- Emplear la reflexión, en, sobre, y desde la práctica docente de los profesores, para lo cual se requiere:

Ejecutar actividades prácticas con los profesores de Auditoría de Gestión para reflexionar sobre las posibles respuestas a algunas de las tareas docentes propuestas en el sistema de tareas desarrolladoras, donde es importante:

- Profundizar en los fundamentos relacionados con la tarea docente, con énfasis en la tarea desarrolladora y sus exigencias didácticas para el proceso de formación de profesionales, modalidad semipresencial.
 - Fortalecer la reflexión sistemática sobre los resultados de su desempeño profesional en función de los logros y dificultades que poseen los estudiantes.
 - Revelar todo el valor que tienen los contenidos en el orden educativo, para lo cual es necesario promover su valoración y acción por parte del estudiante.
 - Evitar plantearle tareas a los estudiantes que puedan resolver con una simple reproducción de la información que reciben en la clase encuentro. Trabajar en función de desarrollar los procesos lógicos del pensamiento, por ser este el proceso cognitivo que les permite realizar las operaciones mentales necesarias para el aprendizaje y su interrelación constante con el medio.
 - Considerar las exigencias del sistema de evaluación en su planificación, ejecución y control, así como en el análisis los resultados.
- Fortalecer las relaciones profesor estudiante y estudiante estudiante, como vía para una mejor comunicación y la necesaria interacción sujeto – sujeto con el propósito de:

- Propiciar que el estudiante realice un mayor esfuerzo mental, asumir posiciones, explicarlas, para lo cual es necesario generar acciones que estimulen la reflexión, la integración de ideas, asumir posiciones, defenderlas, argumentarlas.
- Lograr una adecuada combinación entre el trabajo individual y grupal, en función de las necesidades de cada estudiante y del grupo, del contenido y de los propósitos que se deseen lograr en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Promover una actividad intelectual afectiva exitosa, vinculada de forma directa a una motivación positiva y a un estado de ánimo favorable.

La discusión efectuada favoreció el enriquecimiento del sistema de tareas desarrolladoras y permitió a la investigadora ganar en elementos sobre su pertinencia, así como se logró que los participantes interiorizaran la necesidad de una adecuada preparación para su implementación.

➤ **Solicitud de avales a profesionales de reconocido prestigio y experiencia**

Para lograr una mayor firmeza en la propuesta del sistema de tareas desarrolladoras, la investigadora tuvo la iniciativa de solicitar avales a profesionales de reconocido prestigio y experiencia que no participaron en la consulta a experto, ni en otra de las vías utilizadas para su valoración. En tal sentido se obtuvieron un total de tres (3) avales los que se muestran en el anexo 21. Como se aprecia la evaluación realizada por estos especialistas sobre el sistema de tareas desarrolladoras es muy positiva, lo cual confirma la calidad del mismo.

3.2.3. Implementación del sistema de tareas desarrolladoras en el proceso de enseñanza aprendizaje, semipresencial de la Auditoría de Gestión, carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, en la Universidad de Cienfuegos

En consideración a la sugerencia de los expertos, se procedió a la implementación del sistema de tareas desarrolladoras, para lo cual se seleccionó un conjunto de tareas desarrolladoras pertenecientes a los subsistemas de tareas introductorias y los relacionados con los procesos que se desarrollan en entidades de producción o prestación de servicios, de forma tal que los resultados de su aplicación permitieran tener una visión integral del sistema. Las tareas desarrolladoras seleccionadas, se ejecutaron por estudiantes de 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, en los momentos didácticos de las clases encuentros correspondientes a la asignatura Auditoría de Gestión.

Para realizar la implementación del sistema de tareas desarrolladoras se estableció coordinación con los profesores que trabajaban con los estudiantes de 5to año de la referida

carrera, en la Universidad de Cienfuegos, así como los coordinadores de la carrera en los Centros Universitarios Municipales de Aguada de Pasajeros, Rodas y Abreus; además se solicitó la asesoría de los especialistas en la asignatura Auditoría de Gestión, incluidas la profesora principal.

La muestra abarcó un total de quince (15) estudiantes de la sede central vinculados a la modalidad semipresencial, que representan el 30,6% del universo, compuesto por 49 alumnos, del curso escolar 2013 – 2014.

En correspondencia con la intención declarada y la muestra, se seleccionaron 15 tareas desarrolladoras, de las veintidós (22) que integran el sistema, lo que representa 68,2% del total. La distribución es como sigue:

- Tareas introductorias: se tomaron tres (3) la uno, la dos y la tres, con la intención de que los estudiantes se familiaricen con los contenidos teóricos relacionados con el concepto, significado e importancia de la Auditoría de Gestión; diferentes criterios de su aplicación; fases para su aplicación; fuentes de información y proyecto e informe de Auditoría y se posibilite contribuir a que puedan explicar los aspectos esenciales de la asignatura, así como su significado e importancia y diferenciar los criterios de su aplicación.
- Procesos Estratégicos: se seleccionaron las cuatro (4) tareas desarrolladoras elaboradas: 5, 6, 7, 8, dada la incidencia que tienen las áreas funcionales (dirección y planeación), en el funcionamiento efectivo de una entidad, por su condición de estratégicas.
- Procesos Claves: se escogieron seis (6) tareas desarrolladoras que comprenden todas las áreas funcionales que integran los procesos. Las tareas fueron la 9, 10, 13, 14, 15, 16.
- Procesos de Soporte: se decidió realizar dos (2) tareas desarrolladoras: 17 y 19.

Para asignar las tareas a los estudiantes, se contó con su disposición, los que manifestaron interés en realizarlas, al tratarse de estudiantes trabajadores, que están vinculados a actividades relacionadas con el perfil de la carrera citada en entidades de producción y prestación de servicios. Se destinó un presupuesto del encuentro para su orientación, prolongándose la segunda fase de la clase encuentro correspondiente a la asignatura Auditoría de Gestión.

Las tareas desarrolladoras y los requerimientos a cumplir fueron orientadas por el profesor de la asignatura, quien recibió el asesoramiento necesario. Los estudiantes no expresaron presentar dudas al respecto. Se determinó un presupuesto de tiempo del encuentro de la asignatura para su orientación y se asignó un plazo de quince (15) días para su

ejecución; donde se recogieron las tareas desarrolladoras realizadas, para su revisión por los especialistas y en un tercer encuentro (primera fase) proceder al análisis de sus resultados con los estudiantes, luego de haberlo realizado con los profesores.

Para efectuar el referido análisis de los resultados se aplicaron los siguientes métodos:

- a. Entrevista individual a siete profesores.
- b. Entrevista grupal a estudiantes con la participación de cinco.
- c. Encuestas a quince estudiantes.

Los instrumentos citados se muestran en los anexos 22, 23 y 24.

A partir de la aplicación de los instrumentos se sometieron los resultados a una triangulación de métodos. También se valoraron las respuestas ofrecidas por los estudiantes a cada tarea desarrolladora asignada realizándose una tabulación de errores. Los resultados obtenidos permitieron realizar las puntualizaciones y ajustes necesarios, según las opiniones de los estudiantes y profesores. A continuación, las principales observaciones:

- La profesora principal de la asignatura y la investigadora de la tesis, en coordinación con el profesor que desarrolló el programa y bajo la supervisión del jefe del departamento de Contabilidad (en funciones), realizaron la revisión de las respuestas a quince (15) tareas propuestas a los estudiantes y ejecutadas por estos al 100%, los que resultaron aprobados. El resumen de las calificaciones obtenidas es como sigue: evaluados de excelente (E- 6), de bien (B – 5) y de aprobado (A: 4), en el anexo 25 se muestra un análisis del comportamiento por tareas en atención a los objetivos, contenidos, habilidades y valores.

Como resultado de la revisión efectuada a las tareas desarrolladoras y la aplicación de los métodos citados se obtuvieron una serie de consideraciones en relación con las respuestas brindadas por los estudiantes y la calidad de éstas, de lo cual se derivan elementos de incuestionable valor pedagógico relacionados con el sistema de tareas desarrolladoras, fue implementado en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial. A continuación, se detallan las fortalezas y dificultades identificadas.

- Las fortalezas se centran en:

- Las tareas desarrolladoras permiten el perfeccionamiento de los hábitos y habilidades de autoperparación y la construcción por el estudiante de su propio conocimiento.
- Las tareas desarrolladoras seleccionadas integran los contenidos de la disciplina Auditoría y la Auditoría de Gestión con otras disciplinas y asignaturas

precedentes, fundamentalmente con las disciplinas de Contabilidad, Costo, Administración e informática y en particular con las asignaturas Auditoría I y Auditoría Financiera, como nivel de partida o base lo que permite a los estudiantes: Consolidar e integrar conocimientos y habilidades generales intelectuales y profesionales o prácticas, así como reforzar valores necesarios para el desempeño de la profesión, desarrollar un pensamiento lógico, reflexivo, crítico y creador, un mayor dominio del contenido, relacionar lo aprendido con la experiencia cotidiana, lograr expectativas sobre el aprendizaje a corto plazo, el vínculo del estudio con el trabajo, de la teoría con la práctica.

- Los estudiantes reconocen que la realización de las tareas les permitió entender que la Auditoría de Gestión es una Auditoría de carácter preventivo, que solicita detectar las dificultades que se presentan en entidades en cada uno de los procesos que se desarrollan y sus áreas de gestión, por lo que la consideran pertinente y de gran utilidad. Agregan que posibilita la búsqueda de la información y su producción, la concientización del aprendizaje y el establecimiento de significados con el contenido que aprenden, así como los motiva para el estudio.
- Los estudiantes expresaron que las tareas desarrolladoras resueltas los obligaron a instruirse integralmente, al tener que auditar los procesos y áreas en una entidad, poniéndolos en mejores condiciones de preparación, para su ejercicio profesional, así como también los prepara para poder ocupar cargos como auditores y directivos, lo que responde a las necesidades del desarrollo económico del país.
- La necesidad de asumir estrategias de aprendizaje y la búsqueda de soluciones a problemas prácticos relacionados con su formación.
- Los estudiantes al realizar las tareas desarrolladoras se sienten más motivados con la Auditoría de Gestión y están en mejores condiciones de desarrollar el trabajo independiente, lo que fortalece su autopreparación, además se entrenan en la búsqueda de información, así como el conocimiento y aplicación de las normas y principios de la ética y estética de su profesión.

Las dificultades se localizan en:

- Algunas tareas desarrolladoras son muy abarcadoras, entre las que señalan la 9, 10, 13, 14, 15, 16, las que necesitan de un mayor presupuesto de tiempo para resolverlas porque no siempre se pueden realizar entre una y otra clase encuentro, por lo que

debe tomarse en consideración a la hora de su orientación por parte de los profesores.

- Las tareas desarrolladoras que son de mayor nivel de complejidad y consecuentemente presentaron mayores dificultades en su realización:
 - ✓ Tareas (9), (10) y (17) les resultaron mucho más complejas a los estudiantes al estar en función de evaluar los procesos claves, específicamente las áreas de gestión comercial y gestión de la producción o servicios que contemplan (producción, compras, inventarios, mantenimiento).
 - ✓ Tareas (13) y (14) al elaborar el informe de Auditoría, los estudiantes omiten aspectos que deben contemplarse, según lo establecido en las Normas Cubanas de Auditoría, que deben estudiar y dominar.
 - ✓ Tarea (19), la operación No 2 se entiende mejor si se precisan los aspectos a evaluar en la creación de condiciones medio ambientales para garantizar el correcto funcionamiento de la entidad.
- Alegan profesores y estudiantes que en la Tarea (1), operación No 7, debe llevarse a reflexionar acerca de que la Auditoría de Gestión es una Auditoría de carácter profiláctico, que informa a los directivos acerca de las debilidades de la entidad.
- En opinión de los estudiantes y profesores entrevistados, las causas de las dificultades antes señaladas se deben a:
 1. Cuestiones relacionadas con el enfoque utilizado por los profesores en las actividades orientadas para la autopreparación.
 2. No siempre en los encuentros se integran los contenidos, lo cual constituye una exigencia planteada en las tareas desarrolladoras, ocasionándoles inconveniente a los estudiantes a la hora de su realización.
 3. Factor tiempo, debe considerarse que se trata de estudiantes trabajadores, por lo que las tareas deben orientarse con suficiente antelación.
 4. Problemas organizativos que estuvieron presentes en las entidades donde se vincularon los estudiantes, tales como desactualización de controles, ausencia de personal responsable, entre otros. Además, se evidenció la falta de correspondencia en relación a los criterios abordados por los directivos y de cohesión en los estilos y métodos de dirección.

5. Falta solidez en los conocimientos relacionados con los procesos de soporte en función del cuidado y protección del medio ambiente y deficiencias en su control por las entidades.

Un elemento manifestado por profesores y estudiantes es que cuando las tareas requieren trabajo en equipo, ocasionalmente se presentan limitaciones por la falta de coordinación entre sus miembros, lo que trae aparejado que los profesores (asignatura y carrera), tengan que funcionar como mediadores en función de resolver el conflicto y promover las condiciones requeridas.

En atención al resultado de la revisión efectuada a las tareas desarrolladoras y el criterio vertido por los participantes con relación a su implementación, la investigadora de las tesis llega a la conclusión de que en sentido general la valoración que se hace de las referidas tareas es positiva, además reconocen que están bien concebidas en lo referido a su contenido, redacción y enfoque, se comprenden claramente y fueron realizadas por el 100% de los estudiantes seleccionados.

Otro aspecto a considerar es el relacionado con las dificultades enfrentadas por algunos estudiantes en determinadas entidades donde se vincularon para solucionar las tareas desarrolladoras asignadas, las que fueron expuestas por ellos: no siempre contaron con la mayor atención por parte de sus directivos, (incluidos algunos subdirectores y jefes de departamento), ni se crearon las condiciones más propicias para su adecuado desarrollo en función de lograr la vinculación de la teoría con la práctica como demanda su formación como futuros profesionales. Lo antes expuesto evidencia la necesidad de fortalecer los convenios de trabajo con las entidades de la comunidad.

Es significativo el hecho de que los estudiantes detectaron deficiencias en un grupo de entidades a las que se vincularon para realizar las tareas desarrolladoras, lo que indica que se requiere la selección de aquellas con resultados positivos en su quehacer, para vincular los estudiantes en las tareas que se le asignan, de forma tal que reciban una influencia que incida positivamente en su formación.

Al hacer una valoración integral de los resultados alcanzados con la implementación de las tareas desarrolladoras y tomando en cuenta las opiniones vertidas por los estudiantes, profesores y especialistas que la apoyaron, la investigadora la investigadora precisa que:

A. Sobre las tareas desarrolladoras que integran el sistema se destaca que:

- Se distribuyen adecuadamente en relación con los temas que considera el programa de la Auditoría de Gestión; y se corresponden con las exigencias de este.

- Se dirigen a la evaluación de los diferentes procesos y sus áreas de gestión, lo que facilita dar respuesta a los objetivos generales y específicos de la disciplina de Auditoría y la asignatura.
- Consideran la puesta en práctica de los documentos normativos, metodológicos y jurídicos que emanan de la Contraloría General de la República de Cuba para la realización de las Auditorías y en especial la Auditoría de Gestión.
- Favorecen la organización, orientación, ejecución y control del trabajo independiente.
- Se caracterizan por ser flexibles lo que posibilita su adecuación y generalización en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión en la modalidad presencial. Se pueden aplicar en cualquiera de los tres momentos didácticos de la clase encuentro, lo que confirma que es la vía idónea para su instrumentación.
- Dada su intencionalidad, las tareas desarrolladoras, en correspondencia con sus objetivos, se concretan en acciones y operaciones a realizar por el estudiante, lo que permite el vínculo de la teoría con la práctica, del estudio con el trabajo y la relación con el ejercicio de la profesión durante la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

B. Sobre el sistema de tareas desarrolladoras se constató que:

- Condiciona las tareas desarrolladoras al nivel de conocimientos, habilidades y valores que poseen los estudiantes.
- Promueve asumir las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador incluidos los nuevos indicadores añadidos para dar respuesta a las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial.
- Posibilita la integración de los contenidos que comprenden las asignaturas del plan de estudio - D (semipresencial) para la carrera de Contabilidad y Finanzas.
- Exige una reflexión profunda de los contenidos; lo que conduce al tránsito continuo hacia niveles superiores de desarrollo de la independencia y autoperparación.
- Centra la atención de los estudiantes en los contenidos, lo que provoca el análisis reflexivo y conduce a exigencias crecientes en su actividad intelectual, la independencia y creatividad.
- Logra el empleo de los contenidos asimilados en actividades prácticas, para resolver problemas planteados en el ejercicio de la profesión en vínculo con las

entidades de la comunidad, a partir de la utilización de los métodos “estudio de casos” “debate”, y trabajo independiente.

- Proporciona una ejercitación continua al estudiante en relación con las distintas situaciones que enfrentará en su ejercicio profesional y facilita al profesor una forma de evaluación sistemática.
- Estimula el aprendizaje productivo que desarrolla las potencialidades de los estudiantes y del grupo.
- Propicia que el estudiante dedique más tiempo al estudio, lo cual se constituye en la adquisición gradual de habilidades y hábitos de trabajo independiente y de autopreparación.
- Favorece el desarrollo de procedimientos y estrategias de carácter general comunes a las diferentes asignaturas de la carrera de Contabilidad y Finanzas.
- Permite profundizar en aquellos aspectos de la vida profesional que el estudiante deberá enfrentar a corto plazo.
- Ayuda a modificar los modos de actuación del estudiante en el proceso de socialización que tiene lugar en la clase encuentro, elementos de la esfera afectiva motivacional, como sentimientos, orientaciones valorativas, búsqueda, reflexión y cuestionamiento del conocimiento, para formar una personalidad integral y autodeterminada.
- Posibilita la participación responsable del estudiante en las tareas propias del ejercicio de la profesión y la concientización del aprendizaje.
- Interrelaciona los componentes académico, laboral e investigativo para contribuir a la reafirmación profesional de los estudiantes.
- Explora las potencialidades de los estudiantes, evitando posturas pasivas, poco productivas.

Conclusiones del capítulo

El sistema de tareas desarrolladoras relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente, se instrumentó en la clase encuentro en sus tres momentos didácticos, lo que permitió la renovación del proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión y la transformación en los estudiantes en la capacidad de resolver problemas inherentes a su profesión, a partir de la autopreparación que realizan;

quedó demostrado que se adecua a las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Los criterios que resultaron de la valoración de los expertos, de la reflexión de profesores de la carrera de Contabilidad y Finanzas y la evaluación de otros profesionales de reconocido prestigio y experiencia, confirmaron que el sistema de tareas desarrolladoras propuesto es pertinente, viable, actual, flexible y posible de generalizar.

La evaluación del sistema de tareas desarrolladoras se realizó a través de la valoración por criterio de expertos y la implementación de un conjunto de tareas desarrolladoras seleccionadas en correspondencia con los diferentes procesos que se desarrollan en las entidades administrativas, permitió demostrar su efectividad en el aprendizaje desarrollador, al realizar los estudiantes las tareas de manera independiente y creadora, posibilitando la vinculación de los contenidos con la práctica y con el ejercicio de la profesión.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

En correspondencia con el objetivo trazado en esta investigación la autora arriba las siguientes conclusiones finales:

- ✚ La formación de profesionales, modalidad semipresencial debe responder a las exigencias formativas (instructiva, educativa y desarrolladora) y demanda de un estudiante activo, independiente, que sepa pensar, comprender, razonar, reflexionar, crear, para convertirse en protagonista del proceso.
- ✚ Las concepciones sobre aprendizaje desarrollador, el análisis realizado en torno a sus tres dimensiones básicas y su correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial, permitieron a la autora determinar los nuevos indicadores en las dimensiones activación – regulación, significatividad y motivación por aprender.
- ✚ El diagnóstico efectuado sobre la situación que presenta la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina de Auditoría, evidenció la existencia de dificultades en el aprendizaje de los estudiantes lo que justificó la necesidad de elaborar un sistema de tareas desarrolladoras en la asignatura Auditoría de Gestión relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente.
- ✚ La formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, se puede organizar sobre la base de un sistema de tareas desarrolladoras en la asignatura Auditoría de Gestión relacionado con el ejercicio de la profesión y sustentado en el trabajo independiente. Las tareas desarrolladoras que integran el sistema se organizaron en atención a los diferentes procesos que se desarrollan en entidades administrativas de producción o prestación de servicios. Dicho sistema implica al estudiante en el aprendizaje desde el punto de vista afectivo – motivacional, promueve la significatividad, activación y regulación, dotándolo de conocimientos, habilidades y valores.

- ✚ Los expertos al valorar el sistema de tareas desarrolladoras, afirman que responde a las exigencias de la formación del profesional, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, potencia el aprendizaje desarrollador, renueva el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura Auditoría de Gestión, al garantizar la ejercitación necesaria y desarrollar la necesidad de aprender y entrenarse en cómo hacerlo, por lo que es pertinente, viable, posee actualidad científico-pedagógica, es flexible y tiene posibilidades de generalización.

- ✚ Los resultados obtenidos en la implementación del sistema de tareas desarrolladoras posibilitaron constatar su significación pedagógica en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, en atención a las potencialidades de las tareas asignadas; al nivel de satisfacción logrado en estudiantes y profesores; así como por el cumplimiento de los objetivos de la disciplina y asignatura, dominio de los conocimientos, desarrollo de habilidades y fortalecimiento de los valores, empleo adecuado de métodos, medios, formas y evaluación.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

Por la importancia del tema tratado, el trabajo investigativo realizado y las conclusiones de él extraídas, se proponen las siguientes recomendaciones:

- ✚ Aplicar integralmente el sistema de tareas desarrolladoras, en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.
- ✚ Generalizar el sistema de tareas desarrolladoras, a otras modalidades de estudio adecuándolo a los requerimientos de cada una y a las particulares de los grupos de estudiantes.
- ✚ Profundizar en las formas de expresión de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en los procesos de formación de pregrado y postgrado.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

1. Acevedo, G. (2005). *El trabajo independiente: Sus formas de realización*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
2. Acosta, M.E. (2007). *Tendencias pedagógicas contemporáneas. La pedagogía tradicional y el enfoque histórico cultural. Análisis comparativo*. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S003475072005000100009&script=sci_arttext&tlng=es
3. Addine, F. (2002). *Los principios de la dirección del Proceso Pedagógico. Compendio de Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
4. Addine, F. (2004). *Concepción de enseñanza desarrolladora. Nociones de Sociología, Psicología y Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
5. Addine, F., Recarey, S. y González, A. M. (2004). El proceso de enseñanza aprendizaje: Un reto para el cambio educativo. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
6. Addine, F. (2007). *Didáctica, Teoría y Práctica*. 2da Edición. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
7. Addine, F. y García, G. (2008). Componentes del proceso de enseñanza- aprendizaje. La Habana: En Temas de Introducción a la Formación Pedagógica (págs. 158-170). Pueblo y Educación.
8. Addine, F. (2013). *La didáctica general y su enseñanza en la Educación Superior. Revista Pedagógica*. (3), 7-9.
9. Addine, F. y López (2013). La dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje mediante sus componentes. En *Didáctica, Teoría y Práctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
10. Alarcón, R. (2014, 12 de febrero). Transformaciones en la Educación Superior Cubana en el siglo XXI. Intervención especial en la Mesa Redonda. Publicada en el periódico Granma.
11. Alarcón, R. (2016, 15 de febrero). Conferencia Inaugural Universidad Innovadora por un desarrollo humano sostenible: Mirando al 2030. 10mo Congreso Internacional de Educación Superior. La Habana. Ministerio de Educación Superior.

12. Alonso, M. (2010). *Sistema para fomentar el aprendizaje desarrollador en el contexto de la Universalización Pedagógica*. (Tesis de Maestría). Universidad de Cienfuegos.
13. Álvarez, C. (1989). *Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente educativo en la Educación Superior Cubana*. La Habana. Ministerio de Educación Superior.
14. Álvarez, C. (1995). *La universidad como institución social*. Santiago de Cuba: Centro de Estudios de Educación Superior. "Manuel F. Gran".
15. Álvarez, C. (1996). *Hacia una escuela de excelencia*. La Habana: Editorial Academia.
16. Álvarez, C. y González E. M. (1998). *Lecciones de Didáctica General*. Colombia: Editorial Edilnaco.
17. Álvarez, C. (1999). *Didáctica. La escuela en la vida*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
18. Álvarez, J. (n.d.). *Conceptos y Tipos de Auditoría*. Recuperado de: <http://www.miexamen.com/comunidades.htm>
19. Álvarez, R.M. (2014). *La dinámica del proceso de enseñanza-aprendizaje*. En: *Hacia un currículo integral y diferenciado*. La Habana: Editorial Academia.
20. Andreu, N. (2005). *Metodología para elevar la profesionalización docente en el diseño de tareas docentes desarrolladoras*. (Tesis doctoral). I. S. P. "Félix Varela". Villa Clara.
21. Andreu, N. (2008). *Metodología para elevar la profesionalización docente en el diseño de tareas docentes desarrolladoras*. Ciudad de Habana: Editorial Universitaria.
22. Arteaga, E. (2003). *El sistema de tareas para el trabajo interdisciplinar creativo de los alumnos en la enseñanza de la Matemática en el nivel superior*. (Tesis doctoral) ISP "Félix Varela". Villa Clara.
23. Ausubel, D. N. (1978). *Aprendizaje significativo*. Barcelona, España: Editorial Paidós.
24. Ausubel, D. P. (1978). *Theory and problems of Child Developmen*. New York: GruneStratton.
25. Ausubel, D. N., Joseph, P. y Hanesian, H. (1991). *Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Editorial Trillas.

26. Ausubel, D. N. (2002). *Adquisición y retención del conocimiento desde una perspectiva cognitiva*. Barcelona, España: Editorial Paidás.
27. Barrera, F. (2005). *Así se enseña la capacidad de aprendizaje*. Curso 87. Presentado en: Evento Internacional Pedagogía 2005. La Habana: MINED.
28. Barrón, C., Rojas, I. y Sandoval, R.M. (enero-marzo, 2006). Tendencias en la formación profesional universitaria en educación. *Perfiles Educativos*. (71).
29. Báxter, E. (2002). Concepciones y conceptos vigotskianos para una pedagogía de la diversidad. La Habana: En: Pedagogía y Diversidad.
30. Benítez et al. (2006). *Habilidades para el aprendizaje en la Educación Superior*. La Habana: Editorial Félix Varela.
31. Bejerano, G. (2016, 28 de mayo). Gestionar el conocimiento a favor del Control. II taller Internacional de Auditoría, Control y Supervisión. Publicado en el periódico Granma.
32. Bermúdez, R. y Pérez, L.M. (2003). *La Teoría Histórico Cultural de L. S. Vigotsky. Algunas ideas básicas acerca de la educación y el desarrollo psíquico*. En: Moreno Castañeda MJ. Psicología del desarrollo: lección de lecturas. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
33. Bernardo, M. G. (2009). *La tarea docente: su aplicación en las prácticas educativas*. Recuperado de: <http://www.sid.cu/galerias/ppt/sitios/histología/256.1>.
34. Blanco, F. (2000). *El Control de Gestión: Una Perspectiva de Dicción*. Barcelona: Ediciones Gestión.
35. Borroto, G. (2008). *Metodología de la Investigación. Selección de lecturas*. La Habana: Editorial Félix Varela.
36. Bravo, N.Y. (2010). *Estrategia didáctica para promover el aprendizaje desarrollador en los estudiantes de 1er año de la carrera de Ciencias Naturales, en la provincia de Cienfuegos*. (Tesis de maestría). Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona.
37. Cantero, M.C. (2010). *Sistema de tareas docentes sustentado en problemas prácticos de la etapa de ejecución, con la realización del componente laboral de la asignatura Auditoría de Gestión*. (Tesis de Maestría). Universidad de Cienfuegos.
38. Capote, M. (2013). *Dimensiones e indicadores para un aprendizaje y una enseñanza desarrolladora*. Revista Mendive.

39. Cárdenas, Y. (2014). El seminario integrador en el proceso de enseñanza aprendizaje de los fundamentos de la física escolar.”. (Tesis doctoral). Universidad Central “Marta Abreus”.
40. Carnota, O. (2008). *Teoría General de Sistema*. Universidad de La Habana: Educaciones Universitarias.
41. Castellanos B. (1999). *Hacia una concepción de aprendizaje desarrollador*. La Habana: Colección Proyectos. ISP “Enrique José Varona”.
42. Castellanos D. et al.(2000).*El Proceso de Enseñanza-Aprendizaje Desarrollador en la Secundaria Básica*. Centro de Estudios Educativos. La Habana: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. (Material en soporte digital).
43. Castellanos D. et al. (2001). *Para promover un Aprendizaje Desarrollador*. La Habana. Colección Proyectos.Instituto Superior Pedagógico E. J. Varona.
44. Castellanos, D. et al. (2001). *Hacia una concepción de aprendizaje desarrollador* La Habana: Colección Proyectos, ISP “Enrique José Varona”
45. Castellanos, D. (2001). *Aprender y enseñar en la escuela*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
46. Castellanos, D. (2001). *Self-concept, metacognition, and academic performance in Cuban gifted and non-gifted adolescents*. (Tesis Doctoral). Universidad de Nijmegen. Holanda.
47. Castellanos D. et al. (2003). *Aprender y Enseñar en la Escuela: Una Concepción Desarrolladora*. Soporte digital. (CD Room). Matanzas: Maestría en Ciencias de la Educación Superior Universidad de Matanzas
48. Castellanos D. et al. (2006). *Talento. Estrategias para su desarrollo*. La Habana: Editorial Academia.
49. Castellanos, D. (2007). *Estrategias para promover el aprendizaje desarrollador en el contexto escolar* La Habana: I.S.P. “Enrique José Varona”.
50. Castellanos, D. (2009). *“El aprendizaje desarrollador”*: Material del Centro de Estudios Educativos. La Habana. ISP “Enrique José Varona”.
51. Castro, B. (2010). *El aprendizaje desarrollador en la formación de educadores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
52. Capote, E. (2013). *El aprendizaje desarrollador como alternativa a la concepción tradicionalista de la enseñanza*. Materiales en impresión ligera. Matanzas. Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinelo”.

53. Cerezal, J. y Fiallo, J. (2002). *Los métodos científicos en las investigaciones Pedagógicas*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
54. Cerezal, J. et al. (2004). *Cómo investigar en Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
55. Coll, C. (1996). *Enfoques psicológicos sobre el aprendizaje en la educación, Curso 7, Pedagogía*. La Habana: IPLAC-UNESCO.
56. Colectivo de autores (1981). *Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
57. Colectivo de autores (1984). *Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
58. Colectivo de Autores (2003). *La Auditoría: Concepto y Evolución*. Recuperado de: <http://www.lafacu.com>.
59. Colectivo de autores. (2002). *La Nueva Universidad Cubana y su contribución a la Universalización del Conocimiento*. La Habana: Editorial “Félix Varela”.
60. Colectivo de autores. (2009). *El desarrollo de la creatividad teoría y práctica en la educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
61. Colomé, J.A. y Miroslava, S. (2010). *Concepciones actuales acerca del aprendizaje desarrollador y formativo*. Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”
62. Colomé, J.A. y Miroslava, S. (2014). *Concepciones actuales acerca del aprendizaje desarrollador y formativo*. Matanzas: Materiales en impresión ligera del Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”
63. Colomé, J.A. et al (2012). *El aprendizaje desarrollador. Concepciones actuales*. Matanzas: Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”.
64. Collazo, R. y Herrera, E.M. (2009). *Preparación Pedagógica para profesores de la Nueva Universidad Cubana*. La Habana: Editorial “Félix Varela”.
65. Comisión Nacional de Carrera. (s/f). *Indicaciones metodológicas y de organización Plan de estudio “D” modalidad presencial y semipresencial, carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas*. Comisión Nacional de Carrera.
66. Contraloría General de la República de Cuba (C. G. R. C.) (2009). *Ley 107/ 2009*. La Habana: Editado en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.
67. Contraloría General de la República de Cuba (2013). *Directrices de Auditoría de 2013*. La Habana: Editado en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.
68. Contraloría General de la República de Cuba: *Resolución 340 / 2012 y Normas Cubanas de Auditoría*.
69. Contraloría General de la República de Cuba: *Resolución 36 / 2012*.

70. Coromoto, M. y Barrientos, N.J. (2011). Aprendizaje desarrollador, una nueva visión en la educación superior. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*. 3 (27) Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/ced/27/ggb.htm>
71. Corona, L.A., Iglesia, M. y Espinosa, A. (2011). *Valoración de la aplicación del sistema de tareas docentes para la formación de la habilidad toma de decisiones médicas en la asignatura Medicina Interna*. Medisur Recuperado de: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/1541/707>.
72. Cortés, M. e Iglesias, M. (2005). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. México: UNACAR “Universidad Autónoma del Carmen”.
73. Crespo T. y Aguilasoch D. (2004). *El empleo del Excel para el procesamiento de Criterios de Expertos utilizando el método Delphy*. En soporte digital.
74. Cruz, G. I. (2016). *Las relaciones interdisciplinarias en la disciplina fundamentos de la Matemática escolar en la formación inicial de profesores de Matemática-Física*. (Tesis Doctoral). Universidad Central “Marta Abreus”.
75. Chávez, J. (2003). *Aproximación a la Teoría Pedagógica Cubana, Curso 1, Pedagogía*. La Habana: IPLAC-UNESCO.
76. Chávez, J. (n.d.). *Apuntes sobre la Metodología de la investigación*. Material en soporte electrónico.
77. Chávez, J.A. (2005). *Acercamiento necesario a la Pedagogía General*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
78. China, A. (2012). *El Aprendizaje Desarrollador: un reto para la Universalización de la Educación Superior*. Recuperado de: <http://monografía.com.htm>
79. Chirino, M. V. (2005). *El trabajo independiente desde una concepción desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje*. Recuperado de: *El trabajo independiente. Sus formas de realización*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
80. Chirino, M. V. y García, G. (2005). *El trabajo independiente desde una concepción desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
81. Chirino, M. V. (2013). “*El trabajo independiente desde una concepción desarrolladora del proceso de enseñanza aprendizaje*”. La Habana: I. S.P. “E. J. Varona”.
82. Chirino, M. V. y García, G. (2013). “*El proceso de enseñanza desarrollado*”. Selección de lectura. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

83. China, A. (2012). *El Aprendizaje Desarrollador un reto para la Universalización de la Educación Superior*. Material en soporte digital.
84. Davidov, V. et al. (1987). *Formación de la actividad docente en los escolares*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
85. De Armas, N. (2003). *Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa*. La Habana: Congreso de Pedagogía.
86. De Armas, N. et al. (2004). *Informe sobre resultado científico*. Estudios de Ciencias Pedagógicas. Villa Clara: ISP "Félix Varela".
87. De Armas, R. (2008). *Manual Auditoría de Gestión Auditoría de Gestión: Conceptos y métodos*. La Habana: Editorial Félix Varela.
88. De Bono E. (2000). *El pensamiento creativo*. Barcelona: Editorial Paídos.
89. De Miranda, E. (n.d.). *Auditoría* (Vol. 198). La Habana: Instituto Cubano del Libro.
90. Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el SIGLO XXI(1998) *Visión y Acción. Marco de acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior aprobados por la: Visión y Acción* Presentado en Conferencia Mundial sobre la Educación Superior La educación superior en el siglo XXI. Recuperado de: <http://www.rau.edu.uy/rau/docs/paris1.htm>
91. Del Valle M. (2003). *Los objetivos en la educación superior*. La Habana: Pedagogía 2003.
92. Delgado, D. (2012). *Diseño de una Guía de Auditoría de Gestión en la Unidad Comercial "Las Novedades"*. (Tesis de grado) Universidad de Cienfuegos.
93. Delgado, E. (1999). *Diagnóstico y Diversidad: Selección de lectura*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
94. Delors J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. (Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional de Educación para el siglo XXI). Madrid: Santillana. Ediciones UNESCO.
95. Díaz y Arango, (2002). *La Nueva Universidad Cubana*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
96. Díaz, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias Docentes para el Aprendizaje Significativo*. México, D.F: Edit. Mc Graw Hill.
97. Díaz, I. y López, A.D. (2013). *El proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador y su relación con el trabajo metodológico*. *Revista de Ciencias Pedagógicas "Mendive"*.

98. Díaz-Canel, M. (2011) *Más de medio siglo de Universidad en Revolución*. La Habana: Editorial Félix Varela.
99. Díaz-Canel, M. (2012). Discurso inaugural Evento Internacional Universidad 2012. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
100. Díaz, I. y López, A.D. (2013). *El proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador y su relación con el trabajo metodológico*. *Revista de Ciencias Pedagógicas "Mendive"*.
101. Díaz, P. y Arroyo, M. (2002). *Concepciones didácticas de la enseñanza semipresencial Ciudad de Matanzas*: Instituto Superior Pedagógico Juan Marinello.
102. Delgado, D. (2012). *Diseño de una Guía de Auditoría de Gestión en la Unidad Comercial "Las Novedades"*. (Tesis de grado) Filial Universitaria Municipal Aguada de Pasajeros, Universidad de Cienfuegos.
103. Duane, M. et al. (2004). *Sistema de tareas docentes: consideraciones teóricas*. Recuperado en: [www. monografías.com](http://www.monografías.com)
104. Espinosa, R. (2011). *Ventajas que reporta el aprendizaje desarrollador Material en soporte electrónico*. Matanzas: Universidad de Matanzas.
105. Fariñas, G. (1995). *Maestro una estrategia para la enseñanza*. La Habana: Editorial Academia.
106. Fariñas, G. (2005). *¿Hacia dónde va la innovación educacional?* En: *Psicología, Educación y Sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano*. La Habana: Editorial Félix Varela.
107. Fariñas, G. (2006). *Desafíos de la investigación educativa: Presente y Futuro. Metodología de la investigación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
108. Forneiro, A. (2007). *El formador de Formación Profesional y Ocupacional*. Barcelona: Ediciones Octaedro.
109. Fontes, S. (n.d.). *Curso de Control Interno para Directivos de Organismos*.
110. Galperin, P. YA. (1982). *Sobre el método de formación por etapas de las acciones intelectuales*. Antología de la psicología pedagógica y de las edades. La Habana: Pueblo y Educación.
111. García Ma de los A. (2012). *Sistema de Tareas Docentes para la integración de los contenidos básicos en la asignatura Auditoría Financiera*. (Tesis de Maestría). Universidad de Cienfuegos.

112. García, A. (2006). *El estudio independiente en los sistemas de educación abierta y a distancia en el nivel superior*. En Conferencia dictada en la Facultad de Estudios Superiores. Acatlán. México: Universidad Nacional Autónoma.
113. García, G. (2003). *Compendio de Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
114. García, G. y Addine, F. (2005). Profesionalidad y currículo del docente. En: *El trabajo independiente sus formas de realización*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
115. Gracia, G. et al. (2005). *El trabajo independiente. Sus formas de realización*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
116. García, G. y Addine, F. (2005). Actividad de estudio: ¿Para qué y cómo estudiar? En: *El trabajo independiente, sus formas de realización*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
117. García, P. (2012). *Diseño y aplicación del Sistema de Control a los procedimientos de indicadores de Eficiencia, Eficacia y Economía en la Empresa Despalillo del Tabaco en Camajuaní*. (Tesis de Maestría). Universidad central "Martha Abreus". Villa Clara.
118. Gargallo, L. (2000). *Estrategias de Aprendizaje*. Centro de investigaciones y documentación educativa. España: Universidad de Valencia.
119. Gil, Z. (2005). *La enseñanza problemática en el desarrollo de la independencia cognoscitiva*.
120. Ginoris, O. (1999). *Didáctica desarrolladora y de atención a la diversidad*. Matanzas: Instituto Superior Pedagógico Juan Marinello.
121. Ginoris, O. (2001). *Aprendizaje Desarrollador: Reto de la UNESCO para el siglo XXI*. En: Conferencia de postgrado. Matanzas: Instituto Superior Pedagógico Juan Marinello.
122. Ginoris, O. (2001). *Didáctica Desarrolladora; teoría y práctica de la escuela cubana*. La Habana: MINED, Curso pre-congreso. Pedagogía' 2001.
123. Ginoris, O. (2002). *Fundamentos didácticos de la educación superior cubana*. La Habana: Editorial Félix Varela.
124. Ginoris, O. (2002). *Problemas teóricos esenciales de la Didáctica*. La Habana: IPLAC.
125. Ginoris, O. (2003). El aprendizaje escolar, proceso y resultados. *Revista Atenas* (4). Edición Única

126. Ginoris, O. (2005). *Recursos didácticos para propiciar el Aprendizaje desarrollador*. En: Evento Pedagogía 2005. La Habana. Curso 88. IPLAC.
127. Ginoris, O. (2009). *La semipresencialidad y sus exigencias pedagógicas y didácticas al proceso de formación de profesionales en la educación superior. Preparación Pedagógica para Profesores de la Nueva Universidad Cubana*. La Habana: Editorial Félix Varela.
128. Ginoris, O. (2011). *Visión del profesor: El proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador. Componentes del proceso de enseñanza aprendizaje: Objetivo, contenido, método de enseñanza aprendizaje*. Matanzas: Universidad de Matanzas.
129. Ginoris, O. et al. (2012). *Concepciones generales sobre el aprendizaje desarrollador y sus manifestaciones en los diferentes niveles de enseñanza*. Ciudad de Matanzas: Instituto Superior Pedagógico Juan Marinello.
130. Ginoris, O. et al. (2012). *Una aproximación al proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador* (CD - Room) Matanzas: (Maestría Educación Superior). Universidad de Matanzas.
131. Ginoris, O., Addine y F. Turcaz, J. (2013). *El proceso de enseñanza – aprendizaje desarrollador. Componentes del proceso de enseñanza aprendizaje*. Ciudad de la Habana: Universidad de La Habana.
132. González, A. et al. (2013). *La comunicación como vía para concebir tareas de aprendizaje desarrollador en Matemática*. Recuperado de: <http://www.revista.iplac.rimed.cu/index.php?option=com.matematica&catid=46&Itemid=292>.
133. González, A. (2004). *Educación Superior: Realidades y Perspectivas*. Manuscrito no publicado, Centro de Estudios en Educación, Universidad Central de Las Villas.
134. González, A. (2006). *La Universidad renovada*. Perú: Universidad Nacional “San Agustín de Arequipa”.
135. González, A.M. y Reinoso, C. (2002). *El proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador y la comunicación interpersonal*. La Habana: Editorial. Pueblo y Educación.
136. González, A.M. y Reinoso, C. (2004). *El trabajo independiente en la formación inicial del profesional de la educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
137. González, A.M. y Reinoso, C. (2004). *Nociones de Sociología, Psicología y Pedagogía*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

138. González, I. (1999). El alumno como indicador de calidad. Reflexiones en torno a su conceptualización. En *Indicadores en la Universidad: información y decisiones*. España.
139. González, M. (2013). *Orientaciones Didácticas para la realización del trabajo independiente en la Educación Superior*. (Tesis de Maestría). Universidad de Las Tunas.
140. González, M. (n.d.). Control Interno. Recuperado de: <http://gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/fin/ctinmegp.htm>.
141. González, T. (2010). *Sistema de Tareas Docentes para el fortalecimiento de habilidades específicas de Auditoría en estudiantes de la Tarea "Álvaro Reinoso"* (Tesis de Maestría) Universidad de Cienfuegos.
142. Gracia, G., et al. (2005). *El trabajo independiente. Sus formas de realización*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
143. Guerra, N. (2005). *Estrategia Pedagógica para la planificación del trabajo independiente integrado con la video clase en la asignatura de Biología*. En VIII Conferencia Internacional de Ciencias de la Educación. Camaguey.
144. Guerra, N. (2006). *Modelo pedagógico para la concepción del trabajo independiente integrado en la asignatura de biología*. (Tesis doctoral) Instituto Superior Pedagógico José Martí Pérez. Camaguey.
145. Gutiérrez Moreno, R. (2003). *Metodología para el trabajo con la tarea docente*. Santa Clara: Universidad Pedagógica "Félix Varela".
146. Heffes, G. (1994). *Auditoría de los Estados Financieros: Técnicas y Aplicaciones Modernas*. México: Grupo Editorial Iberoamericana.
147. Herman, J. (1997). *El informe de Auditoría*. México: Editorial Contables y Administrativos. Holmes, A. (n.d.). *Auditoría: Principios y Procedimientos*. México: Editorial UTHEA..
148. Hernández, R. (1992). *"Metodología de la Investigación"*. Madrid: Mc Graw Hill.
149. Hernandez, Y. (2012). *Exigencias en la formación del profesional vinculado a la modalidad de estudio semipresencial*. (Tesis de maestría) Instituto Superior Pedagógico. Ciego de Ávila.
150. Herrera, M.C. (2009). *Sistema de tareas para el trabajo independiente en la asignatura Psicología Social en el modelo pedagógico de la universalización*. (Tesis de Maestría). Universidad de Cienfuegos.

151. Herrero, F. y Valdez, Ma. N. (2015). *Problemas actuales de la Pedagogía y la formación del profesional universitario. La Didáctica en el contexto de las Ciencias Pedagógicas*. Ciudad de La Habana: Centro de Referencia para la Educación de Avanzada, Cujae.
152. Herrero, M.E. y Collazo, R. (2009). *Preparación Pedagógica para Profesores de la Nueva Universidad Cubana*. La Habana: Editorial Félix Varela.
153. Horruitiner, P. (2006). *La Universidad Cubana: el modelo de formación*. La Habana: Editorial “Félix Varela”.
154. Horruitiner, P. (2007). *La formación de profesionales en la educación superior cubana. Situación actual y perspectivas*. La Habana: Ministerio de Educación Superior.
155. Hurtado de Mendoza, S. (s.f.). Guía Teórica y Guía Práctica. *Sistema automatizado para ejecutar el Método de Consulta a Expertos*. Material em soporte magnético.
156. ICCP. (1994). *Proyecto TEDI. El desarrollo intelectual y su dirección en el proceso*. Documento en soporte electrónico del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
157. ICCP. (2003). *Proyecto TEDI. Principios de una enseñanza desarrolladora*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas (ICCP). Recuperado de: <http://www.vcl.cu/morfociencias/carpmetodolo/profesores.htm>.
158. Iglesia, M. (1998). *La autopreparación de los estudiantes en los primeros años de la educación superior*. (Tesis de doctoral) Universidad de Cienfuegos.
159. Indicaciones metodológicas sobre el curso por encuentros. (2012).
160. Informe COSO. (2004). Recuperado de: <http://www.cecofis.cu/mision.htm>.
161. Jiménez, H. (2010). Una concepción en el aprendizaje desarrollador de la Matemática. *Didáctica de las Ciencias. Revista Educación Cubana*.
162. Johnson, D. y Jonson, R. (2008). *Learning togheter and alone*. Englewood Brothers, Inc. U.S
163. Klingber, L. (1980). *Introducción a la Didáctica General*.. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
164. Labarrere, G. y Valdivia, G. (1988). *Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
165. Lanuez, M. y Fernández, E. (2006). *Material docente básico para el curso de metodología de la investigación educativa*. CátedraUNESCO en Ciencias de la Educación. La Habana. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.

166. Lara, D. (1995). *Sistema de Tareas Didácticas para la dirección del trabajo independiente en la metodología de la enseñanza de la Física*. (Tesis doctoral) Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Universidad Central de Las Villas.
167. Lara, L., Sánchez, L y Rouco, Z. (2010). *La interrelación dialéctica entre el trabajo independiente y el estudio independiente del estudiante en la nueva Universidad cubana*. Universidad de Cienfuegos: CEDDES..
168. Larena, Y. (2012). *Auditoría de Gestión, en la Unidad Presupuestada Educación Municipal, Aguada*. (Tesis de grado). Universidad de Cienfuegos.
169. Lázaro Martínez, A.J. (octubre – diciembre, 1991). Los indicadores en el proceso evaluador. Diseños métodos y técnicas. *Grupo Amuaya. Apuntes de Educación* (43)
170. Lazo J. (2006). *Pedagogía Universitaria*. Lima, Edit. UAP.
171. Leontiev, A. (1981). *Actividad, Consciencia y Personalidad*. La Habana: Pueblo y Educación.
172. Lipman, M. (1980). *Philosopy in the Classroom*. Philadelpy: Temple University.
173. López, I. (1987). El trabajo independiente. Una vía para contribuir al desarrollo integral de los estudiantes. *Ciencias Pedagógicas*. 8, (15), 11 – 23.
174. López, J. y García, G. (2013). *La orientación como parte de la actividad cognoscitiva de los escolares* En Compendio de Pedagogía. La Habana: Edit Ciencias Médicas.
175. López, J. (2000). Fundamentos psicológicos de la Pedagogía. En *Fundamentos de la educación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
176. López, M. R. (2011). *Laboratorio de Ejercicios de Auditoría de Gestión*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Cienfuegos: Universidad de Cienfuegos.
177. López, R. (2010). *Componentes para la estructura didáctica de un curso de Educación a Distancia usando como herramienta las plataformas gestoras*. (Tesis de Maestría). Universidad de Cienfuegos.
178. López, M.R (2012). Programa de la asignatura Auditoría de Gestión. Cienfuegos. Universidad “Carlos Rafael Rodríguez”.
179. Lorences, J. (2005). *"Aproximación al sistema como resultado científico"*. Documento en soporte electrónico.
180. Mariño, P. (1999). Las tareas docentes, diversas clasificaciones. Regularidades. (Tesis de Maestría). Universidad de Ciego de Ávila.

181. Martín, A.M., Domínguez y M., Paralera, C. (2011) *El entorno virtual: un espacio para el aprendizaje colaborativo*. Recuperado de: <http://edutec.rediris.es/revelec2/revelec35/>.
182. Martín, DR. y Herrera, J. I. (2014). La Formación de los docentes para potenciar el aprendizaje desarrollador *Gaceta Médica Espirituana*. Universidad “José Martí” Sancti Spiritus.
183. Martín, DR. y Herrera, J. I. (2014). Potenciar el Aprendizaje Desarrollador. *Gaceta Médica Espirituana*. Universidad de Sancti Spíritus.
184. Martínez, R. y Otero, I. (s/f.). De la reflexión a la correulación en el aprendizaje. *Revista Pedagogía Universitaria*, Recuperado de: <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/>
185. Meneces, G. (2007). *El proceso de enseñanza aprendizaje: El acto didáctico*, Interacción y aprendizaje en la Universidad. Estados Unidos: Universitat Rovira y Virgiri NTIC
186. Ministerio de Educación Superior (s/f). Modelo del profesional carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas. La Habana. Centro Rector Universidad de La Habana.
187. Ministerio de Educación Superior (s/f). Plan de estudio – D, modalidad presencial y semipresencial, carrera de licenciatura en Contabilidad y Finanzas. La Habana. Centro Rector Universidad de La Habana.
188. Ministerio de Educación Superior (s/f) Programa de la disciplina Auditoría. La Habana. Centro Rector: Universidad Habana.
189. MES. (2006). *La modalidad semipresencial*. La Habana.
190. MES. (2007). *Los retos de la nueva universidad cubana*. Presentado en: Congreso Internacional Pedagogía 2007, Ciudad de La Habana.
191. MES. (2007). *Reglamento para el trabajo docente y metodológico. Resolución 210/2007 y sus modificaciones*. La Habana: MES
192. MES. (2010). *El trabajo independiente y la autopreparación*. La Habana: Empresa de Producción del MES.
193. Ministerio de Educación Superior. (2010). Base orientadora de la actividad. La Habana. Ministerio de Educación Superior.
194. Miedes, E. (2008). Análisis de diferentes proyecciones en cuanto a principios para una enseñanza desarrolladora. En *Didáctica. Temas Complementarios*.

195. Milián, P. M. (2011). *La superación profesional de los docentes de la carrera de medicina para el tratamiento del contenido de la farmacología*. (Tesis doctoral). Universidad de Cienfuegos.
196. MINED. (1984). *Pedagogía*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
197. MINE (1983). *Seminario Nacional a dirigentes, metodólogos e inspectores* La Habana. Ministerio de Educación
198. Ministerio de Finanzas y Precios. (n.d.). Resolución 297/2003: Control Interno. La Habana: MFP
199. Moreno, E.. (n.d.). Auditoría. Recuperado de:<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldoc/fin1/auditeliana.htm>
200. Navarro, J. (2006). *Propuesta para potenciar la independencia cognoscitiva en la Educación Superior*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos5/sesu-segushtml>.
201. Núñez, J. (2004). *Del conocimiento socialmente significativo*. Presentado En Universidad 2004.
202. Organización de Naciones Unidas (1996). “La Educación encierra un tesoro”. Informe a la Unesco de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. *Revista de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*.
203. Ortiz, M. (2004). *La evaluación como proceso de la investigación*. Maracaibo: Colección de procesos educativos. Fe y Alegría.
204. Ortiz, A. L. (2005). *Aprendizaje desarrollador: Una estrategia pedagógica para educar instruyendo* Centro de Estudios Pedagógicos y Didácticos CEPEDID. Barranquilla Recuperado de:<http://www.monografias.com/trabajos26/aprendizaje-desarrollador/aprendizajdesarrollador.shtml#concep>
205. Ortiz, E.A. (2009). Comunicación Educación y aprendizaje como diálogo. *Revista Pedagogía Universitaria*. XI, (5) .
206. Ortiz, I. (2001). *Sistema de acciones para la dirección pedagógica del trabajo independiente*. (Tesis de maestría). Universidad de Oriente.
207. Padrón, A. y Vizcaíno, A. (2014). Alternativa metodológica dirigida a potenciar el proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador. *Revista de Asociación de inspectores de España: Avances en Educación Superior*. España.

208. Páez et al. (enero-marzo, (2006). Tendencias en la formación profesional universitaria en educación. *Perfiles Educativos*. (71).
209. Partido Comunista de Cuba. (2011). *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución*. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba., La Habana.
210. Peña, J. (2006.). *La comunicación como vínculo entre la actividad cognoscitiva y el trabajo independiente de los estudiantes en la clase*. La Habana: MES
211. Peña, J. A. y Gessa, H. M. (2004). *Presencia de la creatividad en el Trabajo independiente de los estudiantes*. Recuperado de: <http://www.ilustrados.com>
212. Pérez, Á. (2005). *El trabajo independiente en La Educación Superior: Alternativas para su orientación y control*. En: Evento Provincial de Pedagogía en la Universidad de Sancti Espíritus.
213. Pérez, C. (2001). *Trabajo Independiente. Vía y acción para un pensamiento creador*. En: Curso pre-evento Pedagogía 2001. Cienfuegos
214. Pérez, M. (n.d.). *El sistema de Gestión. Conceptos básicos para su diseño*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/67/siscontrges>.
215. Pérez, R. E. y Peña, R.A. (2007). *La clase encuentro* Las Tunas: Editorial Universitaria.
216. Pichs, B. (2012). La formación del profesional en los municipios. Ponencia presentada al Evento Internacional Universidad 2012. CD Evento.
217. Pozo, S. (2003). *Selección de Temas de Auditoría de Gestión*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
218. Pulido, A. (2005). *Propuesta de estrategia didáctica desarrolladora, para concebir el proceso de enseñanza-aprendizaje de la competencia comunicativa integral de la lengua inglesa, en alumnos de 6to. Grado de la escuela primaria en Pinar del Río*. Tesis de Doctorado. Universidad de Pinar del Río.
219. Rama, C. (2006). *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*. Recuperado de: www.iesalc.unesco.org.ve.
220. Recio, P.P. (2005). *Estrategia didáctica de trabajo con el mapa con enfoque desarrollador en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la geografía en la educación secundaria básica*. (Tesis Doctoral). I.S.P. Enrique José Varona.

221. Reinoso, C. et al. (2014). *El aprendizaje desarrollador. teoría y práctica en la formación de educadores*. La Habana .Universidad de Ciencias Pedagógicas “Enrique José Varona”.
222. Reyes, L. (2002). Contradicción dialéctica entre dependencia e independencia cognoscitiva del estudiante. La Habana. *Revista Pedagogía Universitaria*.
223. Rico Montero P. y Silvestre M. (1996) El proceso de enseñanza-aprendizaje. La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
224. Rico Montero P. (2000).*Selección de Temas Psicológicos y Pedagógicos*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
225. Rico, P. y Silvestre, M. (2003). *Problemas de la enseñanza y el aprendizaje*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
226. Rico, P. et. al. (2006). *La Zona de Desarrollo Próximo. Procedimientos y tareas de aprendizaje*. La Habana: Editorial pueblo y Educación.
227. Rico, P. (2006). *Reflexión y aprendizaje en el aula*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
228. Rico, P. et al. (2012). *Proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador*. La Habana. XI Seminario Nacional para educadores. Folleto Ministerio de Educación.
229. Rivera, G. (2005).*El trabajo independiente: sus formas de realización*. La Habana: Editorial. Pueblo y Educación.
230. Recio, D. (2007).*Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Editorial Prentice.
231. Rodríguez, R. (2010). *Modelo de dirección del proceso de enseñanza aprendizaje*. (Tesis doctoral). Universidad de Cienfuegos.
232. Rodríguez, E., Núñez, M.R. y Milián, P.M. (2011). Análisis sobre la modalidad pedagógica semipresencial. *Odiseo Revista Electrónica de Pedagogía*. Recuperado de: <http://odiseo.com.mx/correos-lector/>
233. Rodríguez, M. L. (2014). *La teoría de Aprendizaje Significativo*. Santa Cruz de Tenerife: Centro de Educación a Distancia (CEAD).
234. Rodríguez, M.L. (2004). *Teoría del aprendizaje significativo*. Santa Cruz de Tenerife: Centro de Educación a distancia “Pedro Suárez Hernández”.
235. Rojas, C. y otros (2004). *Acercas del aprendizaje desarrollador y las condiciones para lograrlo. Nociones de Sociología, Psicología y Pedagogía*.La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

236. Rojas, C. (2007). Particularidades del aprendizaje desarrollador. *Revista Varona*.
237. Rojas, C. (2007). El trabajo independiente de los estudiantes: su esencia y clasificación. *Revista Varona*.
238. Rojas, C. (n.d.). *Bases para un sistema de trabajo independiente en los alumnos*. La Habana:
239. Román, E. (2010). *Modelo Didáctico para perfeccionar el trabajo independiente en contextos de enseñanza semipresencial*. (Tesis doctoral). Universidad Central de Las Villas.
240. Rouco, Z. (2012). *El aprendizaje desarrollador centrado en el trabajo independiente. Una propuesta para la Universalización*. En: Seminario Internacional de docencia universitaria. Universidad de Cienfuegos.
241. Rouco, Z. y et al. (2012). *El aprendizaje desarrollador como logro de un proceso centrado en el trabajo independiente*. Presentado En: Congreso Internacional de Educación Superior Universidad 2012. La Habana.
242. Rouco, Z. y et al. (2014). Necesidad de promover aprendizaje desarrollador en estudiantes universitarios. *Revista Pedagogía Universitaria*, XIX, (4) Recuperado de: <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/>
243. Rouco, Z. et al. (2012). *El aprendizaje desarrollador como logro de un proceso centrado en el trabajo independiente. una propuesta en condiciones de universalización*. México: Miradas sobre la Educación.
244. Ruiz, M. (2001). *Profesionales competentes: Una respuesta educativa. Cómo puede la E.S. desarrollar un modelo educativo que contribuya al cumplimiento de la misión institucional en función de la calidad del egresado*. México: Instituto Politécnico Nacional. D.F.
245. Santos, E.M.yAddines, F. (2008). *Concepciones sobre aprendizaje*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
246. Santos, E.M. (2011). *¿Por qué un proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador?*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Material en soporte digital.
247. Sesín, M. (2007). *El trabajo independiente y el sistema de tareas en función de la asimilación: Indicaciones metodológicas*. Camagüey: Instituto Superior Pedagógico. José Martí.
248. Silverio, P. (2000) *Aprendizaje y desarrollo* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

249. Silvestre M. (1999). *Aprendizaje, Educación y Desarrollo*. La Habana. Editorial Pueblo y Educación.
250. Silvestre M. y Rizo C. (2000). *Aprendizaje y Diagnóstico*. Presentado en: Seminario Nacional para el Personal Docente. Ministerio de Educación. La Habana.
251. Silvestre, M. (2000). *Enseñanza y aprendizaje desarrollador*. México: Ediciones CEIDE.
252. Silvestre M. y Zilberstein J. (2000). *¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje?* México: Ediciones CEIDE.
253. Silvestre, M. (2001). *Aprendizaje, Educación y Desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
254. Silvestre, M. (2003). *El diagnóstico del proceso de enseñanza aprendizaje*. La Habana: ICCP.
255. Silvestre M. y Zilberstein, J (2004). *Enseñanza y aprendizaje desarrollador*. México: Ediciones CEIDE.
256. Silvestre, M. (2004). *Aprendizaje desarrollador y trabajo independiente*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
257. Silvestre, M. y Zilberteín, J. (2002). *Hacia una Didáctica Desarrolladora*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
258. Suárez, A. S. (1991). *La Moderna Auditoría: Un análisis conceptual y metodológico*. Madrid: Editorial Mc Grau – Hill.
259. Suárez, C. (2004). *Concepción de la enseñanza centrada en el estudiante*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
260. Subero, A. (2003). *Metodología de la enseñanza sustentada en un sistema de tareas docentes desarrolladoras para elevar el rendimiento estudiantil en la escuela básica venezolana en su Ira etapa*. (Tesis doctoral). Universidad de Villa Clara.
261. Talizina, N. F. (1987). *La Formación de la Actividad cognoscitiva de los Escolares*. La Habana: Ministerio de Educación Superior.
262. Torres, R. (2006). *Estrategia metodológica para diseñar el sistema de tareas docentes de la Física con un enfoque sociocultural*. (Tesis de Maestría). Universidad de Villa Clara.
263. Trabas, E. (2003). *Manual para la realización de la Auditoría de Gestión*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

264. Tünnermann, C. (1996). *La Educación Superior en el Umbral del Siglo XXI*. Caracas: CRESALC. UNESCO.
265. Tünnermann, C. (2002). *El rol del docente en la sociedad del siglo XXI*. República Dominicana: Ciudad universitaria de Santo Domingo.
266. Tünnermann, C. (2002). *Tendencias de la Educación Superior contemporánea y el rol de las universidades públicas*. UASN. República Dominicana: Ciudad universitaria de Santo Domingo.
267. Tünnermann, C. (2008). *La educación Superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998*.
268. UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción. Conferencia Mundial sobre Educación Superior*. París. Recuperado en: <http://www.education.unesco.org:80/educprog/wche/index.html>
269. UNESCO. (2000). *Foro mundial sobre la Educación*, Dakar, Senegal.
270. Valle, A. (2007). *Algunos modelos importantes en la investigación pedagógica*. Ciudad de La Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.
271. Valle, A. (2010). *Algunos resultados científico pedagógicos. Vías para su obtención*. Ciudad de la Habana.
272. Valle, A. D. (2012). *La investigación Pedagógica. Otra mirada*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
273. Valle, M.G. (2016, February 8). *Formación de profesionales en las instituciones de la educación superior*. *Periódico Granma*. Ciudad de la Habana.
274. Vázquez, Y. y Herrera, L.R. (2010). *Las tareas docentes integradoras dentro de la estructura de la actividad de estudio*. *Medisur* Recuperado de: <http://www.medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/1434/463>.
275. Vigotsky, L. S. (1978). *Aprendizaje*. Selección de lecturas de Psicología de las edades Tomo 1 La Habana: Editorial Pueblo y educación.
276. Vigotsky, L. S. (1979). *El Desarrollo de los procesos Psicológicos Superiores*. Barcelona: Editorial Crítica.
277. Vigotsky, L. S. (1988). *Interacción entre enseñanza y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y educación.
278. Zaldívar, G. (2006). *Estrategia didáctica para contribuir a un proceso de enseñanza aprendizaje desarrollador de los contenidos biológicos de décimo grado*. Tesis de Doctorado. Universidad de Matanzas.

279. Zilberstein, J. (1997). *¿Sabe usted estimular el desarrollo intelectual de sus alumnos en la clase de Ciencias Naturales?*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
280. Zilberstein, J. (mayo-junio, 1997), *¿Rigidez o flexibilidad en la organización del proceso de enseñanza aprendizaje en el salón de clases?*. *Revista Desafío Escolar. México* 1.
281. Zilberstein, J (feb-abr, 1997). *¿Necesita la escuela actual una nueva concepción de enseñanza?* *Revista Desafío Escolar. México*.
282. Zilberstein, T. J. y Silvestre, O. M. (1999). *Una Didáctica para una Enseñanza y un Aprendizaje Desarrollador*. La Habana: IPLAC
283. Zilberstein, J. y Silvestre, M. (2000). *Aprendizaje, enseñanza y desarrollo, en el libro ¿Cómo hacer más eficiente el aprendizaje?* México: Ediciones CEIDE.
284. Zilberstein, J. y Silvestre, M. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
285. Zilberstein, J. (2003). Valoración de los principios para la dirección del proceso de enseñanza aprendizaje en las universidades. *Revista Atenas*, (4). Edición Única.
286. Zilberstein, J. (2004) *Aprendizaje desarrollador*. Maestría en Ciencias de la Educación Superior. Matanzas: Universidad de Matanzas
287. Zilberstein, J. (2005). *Principios didácticos para el aprendizaje desarrollador*. Maestría en Ciencias de la Educación Superior. Matanzas: Universidad de Matanzas
288. Zilberstein, J. y Portela, R. (2005). *Una concepción desarrolladora de la motivación y el aprendizaje de las ciencias*. Recuperado de: http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/ed_ciencias_motivacion_aprendizaje.pdf

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO 1. Ideas identificadas en los nexos entre aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial, agrupadas en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador

ANEXO 2. Cuestionario para la autoevaluación de los expertos

ANEXO 3. Coeficiente de competencia de los expertos que participaron en la valoración de nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones del aprendizaje desarrollador para la formación de profesionales, modalidad semipresencial

ANEXO 4. Cuestionario para expertos (primera ronda)

ANEXO 5. Resultados del procesamiento de ideas valoradas por expertos (primera ronda)

ANEXO 6. Cuestionario para expertos (segunda ronda)

ANEXO 7. Procesamiento de la valoración de nuevos indicadores por expertos (segunda ronda)

ANEXO 8. Propuesta final de nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador para la formación de profesionales, modalidad semipresencial en atención a las sugerencias de los expertos

ANEXO 9. Cuestionario de consulta a especialistas

ANEXO 10. Resultados de la consulta a especialistas

ANEXO 11. Guía de observación a clases

ANEXO 12. Encuesta a estudiantes

ANEXO 13. Guía de entrevista a profesores

ANEXO 14. Guía para el análisis de documentos

ANEXO 15. Sistema de tareas desarrolladoras para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina Auditoría en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

ANEXO 16. Programa de apoyo a la tarea integradora

ANEXO 17. Cuestionario de autoevaluación de expertos para la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

ANEXO18. Coeficiente de competencia de los expertos que participaron en la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

ANEXO 19. Cuestionarioa expertos para la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

ANEXO 20. Procesamiento estadístico dela valoración del sistema de tareas desarrolladoras

ANEXO 21. Avales sobre el sistema de tareas desarrolladoras, relacionados con el ejercicio de la profesión y sustentadas en el trabajo independiente

ANEXO 22. Encuesta a estudiantes sobre las tareas desarrolladoras implementadas en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión, modalidad semipresencial

ANEXO 23. Entrevista a profesores sobre los resultados de la la implementación del sistema de tareas esarrolladoras

ANEXO 24. Entrevista grupal con estudiantes de 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

ANEXO 25. Tabulación de errores cometidos por los estudiantes en la realización de las tareas desarrolladoras que se aplicaron

ANEXO 1. Ideas identificadas en los nexos entre aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial, agrupadas en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador

I- DIMENSIÓN ACTIVACIÓN-REGULACIÓN

1. Mantiene una actitud crítica, reflexiva y analítica.
2. Posee hábitos y habilidades de trabajo independiente y autopreparación.
3. Trabaja de manera independiente y trasciende lo que le ha sido enseñado en el aula.
4. Aprende a aprender.
5. Comprometido con la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.
6. Implicado en una apropiación y reconstrucción de los conocimientos y experiencia histórico cultural.
7. Dedicado de manera sistemática al estudio con independencia y creatividad.
8. Presenta mayores niveles de independencia cognoscitiva, llegando a alcanzar niveles de interdependencia.
9. Interrelaciona dialécticamente el estudio y el trabajo independiente.
10. Vincula la teoría con la práctica y el estudio con el trabajo en estrecha relación con las tareas laborales.
11. Articulación de diversas formas y novedosas estrategias, estilos de enseñanza aprendizaje y recursos materiales.

II- DIMENSIÓN SIGNIFICATIVIDAD

1. Satisface expectativas de realización personal.
2. Reconoce y respeta los criterios de sus compañeros y aporta ideas novedosas.
3. Adquiere experiencias y vivencias en la universidad y en la comunidad donde se inserta.
4. Progresa en elementos de la esfera afectiva motivacional, que contribuyen a la formación integral y autodeterminada de su personalidad.
5. Demanda del aprendizaje desarrollador para el futuro desempeño profesional.
6. Conoce y aplica las normas y principios de la ética y estética de la profesión.
7. Socialización del conocimiento mediante un dialogo permanente y científico.

III- DIMENSIÓN MOTIVACIÓN POR APRENDER

1. Potencia intereses y autoestima positiva en correspondencia con sus necesidades cognitivas y afectivas
2. Adaptado a un mundo cambiante.
3. Dedicación sistemática al estudio.
4. Preparado para asumir su autoeducación durante toda la vida.
5. Capacitado como ciudadano responsable, competente y comprometido con el desarrollo social.
6. Comunicativo y establece relaciones interpersonales.
7. Capacitado para la aplicación creadora y la transferencia de conocimientos y habilidades a situaciones académicas y laborales desconocidas.
8. Cambia y se convierte en independiente, cooperativo y responsable.
9. Incentivado para alcanzar su idoneidad laboral.
10. Insertado en el entorno, lo que promueve cambios duraderos y generalizables, que le permiten la transformación de la realidad.
11. Sujeto activo en la gestión de conocimientos.

2. **Argumentación o fundamentación:** marque con una cruz (X), las fuentes que considera han influido más en el nivel de conocimiento y criterios que tiene sobre la temática en una de las tres opciones: alto, medio o bajo.

Fuentes de argumentación	Grados de influencias de c/u de las fuentes en su conocimiento y criterios:		
	Alta	Media	Baja
Análisis teórico realizado por usted.			
Experiencia alcanzada.			
Trabajos de autores nacionales.			
Trabajos de autores internacionales			
Conocimiento del estado del problema en Cuba y el extranjero.			
Intuición sobre el tema abordado.			

Muchas gracias por su colaboración.

MSc. Zenaida Rouco Albellán.

Investigadora

E- Mail: zrouco@ucf.edu.cu

ANEXO3. Coeficiente de competencia de los expertos que participaron en la valoración de nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones del aprendizaje desarrollador para la formación de profesionales, modalidad semipresencial

Tabla patrón para la autoevaluación de los expertos

Fuentes de argumentación	Grados de influencias de c/u de las fuentes en su conocimiento y criterios:		
	Alta	Media	Baja
Análisis teórico realizado por usted.	0.30	0.20	0.10
Experiencia alcanzada.	0.50	0.40	0.20
Trabajos de autores nacionales.	0.05	0.05	0.05
Trabajos de autores internacionales	0.05	0.05	0.05
Conocimiento del estado del problema en Cuba y el extranjero.	0.05	0.05	0.05
Intuición sobre el tema abordado.	0.05	0.05	0.05

Experto	Ka	Kc	K	Código
1	0,9	0,9	0,9	Alto
2	1	0,9	0,95	Alto
3	1	0,9	0,95	Alto
4	1	0,9	0,95	Alto
5	1	0,9	0,95	Alto
6	0,9	0,7	0,8	Alto
7	0,9	0,9	0,9	Alto
8	1	1	1	Alto
9	0,9	0,8	0,9	Alto
10	1	0,9	0,9	Alto
11	0,9	1	1	Alto
12	0,8	0,9	0,9	Alto
13	0,9	0,8	0,8	Alto
14	0,8	0,7	0,8	Alto
15	0,9	0,9	0,95	Alto
16	1	0,8	0,8	Alto
17	1	0,9	0,95	Alto
18	0,9	0,8	0,91	Alto
19	1	0,7	0,8	Alto
20	0,9	0,9	0,95	Alto
21	0,9	1	0,95	Alto
22	1	0,9	0,95	Alto
23	1	0,8	0,9	Alto
24	1	0,9	0,95	Alto
25	1	0,8	0,9	Alto
26	1	0,9	0,95	Alto

ANEXO 4. Cuestionario para expertos (primera ronda)

Objetivo:

Determinar si las ideas propuestas están o no contenidas en los indicadores específicos de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

Cuestionario

Estimado investigador:

La autora de la tesis titulada “el aprendizaje desarrollador en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial”, le solicita cooperación como experto en buscar respuesta al instrumento que se detalla en este anexo.

Con el propósito de proporcionarle información para cumplir con el objetivo trazado, se presenta una tabla comparativa entre los indicadores específicos de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador correspondientes a niveles de enseñanza precedentes a la universidad, y las ideas propuestas, las que fueron identificadas a partir de los nexos entre el aprendizaje desarrollador y la formación de profesionales, modalidad semipresencial. (Ver tabla comparativa entre los indicadores específicos de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y las ideas propuestas en los nexos entre aprendizaje desarrollador y formación de profesionales, modalidad semipresencial).

Marque con una cruz en las columnas correspondientes según considere en el análisis la inclusión o no de la idea en los indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador en la formación de profesionales, modalidad semipresencial. (Señale SÍ, si la idea no está contenida en los indicadores específicos y NO si aparece en dichos indicadores).

➤ DIMENSIÓN: ACTIVACIÓN – REGULACIÓN DEL APRENDIZAJE

No	IDEAS PROPUESTAS	SÍ.	NO
1.	Mantiene una actitud crítica, reflexiva y analítica.		
2.	Posee hábitos y habilidades de trabajo independiente y autopreparación.		
3.	Trabaja de manera independiente y trasciende lo que le ha sido enseñado en el aula.		
4.	Aprende a aprender.		
5.	Comprometido con la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.		
6.	Implicado en una apropiación y reconstrucción de los conocimientos y experiencia histórico cultural.		
7.	Dedicado de manera sistemática al estudio con independencia y creatividad.		
8.	Presenta mayores niveles de independencia cognoscitiva, llegando a alcanzar niveles de interdependencia.		
9.	Interrelaciona dialécticamente el estudio y el trabajo independiente.		
10.	Vincula la teoría con la práctica y el estudio con el trabajo en estrecha relación con las tareas laborales.		
11.	Articulación de diversas formas y novedosas estrategias, estilos de enseñanza aprendizaje y recursos materiales.		

OTRAS IDEAS QUE CONSIDERE OPORTUNO AGREGAR:

➤ **DIMENSIÓN:SIGNIFICATIVIDAD DE LOS PROCESOS**

No	IDEAS PROPUESTAS	SÍ	NO
1.	Satisface expectativas de realización personal.		
2.	Reconoce y respeta los criterios de sus compañeros y aporta ideas novedosas.		
3	Adquiere experiencias y vivencias en la universidad y en la comunidad donde se inserta.		
4	Progresa en elementos de la esfera afectiva motivacional, que contribuyen a la formación integral y autodeterminada de su personalidad.		
5	Demanda del aprendizaje desarrollador para el futuro desempeño profesional.		
6	Conoce y aplica las normas y principios de la ética y estética de la profesión.		
7	Socialización del conocimiento mediante un dialogo permanente y científico.		

OTRAS IDEAS QUE CONSIDERE OPORTUNO AGREGAR:

➤ **DIMENSIÓN:MOTIVACIÓN POR APRENDER**

No	IDEAS PROPUESTAS	SÍ	NO
1.	Potencia intereses y autoestima positiva en correspondencia con sus necesidades cognitivas y afectivas		
2.	Adaptado a un mundo cambiante.		
3.	Dedicación sistemática al estudio.		
4.	Preparado para asumir su autoeducación durante toda la vida.		
5.	Capacitado como ciudadano responsable, competente y comprometido con el desarrollo social.		
6	Comunicativo y establece relaciones interpersonales.		
7	Capacitado para la aplicación creadora y la transferencia de conocimientos y habilidades a situaciones académicas y laborales desconocidas.		
8	Cambia y se convierte en independiente, cooperativo y responsable.		
9	Incentivado para alcanzar su idoneidad laboral.		
10	Insertado en el entorno, lo que promueve cambios duraderos y generalizables, que le permiten la transformación de la realidad.		
11	Sujeto activo en la gestión de conocimientos.		

OTRAS IDEAS QUE CONSIDERE OPORTUNO AGREGAR:

Le agradecemos mucho su cooperación,

MSc. Zenaida Rouco Albellán.

Investigadora

E- Mail: zrouco@ucf.edu.cu

Tabla comparativa de consulta por los expertos entre los indicadores específicos de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y las ideas propuestas en los nexos entre aprendizaje desarrollador y formación de profesionales, modalidad semipresencial

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Ideas propuestas
<p style="text-align: center;">I- DIMENSIÓN ACTIVACIÓN- REGULACIÓN</p> <p>Caracteriza la naturaleza activa y consciente de los procesos y mecanismos intelectuales en los que se sustenta y de los resultados. Apunta hacia la educación de estudiantes que más que consumir y acumular información, puedan buscarla, producirla, problematizarla, criticarla, transformarla, y utilizarla de manera consciente y creadora para tomar decisiones, resolver nuevos problemas y situaciones, y erigirla como base para los nuevos y constantes aprendizajes.</p> <p>*SUBDIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividad intelectual productiva-creadora (su componente cognitivo). 2. Desarrollo de los procesos y habilidades de la metacognición, que están en la base del control y la autorregulación del aprendizaje y constituye un elemento central del “aprender a aprender”. (componente metacognitivo.) 	<p>a) Nivel de independencia alcanzado por el estudiante.</p> <p>b) Actitud asumida ante los señalamientos positivos y negativos.</p> <p>c) Valoración y compromiso ante sus fortalezas y debilidades por aprender</p> <p>d) Estrategias de aprendizaje que asume.</p> <p>e) Desarrollo del pensamiento lógico para aprender.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Mantiene una actitud crítica, reflexiva y analítica. 2 Posee hábitos y habilidades de trabajo independiente y autoperación. 3 Trabaja de manera independiente y trasciende lo que le ha sido enseñado en el aula. 4 Aprende a aprender. 5 Comprometido con la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. 6 Implicado en una apropiación y reconstrucción de los conocimientos y experiencia histórico cultural. 7 Dedicado de manera sistemática al estudio con independencia y creatividad. 8 Presenta mayores niveles de independencia cognoscitiva, llegando a alcanzar niveles de interdependencia. 9 Interrelaciona dialécticamente el estudio y el trabajo independiente. 10 Vincula la teoría con la práctica y el estudio con el trabajo en estrecha relación con las tareas laborales. 11 Articulación de diversas formas y novedosas estrategias, estilos de enseñanza aprendizaje y recursos materiales.

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Ideas propuestas
<p style="text-align: center;">II- DIMENSIÓN SIGNIFICATIVIDAD</p> <p>Ella pretende englobar la influencia de una necesaria integración de los aspectos cognitivos y los aspectos afectivos y valorativos en cualquier aprendizaje desarrollador, y el impacto que este siempre tiene en la personalidad íntegra de los educandos.</p> <p>*SUBDIMENSIONES:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecimiento de relaciones significativas en el aprendizaje (la interacción de los estudiantes con los contenidos de manera que se logre:una significatividad cognitiva-conceptual, experiencial o prácticay afectiva) 2. Implicación en la formación de sentimientos, actitudes y valores, a partir del desarrollo de su capacidad para generarlos. 	<p>a) Dominio del contenido aprendido.</p> <p>b) Búsqueda de soluciones a problemas prácticos.</p> <p>c) Establecimiento de significados con el contenido que aprende.</p> <p>d) Pensamiento activo y creador.</p> <p>e) Relaciona lo aprendido con su experiencia cotidiana.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1 Satisface expectativas de realización personal. 2 Reconoce y respeta los criterios de sus compañeros y aporta ideas novedosas. 3 Adquiere experiencias y vivencias en la universidad y en la comunidad donde se inserta. 4 Progresa en elementos de la esfera afectiva motivacional, que contribuyen a la formación integral y autodeterminada de su personalidad. 5 Demanda del aprendizaje desarrollador para el futuro desempeño profesional. 6 Conoce y aplica las normas y principios de la ética y estética de la profesión. 7 Socialización del conocimiento mediante un dialogo permanente y científico.

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Ideas propuestas
<p align="center">III- DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PARA APRENDER</p> <p>Abarca las particularidades de los procesos motivacionales que estimulan, sostienen y dan una dirección al aprendizaje que realizan los estudiantes, y que condicionan su expresión como actividad permanente de auto-perfeccionamiento y autoeducación. Resulta muy importante la creación un clima afectivo con estimulación y refuerzo de la participación permanente de los estudiantes en su aprendizaje, donde prime el reconocimiento y la interpretación pedagógica del comportamiento grupal de los estudiantes y se estimulen los buenos resultados</p> <p>* SUBDIMENSIONES:</p> <p>1. Las motivaciones predominantemente intrínsecas hacia el aprendizaje</p> <p>2. El sistema de autovaloraciones y expectativas positivas con respecto al aprendizaje, las que garantizan al individuo la seguridad necesaria para esforzarse y perseverar a pesar de los obstáculos que puedan surgir en las tareas de aprendizaje.</p>	<p>a) Motivación por el estudio.</p> <p>b) Motivado hacia la carrera elegida.</p> <p>c) Incentivado para entender la necesidad de aprender para toda la vida.</p> <p>d) Prevalcen las motivaciones intrínsecas.</p> <p>e) Logro de expectativas sobre el aprendizaje en cortos plazos.</p>	<p>1 Potencia intereses y autoestima positiva en correspondencia con sus necesidades cognitivas y afectivas</p> <p>2 Adaptado a un mundo cambiante.</p> <p>3 Dedicación sistemática al estudio.</p> <p>4 Preparado para asumir su autoeducación durante toda la vida.</p> <p>5 Capacitado como ciudadano responsable, competente y comprometido con el desarrollo social.</p> <p>6 Comunicativo y establece relaciones interpersonales.</p> <p>7 Capacitado para la aplicación creadora y la transferencia de conocimientos y habilidades a situaciones académicas y laborales desconocidas.</p> <p>8 Cambia y se convierte en independiente, cooperativo y responsable.</p> <p>9 Incentivado para alcanzar su idoneidad laboral.</p> <p>10 Insertado en el entorno, lo que promueve cambios duraderos y generalizables, que le permiten la transformación de la realidad.</p> <p>11 Sujeto activo en la gestión de conocimientos.</p>

ANEXO5. Resultados del procesamiento de ideas valoradas por expertos (primera ronda)

FrecuenciaPorcentaje
Ideas a analizar

ACTIVACIÓN-REGULACIÓN

Actitud crítica, reflexiva y analítica	23	88,46
Aprender a aprender	17	65,38
Articulación formas-estrategias-estilos enseñanza aprendizaje-recursos materiales	20	76,92
Compromiso con la auto..., co... y heteroevaluación	26	100,00
Dedicación sistemática al estudio con independencia y creatividad	21	80,77
Hábitos y habilidades trabajo independiente	19	73,08
Implicación en reconstrucción de conocimientos y experiencia histórico cultural	21	80,77
Interrelación dialéctica estudio-trabajo independiente	23	88,46
Niveles de independencia cognoscitiva-niveles de interdependencia	21	80,77
Trabajo de manera independiente	22	84,62
Vinculación teoría-práctica-estudio con trabajo-tareas laborales	23	88,46

SIGNIFICATIVIDAD

Adquisición de experiencias y vivencias en universidad y la comunidad	15	57,69
Conocimiento y aplicación de normas y principios éticos y estéticos profesionales	21	80,77
Demanda de aprendizaje desarrollador para futuro desempeño profesional	9	34,62
Elementos en esfera afectiva motivacional que contribuyen a formación integral y autodeterminación de	20	76,92
Reconocimiento, respeto a criterios de sus compañeros, aporta ideas novedosas	22	84,62
Satisfacción, expectativas, realización personal	20	76,92
Socialización del conocimiento mediante dialogo permanente y científico	24	92,31

MOTIVACIÓN PARA APRENDER

Adaptación al cambio	13	50,00
Capacidad de aplicación creadora y transferencia de conocimientos, habilidades a situaciones académica	17	65,38
Capacitado como ciudadano responsable, competente y comprometido con desarrollo social	23	88,46
Comunicación y establecimiento de relaciones interpersonales	22	84,62
Conversión en independiente, cooperativo y responsable	25	96,15
Dedicación sistemática al estudio	20	76,92
Incentivación para alcanzar idoneidad laboral	14	53,85
Inserción en el entorno, para promover cambios duraderos y generalizables, que permiten transformar r	19	73,08
Potencialidad de intereses y autoestima positiva correspondientes a necesidades cognitivas y afectiva	25	96,15
Preparación para asumir autoeducación permanente	20	76,92
Sujeto activo en gestión de conocimientos	23	88,46

***COMENTARIO:** como de observa los resultados, la mayoría de las ideas analizadas por los expertos se comportan por encima del 76,92% en su valoración. Quedan por debajo del 73,08%, por dimensiones como sigue: Dimensión I (activación - regulación), "aprender a aprender" 65,38%, al considerarse por los expertos que está incluida en los indicadores específicos. Dimensión II (significatividad), "adquisición de experiencias y vivencias en la universidad y la comunidad" 57,69%, "demanda del aprendizaje desarrollador para futuro desempeño profesional" 34,62%, por considerarse implícitas. Dimensión III (motivación por aprender), "adaptación al cambio y capacidad de aplicación creadora", "transferencia de conocimientos" las que sugieren sean insertadas en otra dimensión.

ANEXO 6. Cuestionario para expertos (segunda ronda)

Objetivo:

Valorar los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador, en correspondencia con las exigencias de la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Cuestionario

Estimado investigador:

Requerimos de sus criterios para valorar los nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

Después de haber procesado la primera ronda de consultas en la que usted participó, algunas de las ideas fueron decantadas y otras se sometieron a un proceso de integración. Con posterioridad se determinaron nuevos indicadores que agrupan las ideas integradas, los que fueron distribuidos por las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador.

Con el propósito de proporcionarle información para cumplir con el objetivo trazado, se presenta una tabla comparativa entre los indicadores específicos de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador, correspondientes a niveles de enseñanza precedentes a la universidad, y los nuevos determinados para la formación de profesionales, modalidad semipresencial.

Es necesario que retome la tabla comparativa entregada en la primera ronda, a fin de que pueda ubicarse mejor en lo relativo a los fundamentos que aparecen en cada dimensión y a los indicadores específicos.

A continuación, aparecen hojas de trabajo por dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador, que sirven para expresar su aceptación o no de los nuevos indicadores, así como para proponer otras valoraciones que usted considere oportuno expresar.

HOJA DE TRABAJO

DIMENSIÓN: ACTIVACIÓN – REGULACIÓN DEL APRENDIZAJE

No	NUEVOS INDICADORES DETERMINADOS	SÍ	NO
1.	Reflexión personal: Criticar, cuestionar actividades. Generar alternativas de solución a problemas.		
2.	Autoevaluación: compromiso con los logros del aprendizaje. Autoconocimiento de sus propios procesos, avances y resultados.		
3.	Autopreparación: Autogestor de conocimientos. Dedicación sistemática al estudio individual y en equipos. Interrelaciona estudio y trabajo independiente.		
4.	Interdependencia: Nivel de independencia alcanzado por medio del trabajo en equipos, cooperativo.		
5.	Vinculación de la teoría con la práctica: Trascender lo aprendido en el aula en la realización de tareas laborales. Transferencia de conocimientos y habilidades a nuevas situaciones de manera creadora.		
6.	Reconstrucción de conocimientos: Emplear la experiencia histórico social; establece la relación entre los conocimientos ya adquiridos y los nuevos.		

OTRAS VALORACIONES AL RESPECTO QUE CONSIDERE OPORTUNO EXPRESAR:

➤ DIMENSIÓN: SIGNIFICATIVIDAD DE LOS PROCESOS

No	NUEVOS INDICADORES DETERMINADOS	SÍ	NO
1.	Ética profesional: Posee convicciones, muestra sentimientos, actitudes y valores jerarquizados; aplica las normas y principios éticos propios de la profesión.		
2.	Comunicación fundamentada científicamente: Establece relaciones interpersonales, vinculando lo afectivo cognitivo.		

OTRAS VALORACIONES AL RESPECTO QUE CONSIDERE OPORTUNO EXPRESAR:

➤ **DIMENSION: MOTIVACION POR APRENDER**

No	NUEVOS INDICADORES DETERMINADOS	SÍ	NO
1.	Modos de actuación profesional: Aplica habilidades adquiridas, promueve transformación en el escenario laboral.		
2.	Posee recursos psicológicos para resolver conflictos personales y profesionales: Desarrollo de niveles de autoestima; persevera en su accionar personal y profesional.		
3.	Responsabilidad y compromiso con el desarrollo social: Competente en correspondencia con el encargo social; autonomía y creatividad en la realización de tareas de aprendizaje Actitud emprendedor; genera proyectos profesionales.		

OTRAS VALORACIONES AL RESPECTO QUE CONSIDERE OPORTUNO EXPRESAR: _____

Le agradecemos mucho su cooperación,

MSc. Zenaida Rouco Albellán.

Investigadora.

E- Mail: zrouco@ucf.edu.cu

Tabla comparativa para responder cuestionario de expertos (segunda ronda), con los indicadores específicos de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador y los nuevos determinados para la formación de profesionales, modalidad semipresencial como resultado del algoritmo seguido

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Indicadores determinados
<p style="text-align: center;">I- DIMENSIÓN ACTIVACIÓN - REGULACIÓN</p> <p>Caracteriza la naturaleza activa y consciente de los procesos y mecanismos intelectuales en los que se sustenta y de los resultados. Apunta hacia la educación de estudiantes que más que consumir y acumular información, puedan buscarla, producirla, problematizarla, criticarla, transformarla, y utilizarla de manera consciente y creadora para tomar decisiones, resolver nuevos problemas y situaciones, y erigirla como base para los nuevos y constantes aprendizajes.</p> <p>*SUBDIMENSIONES:</p> <p>3. Actividad intelectual productiva-creadora (su componente cognitivo).</p> <p>4. Desarrollo de los procesos y habilidades de la metacognición, que están en la base del control y la autorregulación del aprendizaje y constituye un elemento central del “aprender a aprender”. (componente metacognitivo.)</p>	<p>a) Nivel de independencia alcanzado por el estudiante.</p> <p>b) Actitud asumida ante los señalamientos positivos y negativos.</p> <p>c) Valoración y compromiso ante sus fortalezas y debilidades por aprender</p> <p>d) Estrategias de aprendizaje que asume.</p> <p>e) Desarrollo del pensamiento lógico para aprender</p>	<p>1) Reflexión personal: criticar, cuestionar actividades. Generar alternativas de solución a problemas.</p> <p>2) Autoevaluación: compromiso con los logros del aprendizaje. Autoconocimiento de sus propios procesos, avances y resultados.</p> <p>3)Autopreparación: autogestor de conocimientos. Dedicación sistemática al estudio individual y en equipos. Interrelaciona estudio y trabajo independiente.</p> <p>4) Interdependencia: nivel de independencia alcanzado por medio del trabajo en equipos, cooperativo.</p> <p>5) Vinculación de la teoría con la práctica: trascender lo aprendido en el aula en la realización de tareas laborales. Transferencia de conocimientos y habilidades a nuevas situaciones de manera creadora.</p> <p>6) Reconstrucción de conocimientos: emplear la experiencia histórico social; establece la relación entre los conocimientos ya adquiridos y los nuevo</p>

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Indicadores determinados
<p align="center">II- DIMENSIÓN SIGNIFICATIVIDAD DE LOS PROCESOS</p> <p>Ella pretende englobar la influencia de una necesaria integración de los aspectos cognitivos y los aspectos afectivos y valorativos en cualquier aprendizaje desarrollador, y el impacto que este siempre tiene en la personalidad íntegra de los educandos.</p> <p>*SUBDIMENSIONES:</p> <p>3. Establecimiento de relaciones significativas en el aprendizaje (la interacción de los estudiantes con los contenidos de manera que se logre: una significatividad cognitiva- conceptual, experiencial o práctica y afectiva)</p> <p>4. Implicación en la formación de sentimientos, actitudes y valores, a partir del desarrollo de su capacidad para generarlos.</p>	<p>a) Dominio del contenido aprendido.</p> <p>b) Búsqueda de soluciones a problemas prácticos.</p> <p>c) Establecimiento de significados con el contenido que aprende.</p> <p>d) Pensamiento activo y creador.</p> <p>e) Relaciona lo aprendido con su experiencia cotidiana.</p>	<p>1) Ética profesional: Posee convicciones, muestra sentimientos, actitudes y valores jerarquizados; aplica las normas y principios éticos propios de la profesión</p> <p>2) Comunicación fundamentada científicamente: establece relaciones interpersonales, vinculando lo afectivo cognitivo.</p>

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Indicadores determinados
<p>III- DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PARA APRENDER</p> <p>Abarca las particularidades de los procesos motivacionales que estimulan, sostienen y dan una dirección al aprendizaje que realizan los estudiantes, y que condicionan su expresión como actividad permanente de auto-perfeccionamiento y autoeducación. Resulta muy importante la creación un clima afectivo con estimulación y refuerzo de la participación permanente de los estudiantes en su aprendizaje, donde prime el reconocimiento y la interpretación pedagógica del comportamiento grupal de los estudiantes y se estimulen los buenos resultados</p> <p>* SUBDIMENSIONES:</p> <p>1. Las motivaciones predominantemente intrínsecas hacia el aprendizaje</p> <p>2. El sistema de autovaloraciones y expectativas positivas con respecto al aprendizaje, las que garantizan al individuo la seguridad necesaria para esforzarse y perseverar a pesar de los obstáculos que puedan surgir en las tareas de aprendizaje.</p>	<p>a) Motivación por el estudio.</p> <p>b) Motivado hacia la carrera elegida.</p> <p>c) Incentivado para entender la necesidad de aprender para toda la vida.</p> <p>d) Prevalcen las motivaciones intrínsecas.</p> <p>e) Logro de expectativas sobre el aprendizaje en cortos plazos.</p>	<p>1) Modos de actuación profesional: aplica habilidades adquiridas, promueve transformación en el escenario laboral.</p> <p>2) Posee recursos psicológicos para resolver conflictos personales y profesionales: Desarrollo de niveles de autoestima; persevera en su accionar personal y profesional.</p> <p>3) Responsabilidad y compromiso con el desarrollo social: competente en correspondencia con el encargo social; autonomía y creatividad en la realización de tareas de aprendizaje</p> <p>Actitud emprendedor; genera proyectos profesionales.</p>

ANEXO 7. Procesamiento de la valoración de nuevos indicadores por expertos (segunda ronda)

Ideas (nuevos indicadores) a analizar	Frecuencia	Porcentaje
ACTIVACIÓN-REGULACIÓN		
Reflexión personal: Criticar, cuestionar actividades. Generar alternativas de solución a problemas.	25	96,15
Autoevaluación: compromiso con los logros del aprendizaje Autoconocimiento de sus propios procesos, avances y resultados	26	100,00
Autopreparación: Autogestor de conocimientos. Dedicación sistemática al estudio individual y en equip	26	100,00
Interdependencia: Nivel de independencia alcanzado por medio del trabajo en equipos, cooperativo.	23	88,46
Vinculación de la teoría con la práctica: Trascender lo aprendido en el aula en la realización de tar	24	92,31
SIGNIFICATIVIDAD		
Ética profesional: Posee convicciones, muestra sentimientos, actitudes y valores jerarquizados; aplic	24	92,31
Comunicación fundamentada científicamente: Establece relaciones interpersonales, vinculando lo afectivo	24	92,31
Reconstrucción de conocimientos: Emplear la experiencia histórico social; establece la relación entre	24	92,31
MOTIVACIÓN PARA APRENDER		
Modos de actuación profesional: Aplica habilidades adquiridas, promueve transformación en el escenari	24	92,31
Posee recursos psicológicos para resolver conflictos personales y profesionales: Desarrollo de nivele	24	92,31
Responsabilidad y compromiso con el desarrollo social: Competente en correspondencia con el encargo s	25	96,15

***COMENTARIO:** como se aprecia en los resultados del procesamiento estadístico, en la dimensión I (Activación - regulación del aprendizaje), los indicadores 2 y 3 propuestos (autoevaluación y autopreparación), son aceptados por 100% de los expertos y el indicador 4 (interdependencia), lo reconocen el 88%. El resto de los indicadores propuestos en esta dimensión: (vinculación de la teoría con la práctica y reconstrucción de conocimientos), son aprobados por el 92,3%. En las dimensiones II (Significatividad de los procesos) y III (Motivación por aprender), todos los indicadores propuestos son ratificados por el 92,31% de los expertos, lo que refleja un nivel de satisfacción muy favorable.

ANEXO 8. Propuesta final de nuevos indicadores a añadir en las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador para la formación de profesionales, modalidad semipresencial en atención a las sugerencias de los expertos

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Nuevos indicadores a añadir
<p>I- DIMENSIÓN</p> <p>ACTIVACIÓN - REGULACIÓN</p> <p>Caracteriza la naturaleza activa y consciente de los procesos y mecanismos intelectuales en los que se sustenta y de los resultados. Apunta hacia la educación de estudiantes que más que consumir y acumular información, puedan buscarla, producirla, problematizarla, criticarla, transformarla, y utilizarla de manera consciente y creadora para tomar decisiones, resolver nuevos problemas y situaciones, y erigirla como base para los nuevos y constantes aprendizajes.</p> <p>*SUBDIMENSIONES:</p> <p>1. Actividad intelectual productiva-creadora (su componente cognitivo).</p> <p>2. Desarrollo de los procesos y habilidades de la metacognición, que están en la base del control y la autorregulación del aprendizaje y constituye un elemento central del “aprender a aprender”. (componente metacognitivo.)</p>	<p>a) Nivel de independencia alcanzado por el estudiante.</p> <p>b) Actitud asumida ante los señalamientos positivos y negativos.</p> <p>c) Valoración y compromiso ante sus fortalezas y debilidades por aprender</p> <p>d) Estrategias de aprendizaje que asume.</p> <p>e) Desarrollo del pensamiento lógico para aprender.</p>	<p>1. Reflexión personal: criticar, autovalorar, cuestionar actividades. Generar alternativas de solución a problemas.</p> <p>2. Autoevaluación: compromiso con los logros del aprendizaje. Autoconocimiento de sus propios procesos, avances y resultados.</p> <p>3. Autogestión de conocimientos: planifica la autopreparación. Interrelaciona trabajo y estudio independiente.</p> <p>4. Interdependencia: Independencia alcanzada para la cooperación e interacción entre los estudiantes.</p>

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Nuevos indicadores a añadir
<p>II- SIGNIFICATIVIDAD DE LOS PROCESOS</p> <p>Ella pretende englobar la influencia de una necesaria integración de los aspectos cognitivos y los aspectos afectivos y valorativos en cualquier aprendizaje desarrollador, y el impacto que este siempre tiene en la personalidad íntegra de los educandos.</p> <p>*SUBDIMENSIONES:</p> <p>1. Establecimiento de relaciones significativas en el aprendizaje (la interacción de los estudiantes con los contenidos de manera que se logre:una significatividad cognitiva-conceptual, experiencial o prácticay afectiva)</p> <p>2. Implicación en la formación de sentimientos, actitudes y valores, a partir del desarrollo de su capacidad para generarlos.</p>	<p>a) Dominio del contenido aprendido.</p> <p>b) Búsqueda de soluciones a problemas prácticos.</p> <p>c) Establecimiento de significados con el contenido que aprende.</p> <p>d) Pensamiento activo y creador.</p> <p>e) Relaciona lo aprendido con su experiencia cotidiana.</p>	<p>1) Ética profesional: posee convicciones, muestra sentimientos, actitudes y valores jerarquizados; aplica las normas y principios éticos propios de la profesión.</p> <p>2) Comunicación asertiva científicamente fundamentada: Establece relaciones interpersonales, vinculando lo afectivo cognitivo. Muestra sentimientos, cualidades y valores positivos.</p> <p>3) Valoración de los contenidos en el desempeño profesional: Trascender lo aprendido en el aula en la realización de tareas profesionales. Transferencia de conocimientos y habilidades a nuevas situaciones de manera creadora Valorar la utilidad de los contenidos para el desempeño profesional. Actitud emprendedora.</p> <p>4)Reconstrucción de conocimientos: emplear la experiencia histórico social; establece la relación entre los conocimientos ya adquiridos y los nuevos.</p>

Dimensiones del aprendizaje desarrollador	Indicadores específicos	Nuevos indicadores a añadir
<p>III- DIMENSIÓN MOTIVACIÓN PARA APRENDER</p> <p>Abarca las particularidades de los procesos motivacionales que estimulan, sostienen y dan una dirección al aprendizaje que realizan los estudiantes, y que condicionan su expresión como actividad permanente de auto-perfeccionamiento y autoeducación. Resulta muy importante la creación un clima afectivo con estimulación y refuerzo de la participación permanente de los estudiantes en su aprendizaje, donde prime el reconocimiento y la interpretación pedagógica del comportamiento grupal de los estudiantes y se estimulen los buenos resultados</p> <p>* SUBDIMENSIONES:</p> <p>1. Las motivaciones predominantemente intrínsecas hacia el aprendizaje</p> <p>2. El sistema de autovaloraciones y expectativas positivas con respecto al aprendizaje, las que garantizan al individuo la seguridad necesaria para esforzarse y perseverar a pesar de los obstáculos que puedan surgir en las tareas de aprendizaje.</p>	<p>a) Motivación por el estudio.</p> <p>b) Motivado hacia la carrera elegida.</p> <p>c) Incentivado para entender la necesidad de aprender para toda la vida.</p> <p>d) Prevalecen las motivaciones intrínsecas.</p> <p>e) Logro de expectativas sobre el aprendizaje en cortos plazos.</p>	<p>1) Modos de actuación profesional: aplica conocimientos, habilidades desarrolladas y valores formados. Promueve transformación en el escenario laboral. Actitud emprendedora.</p> <p>2) Resolución de conflictos personales y profesionales: Posee recursos psicológicos y autocontrol del aprendizaje. Desarrollo de niveles de conocimiento y autoestima; persevera en su accionar personal y profesional.</p> <p>3) Responsabilidad y compromiso con el desarrollo social: competente en correspondencia con el encargo social; autonomía y creatividad en la realización de tareas de aprendizaje. Proyecta una actividad profesional creadora.</p> <p>4) Motivado para desaprender y reaprender nuevos conocimientos y habilidades: Búsqueda información actualizada desecha lo obsoleto, lo no válido del contenido aprendido. Establece nexos entre lo aprendido y lo nuevo por aprender.</p>

ANEXO 9. Cuestionario de consulta a especialistas

Objetivo:

Validar los instrumentos elaborados para la recogida de información en la aplicación del diagnóstico.

Estimados colegas, como especialista valore los instrumentos que se adjuntan para aplicar en el diagnóstico y obtener información sobre: situación que presenta la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, respecto a las exigencias que lo caracterizan. Resultados del aprendizaje: potencialidades para promover el aprendizaje desarrollador y sus tres dimensiones básicas.

A continuación se ponen a su consideración los criterios que facilitaran argumentar el rigor científico de los instrumentos.

Se solicita la mayor participación posible para lograr corregir y perfeccionar estos instrumentos. Agradecemos su valiosa colaboración

ASPECTOS GENERALES

Otorgue, según su opinión, a cada instrumento, una categoría por ítem que aparece a continuación, marcando con una “X” en la columna correspondiente. Las categorías son:

5 Muy Alto, 4 Alto, 3 Medio, 2 Bajo y 1 Muy Bajo

No	Criterios sobre los instrumentos elaborados	5	4	3	2	1
1	Viabilidad.					
2	Aplicabilidad.					
3	Factibilidad.					
4	Credibilidad.					
5	Consistencia					
6	Neutralidad					

ANEXO 10. Resultados de la consulta a especialistas

En la consulta a especialistas participaron nueve doctores en ciencias en pedagógicas, pertenecientes a la universidad de Cienfuegos. Los criterios para la selección de los especialistas se basaron en los siguientes elementos.

- Categoría científica.
- Categoría docente superior.
- Años de experiencia en la educación superior.
- Resultados científicos.

Cinco (5) de los especialistas son profesores titulares y cuatro son profesores auxiliares. Todos tienen más de diez años de experiencia en la educación superior.

Fueron presentados a los especialistas los siguientes instrumentos.

- Guía de observación a clases.
- Guía de análisis de documentos.
- Guía de entrevista a profesores.
- Encuesta a estudiantes.

Todos los criterios fueron valorados por los especialistas en la escala de muy alto y alto. Con relación a la viabilidad de los instrumentos elaborados, expresaron que se pueden aplicar en el contexto de la Universidad actual para obtener información sobre la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial y las potencialidades existentes para potenciar el aprendizaje desarrollador, lo que permitirá la realización de un diagnóstico del estado actual y sobre la base de sus resultados fundamentar la propuesta como aporte de la investigación.

Los instrumentos propuestos se consideraron consistentes por los especialistas consultados en este sentido indican que se triangule la información recepcionada para contrastar las perspectivas individuales del investigador y de los investigados.

Hay garantía de que los datos obtenidos en la investigación no están sesgados por motivaciones, intereses y perspectivas del investigador lo que confirma la neutralidad de los instrumentos propuestos.

Según los especialistas los instrumentos aportarán información aceptable es decir creíble, aluden a la confianza en la veracidad de datos que se recogerán durante la investigación y hacen referencia a que exista correspondencia entre los resultados de la investigación, las percepciones que los sujetos participantes poseen de la realidad estudiada se contará con evidencias teóricas y prácticas.

Igualmente destacan la importancia que la propuesta de instrumentos tiene para indagar el aprendizaje de los estudiantes de la citada carrera y con ello contribuir al fomento del aprendizaje desarrollador.

Los especialistas consultados consideran que los instrumentos elaborados contienen los aspectos necesarios que se quieren valorar, centrandose el análisis en la formación de profesionales y el aprendizaje desarrollador.

En el análisis de los aspectos que conforman la guía de observación, se hizo énfasis en la relación objetivo- aspectos a observar y se realizaron correcciones de carácter general.

En la guía para el análisis de documentos se sugirió por los especialistas incluir el análisis de la caracterización de la carrera por la visión que ofrece la misma al investigador, así como el resultado de los balances del proceso de formación realizado.

Con relación a la guía para la entrevista a profesores, se precisó el objetivo. Dos especialistas consideraron que era extenso pero con las interrogantes necesarias para extraer la información, tuvo buena aceptación, se hicieron varias recomendaciones que fueron incluidas por la relevancia que tiene para obtener información valiosa sobre el tema objeto de investigación. En relación al aprendizaje desarrollador se sugirió incluir si esta concepción de aprendizaje constituyó parte de la formación inicial del profesor, si ha sido objeto de estudio dentro del colectivo pedagógico al cual pertenece, si este está extendido a los diversos escenarios de formación de los estudiantes, así como se que expresaran libremente cualquiera otra opinión en relación sobre los aspectos considerados en la guía.

En relación con la encuesta a estudiantes, los especialistas la consideraron un poco larga, pero reconocen que abarca aspectos claves como la clase encuentro, la autopreparación, el trabajo y estudio independientes y el desarrollo de la independencia cognoscitiva, medulares en la modalidad de estudio semipresencial; señalaron como significativa la interrogante referida a si le agradaría cambios en el proceso de enseñanza aprendizaje que contribuya a su participación activa, que pueda modificar su actuación, construir conocimientos, desarrollar habilidades, capacidades y valores de forma individual y colaborativa en comunicación con sus compañeros y otras personas y que le permita adaptarse al contexto, transformarlo y crecer como personalidad.

Como resultado del criterio de especialistas se pudo constatar en gran medida la validez teórica y práctica de los instrumentos presentados, su nivel de pertinencia de acuerdo al contexto. Se justifica y constata que son apropiados en las condiciones actuales de la educación superior para obtener información válida sobre la formación profesional de la Carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

ANEXO 11. Guía de observación a clases

Objetivos:

- Explorar la situación que presenta la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, respecto a sus exigencias y los resultados del aprendizaje en el grupo de estudiantes.
- Analizar las potencialidades para promover el aprendizaje desarrollador.

Indicadores a tener en cuenta para la observación a clases (clase – encuentro), modalidad semipresencial.

➤ PRIMERA FASE

Aspectos
Rememoración de los contenidos tratados en la actividad anterior. - Forma en que se retoman los contenidos de la actividad anterior; cómo se propicia la participación de los estudiantes y cómo esta se comporta.
Control del trabajo y estudio independiente por parte del profesor: - Comprueba el cumplimiento de las orientaciones e indicaciones dadas para el trabajo independiente como vía de autopreparación del estudiante. - Si se ejerce un riguroso control, utiliza diferentes vías, cómo los estudiantes cumplen con lo orientado para su autopreparación. - Aclara las dudas y orienta cómo solucionar las debilidades detectadas. - Recibe los trabajos que los estudiantes deben entregar.
Comprensión de la orientación del trabajo y estudio independiente por parte de los estudiantes.
Participación activa del estudiante en la revisión del trabajo y estudio independiente. - Si se estimulan los mejores resultados.
Nivel de complejidad de las actividades de trabajo independiente (de acuerdo al nivel de asimilación de los estudiantes), orientado.
Grado de integración de los contenidos de la Auditoría con otras disciplinas de la carrera.
Grado de integración con problemas de la actualidad.
Nivel de independencia que muestran los estudiantes en la elaboración de las actividades asignadas para el trabajo independiente.
Nivel de cooperación.
Tiempo disponible para el control del trabajo independiente.
Recursos disponibles para el trabajo independiente.
Evaluación de contenidos anteriores. Resultados alcanzados por los estudiantes..

➤ **2da FASE**

(Primer momento):

Aspectos
ORIENTACION HACIA LOS OBJETIVOS
Presentación del nuevo contenido de la clase.
Motivación del nuevo contenido. Participación de los estudiantes.
TRATAMIENTO DE LA NUEVA MATERIA
Correspondencia objetivo, contenido, métodos, medios de enseñanza y evaluación.
Expone adecuadamente lo esencial del sistema de conocimientos, habilidades y valores correspondientes al tema de la clase encuentro. Establece diálogo con los estudiantes. - ¿Cómo intervienen los Estudiantes?.
Hace referencia al contenido de la guía de estudio y el modo en que debe ser usada por el estudiante para lograr una adecuada autopreparación. Cuáles interrogantes e inquietudes plantean los estudiantes.
Nivel en que se relacionan los contenidos de la actividad con la actualidad nacional e internacional. Papel del profesor y los estudiantes.
Nivel en que se relacionan los contenidos de la actividad con los contenidos de la profesión. Cómo explota las potencialidades de los estudiantes en su condición de trabajadores.
Nivel en que se relacionan los contenidos de la actividad con los de otras asignaturas a nivel transversal u horizontal, para que los estudiantes concienticen la integralidad de la disciplina de Auditoría y la importancia de la asignatura Auditoría de Gestión.
Nivel en que se relacionan los contenidos de la actividad con la vida cotidiana del estudiante (abordando valores éticos y morales)
Orden y secuencia lógica en la presentación de los contenidos.
Métodos de enseñanza aprendizaje que se utilizan.
Aplicación de las estrategias curriculares en la clase, de manera que los estudiantes aprendan.
Lógica en la organización y estructuración de la clase.
Estética y funcionalidad de los medios de enseñanza que se utilizan. Valorar si despiertan el interés en los estudiantes.
Coherencia de medios utilizados con los demás componentes del proceso. Impacto en los estudiantes.
Participación del estudiante durante la clase.

(2do momento):

Aspectos
Generalización del contenido de la clase. (Breve resumen de lo esencial del contenido tratado.) CONSOLIDACIÓN Participación de los estudiantes.
Promueve el intercambio con los estudiantes sobre el contenido tratado y las orientaciones e indicaciones dadas en la clase y en la guía de estudio, aclara las dudas y da respuesta a las preguntas. (El intercambio sobre el contenido de la clase puede ser durante la exposición del mismo o al final, según convenga pedagógicamente).
Comprobación de los objetivos de la clase- CONTROL .
Cumplimiento de los objetivos de la clase en función de la carrera, fundamentalmente en la solución de problemas inherentes a la profesión, con un carácter creador e independiente.
Participación de los estudiantes en la realización de las conclusiones.
Valoración crítica de la actividad.
Explica y orienta los métodos para el trabajo independiente.
Precisa las características de las tareas que el estudiante debe realizar en el intervalo entre encuentros y los resultados a presentar.
Informa el horario de consultas, si las hubiere, y motiva sobre el contenido de la próxima clase encuentro, así como la forma de evaluación que se utilizará.

* Se establecen nuevas interrogantes como punto de partida para la construcción de nuevos conocimientos o profundización de los actuales. (Motivación de la próxima actividad). Comportamiento de los estudiantes.
Orientación del trabajo independiente. - Forma de orientación <ul style="list-style-type: none"> a) Las tareas docentes que se les orienten a los estudiantes como ejercicios de autopreparación son organizadas de modo tal que los ayude a transitar por las diferentes etapas de asimilación de aprendizaje. b) El contenido de las tareas docente orientadas se vincula con la actividad profesional y en los casos en que sea posible se empleen para su solución algunos elementos de la metodología de la investigación científica. c) Esta presente el uso de las TICs
Orientación de la literatura docente a utilizar. Si consulta a los estudiantes.
Nivel de exigencia con relación al trabajo Independiente y la autopreparación del estudiante.

➤ **3ra FASE (Autopreparación de los estudiantes)**

Aspectos
El estudiante desarrolla mediante el trabajo y estudio Independiente, las actividades orientadas en la clase encuentro.
Organización del modo en que por si mismo el estudiante accede, sistematiza y domina el contenido, a partir de la información recibida en las actividades presenciales y de las diferentes fuentes del conocimiento orientadas por el profesor.
El estudiante realiza con éxito los trabajos indicados por el profesor y las diferentes evaluaciones previstas.
Desarrollo de las orientaciones e indicaciones recibidas del profesor en las clases encuentro y mediante las guías de estudio, las consultas u otras formas de intercambio o de ayudas metodológicas e instructivas que se organicen en el período
La labor de orientación del trabajo Independiente y la autopreparación está basada esencialmente en: <ul style="list-style-type: none"> • El enlace del nuevo material de estudio con el desarrollado anteriormente. • Las experiencias previas del estudiante. • El fundamento teórico de lo que se profundizará en la autopreparación. • La existencia de un eficiente sistema de tareas docentes en las asignaturas. • La realización de un control efectivo y sistemático del logro de los objetivos.
El estudiante evaluará si aprende a emplear los conocimientos y las habilidades, vinculándolos con lo nuevo y lo desconocido, dominando así la experiencia de la actividad creadora - (Metacognición)

ANEXO 12. Encuesta a estudiantes

Objetivo:

- Constatar la situación que presenta la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, respecto a sus exigencias y los resultados del aprendizaje.
- Valorar las potencialidades existentes para potenciar el aprendizaje desarrollador y sus tres dimensiones básicas, incluido los nuevos indicadores añadidos.

Encuesta

Estimado estudiante, estamos realizando un estudio sobre, la situación que presenta la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, respecto a sus exigencias y las potencialidades existentes para potenciar el aprendizaje desarrollador y sus tres dimensiones básicas, incluido los nuevos indicadores añadidos, necesitamos su colaboración y la mayor veracidad en sus respuestas.

Muchas gracias

MARCA CON UNA CRUZ:

1. ¿Te sientes motivado con los estudios universitarios?

SI ____ No ____ Más o menos ____

Si marca las dos últimas explique las causas:

1. 1. Con relación a los conocimientos precedentes, necesarios para enfrentar el estudio de la Auditoría:

____ Tienes dominio de los mismos como para sentirte lo suficientemente preparado.

____ Aprovechas los espacios ofrecidos para la participación activa, la reflexión, crítica y la autovaloración acerca del contenido y del propio proceso de enseñanza aprendizaje.

____ Te consideras preparado en las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para la aplicación de programas vinculados a las disciplinas del perfil profesional.

2. Las actividades de trabajo independiente te las orientan: en todos los encuentros:

SI ____ NO ____ . Especifique ¿cómo te las orientan?.

3. Durante la orientación del trabajo independiente te sientes:

____ Totalmente orientado

____ Medianamente orientado

____ Desorientado

- 4.1 La ejecución del trabajo independiente lo realizas:

____ Solo.

____ Con otros estudiantes.

____ Con ayuda del profesor.

____ Con especialistas en el tema.

____ Con profesionales del territorio.

- 4.2 En tu opinión ¿eres un estudiante creativo, porqué?

5. La autopreparación la desarrollas fundamentalmente a partir de:

____ Las notas que te da el profesor en sus clases.

____ La realización de los trabajos independientes que te orientan en la clase encuentro.

____ La gestión y búsqueda en la literatura correspondiente a la asignatura.

6. Estudias solo, en grupo o con otro compañero. Fundamente:

7. Durante el momento de la orientación del trabajo independiente, el profesor:

- Dicta cada actividad a realizar
 Negocia con ustedes las posibles dificultades que puedan presentar para resolver las tareas docentes.
 Propone la realización de tareas docentes vinculadas con la futura actividad laboral.
8. En el momento de la ejecución del trabajo independiente sientes que eres protagonista en la gestión del conocimiento: siempre, a veces, nunca.
 Argumente _____
- 8.1. Al controlar y evaluar el trabajo independiente que posición asume el profesor.

9. Durante el momento del trabajo independiente los estudiantes son los
 protagonistas del debate, el dialogo, las aclaraciones
 Si , no , a veces . Explique _____
10. En la clase encuentro se propicia que el estudiante: (responda SI o NO)
 Demuestre el dominio del contenido aprendido.
 Ofrezca soluciones a problemas profesionales
 Establezca significados con el contenido que aprende.
 Desarrolle un pensamiento activo y creador.
 Ofrezca juicios, argumentos sobre los procesos y fenómenos que lo rodean.
 Reconozca y respete tus ideas y criterios de otras.
 Sienta motivación constante por el estudio.
 Sienta motivación hacia la carrera elegida.
 Tenga interés por aprender durante la vida.
 Obtenga expectativas sobre el aprendizaje en cortos plazos.
 Reflexione, contraste y se comunique con otros estudiantes.
11. Consideras que los profesores: (Marca con una cruz)
 Tienen conocimiento del diagnóstico y de las características:
 a) Grupo
 b) Individuales
 c) Inciden en la formación integral de los estudiantes
 d) Demuestran solución a los problemas cotidianos mediante lo tratado en las clases –
 encuentro.
 e) Se autopreparan convenientemente para las actividades a realizar en el proceso de
 enseñanza - aprendizaje
- 11.1 ¿Te sientes capaz de tomar decisiones precisas y adecuadas ante los problemas relacionados con el
 ejercicio de la profesión que escogiste? Fundamente.
12. Los profesores reconocen los logros y transformaciones alcanzados por los estudiantes:
 SI , NO , A veces
13. ¿Los profesores concretan su trabajo al contenido de su asignatura solamente o la vinculan con las
 restantes? Argumenta _____
14. Le agradecería un proceso de enseñanza aprendizaje que contribuya a: (marque con una X)
 Participar de manera activa.
 profesor, de tal forma que pueda ser modificada su actuación,
 Construir conocimientos, desarrollar habilidades, capacidades y valores de forma
 individual y colaborativa en comunicación con sus compañeros y otras personas
 Adaptarse al contexto, transformarlo y crecer como personalidad.
15. Considera oportuno el fomento de un aprendizaje desarrollador que garantice la apropiación activa y
 creadora de su cultura, propiciando el desarrollo de su autoperfeccionamiento constante, autonomía y
 autodeterminación como estudiante, en íntima conexión con los necesarios procesos de socialización,
 compromiso y responsabilidad social, que le propicia el desarrollo de la independencia en su
 aprendizaje.
 SI , NO Argumente _____

ANEXO 13. Guía de entrevista a profesores

Objetivos:

- Constatar la situación que presenta la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, respecto a sus exigencias y los resultados del aprendizaje.
- Valorar las potencialidades existentes para potenciar el aprendizaje desarrollador y sus tres dimensiones básicas, incluido los nuevos indicadores añadidos.

Compañero profesor:

En la investigación que realizamos sobre el aprendizaje desarrollador en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, se consideran valiosos sus criterios e información sobre esta problemática, en función de la elaboración de un sistema de tareas desarrolladoras en la disciplina Auditoría. Seguros de su cooperación le agradeceríamos responda a las interrogantes que a continuación se formulan.

Muchas gracias.

1. Con relación al trabajo independiente de sus estudiantes:

- ✓ Lo planifica, orienta y controla adecuadamente y tiene en cuenta la atención a las diferencias individuales.
- ✓ ¿Qué resultados le ha reportado su dirección en el proceso de enseñanza aprendizaje en la modalidad semipresencial?
- ✓ ¿Saben sus estudiantes trabajar de forma independiente?.¿Argumente?.
- ✓ En la planificación del trabajo Independiente en su asignatura tiene en cuenta:
 - a) Partir de problemas profesionales.
 - b) Plantea tareas docentes.
 - c) Integrar teoría y práctica e investigación y provocar la motivación por el conocimiento y el interés por el estudio de manera permanente
 - d) Elaborar algún sistema de tareas docentes relacionado con el ejercicio de la profesión, basado en el trabajo independiente.
- ✓ ¿Qué importancia le atribuye al control del trabajo Independiente?.
- ✓ Durante el momento de la evaluación del trabajo independiente los estudiantes son los protagonistas del debate, el diálogo, las aclaraciones. Explique
- ✓ ¿Considera que las guías de estudio que se entregan a los estudiantes son suficientes para la orientación y ejecución del trabajo independiente? Fundamente
- ✓ ¿Que incidencia tiene el desarrollo del trabajo independiente en la independencia cognoscitiva de sus Estudiantes?.
- ✓ ¿Cómo valora el nivel de independencia cognoscitiva de sus Estudiantes?. Argumente.

1.1 ¿Se autopreparan convenientemente los estudiantes. ¿Qué beneficios le reporta al desarrollo de la clase encuentro?

2. ¿Considera que el estudiante que llega al 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas está preparado en la disciplina Auditoría? ¿Los conocimientos precedentes que posee el estudiante le permiten enfrentar las exigencias del programa de la asignatura Auditoría de Gestión? ¿Por qué?

3. ¿Cómo valora usted el aprendizaje de sus estudiantes?

4. ¿Conoce usted los fundamentos que sustentan el aprendizaje desarrollador?

Totalmente _____ Algunos elementos _____ Escasamente _____

- 4.1 En caso de referirse a las dos últimas opciones, díganos cuáles han sido las causas que han incidido en este comportamiento?
5. ¿Considera que actualmente el aprendizaje de los estudiantes de 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas sean desarrollador? Argumente.
6. ¿Conoce los rasgos distintivos y dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador?
7. ¿Sus estudiantes se sienten motivados con los estudios universitarios?
8. En la clase encuentro usted propicia que el estudiante cumpla con las exigencias de la formación profesional, modalidad semipresencial.
9. ¿Se han elaborado y/o aplicado otros sistemas de tareas en la disciplina Auditoría? ¿Recuerda cuáles han sido sus objetivos?
10. Exprese libremente cualquiera otra opinión en relación con el aprendizaje desarrollador

ANEXO 14. Guía para el análisis de documentos

Objetivo: Obtener información de la literatura especializada en torno al tema de investigación, así como los documentos curriculares: Modelo del profesional, Plan de estudio - D (semipresencial), programas de las disciplinas y asignaturas, guías de estudio, actas de los colectivos de año, consejos de carrera, y otros materiales relacionados con la formación del profesional en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

Aspectos para el análisis

- La formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial y sus exigencias.
- El aprendizaje y sus potencialidades desde la autopreparación.
- Significación que tiene la disciplina de Auditoría y en particular la asignatura Auditoría de Gestión en la formación del profesional de la carrera Contabilidad y Finanzas.
- Resultados de la evaluación del aprendizaje de los estudiantes.

ANEXO 15. Sistema de tareas desarrolladoras para potenciar el aprendizaje desarrollador en la disciplina Auditoría en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

Objetivo: Contribuir a la apropiación del contenido de la asignatura Auditoría de Gestión de manera activa, reflexiva, creativa y consciente en una unidad entre la instrucción, la educación y el desarrollo

TEMA – I: INTRODUCCIÓN A LA AUDITORÍA DE GESTIÓN.

Tarea # 1: Concepto, significado e importancia de la Auditoría de Gestión; diferentes criterios de su aplicación

Objetivo:

Explicar los aspectos esenciales de la Auditoría de Gestión, su significado e importancia.

Acciones:

- Analizar los distintos conceptos relacionados con Gestión, Control de Gestión y Auditoría de Gestión y la interrelación existente entre ellos.
- Describir los aspectos esenciales de la Auditoría de Gestión y establecer relación con la Auditoría Financiera.
- Describir las características esenciales de los términos de: medición y elementos de la Auditoría de Gestión, el hallazgo de Auditoría y sus atributos referidos a la condición.
- Estudiar los elementos de la Auditoría de Gestión y los criterios generales que debe verificar y comprobar el auditor de gestión.

Operaciones:

1. Consultar el libro de texto “Auditoría de Gestión: Concepto y Métodos” autor Raúl de Armas, (Tema 1), Multimedia de Auditoría de Gestión, Norma Cubana de Auditoría No 100 y Directrices de Auditoría de 2013.
2. Buscar los conceptos vinculados a la Auditoría de Gestión: (Establecimiento de objetivos y metas; planeación y organización; supervisión; informe y evaluación).
3. Desarrollar las actividades orientadas en el Laboratorio de ejercicios página 1 ejerc. 1 y 2.
4. Reafirmar lo expresado en los ejercicios 1 y 2 dando razones para ello a través del debate de los aspectos estudiados.
5. Interpretar las siguientes afirmaciones:
 - Existen similitudes y diferencias entre la Auditoría Financiera y la Auditoría de Gestión. ¿En qué consisten?
 - Son perfectamente adaptables las normas que rigen la Auditoría Financiera a la Auditoría de Gestión: ¿por qué se afirma esto?.
6. Analizar el siguiente planteamiento: “La gestión es un proceso de coordinación de los recursos disponibles que se lleva a cabo para establecer y alcanzar objetivos y metas precisos”.
 - Relaciona las actividades organizacionales que implica.
7. Analizar en páginas 9 y 10 del texto: “Auditoría de Gestión, conceptos y métodos” autor Raúl de Armas, el cuadro comparativo entre Auditoría Financiera y Auditoría de Gestión. Arribar a conclusiones.
8. Buscar los conceptos vinculados a la Auditoría de Gestión: (establecimiento de objetivos y metas; planeación y organización; supervisión; informe y evaluación).
 - ¿Por qué la Auditoría de Gestión es una Auditoría de carácter profiláctico?.
9. Analizar la importancia que se le concede a la Auditoría de Gestión en relación con el control de los recursos.

Evaluación:

Analizar los siguientes planteamientos y señalar las afectaciones que provocan a la Economía (E), Eficiencia (EF) Y Eficacia (EFIC). Explicar en cada caso.

- ___ Deficiencias en la atención al cliente.
- ___ Los almacenes no cuentan con las medidas de seguridad requerida.
- ___ Paros en la jornada laboral por falta de materia prima, a pesar de haber existencia en los almacenes.
- ___ Exceso de materias primas en la producción.
- ___ Se producen con frecuencia devoluciones de ventas.
- ___ No se sale a buscar nuevos clientes y en otras ocasiones las búsquedas han sido infructuosas.
- ___ No se estudian los competidores para poder determinar cómo insertarse en sus mercados con productos y servicios de mayor calidad.

Tarea # 2 Fases y criterios para la aplicación de la Auditoría de Gestión; fuentes de información y proyecto e informe de Auditoría.

Objetivo:

Identificar las fases y los criterios para la de la Auditoría de Gestión.

Acciones:

- Analizar los rasgos que caracterizan las etapas de la Auditoría de Gestión y reconocer los documentos legislativos que lo norman.
- Reconocer las fases para la aplicación de la Auditoría de Gestión de acuerdo con el consenso que se encuentra en la bibliografía sobre el tema.
- Reconocer las fases para llegar a la comprobación de la gestión.
- Comparar los criterios de la aplicación de la Auditoría de Gestión en cada una de las fases a partir de la descripción de los mismos.

Operaciones:

1. Analizar las fases o etapas de la Auditoría de Gestión tomando como punto de partida la 340 / 2012 - (Normas Cubanas de Auditoría) y las Directrices de Auditoría de 2013, emitidos todos por la Contraloría General de la República de Cuba (C. G. R. C.).
2. Analizar los rasgos que caracterizan a cada fase o etapa de la Auditoría de Gestión.
3. Caracterizar las formas o medios de comprobación de los auditores.
4. Entrevistar a un dirigente de una entidad administrativa de producción o prestación de servicios para recoger información sobre cómo se aplica la Auditoría de Gestión y el valor que le concede. Debatir el resultado de la entrevista en el equipo de estudio y arribar a conclusiones.
5. Establecer relación entre las fuentes de información para la aplicación de la Auditoría de Gestión, a través de un cuadro sinóptico.

Evaluación:

Identificar en qué fase de la Auditoría de Gestión debe enmarcarse cada una de las situaciones siguientes: (Coloque según corresponda: 1ra Fase (planeación), 2da Fase (ejecución), 3ra Fase (de informe) y 4ta Fase (seguimiento):

- Conocer hasta qué punto la administración es receptiva con las recomendaciones dadas. _____
- Analizar la variedad de productos en producción. _____
- Evaluar el sistema de control interno. _____
- Analizar la reiteración de deficiencias y sus causas. _____
- Reflejar los hallazgos más relevantes. _____
- Determinar el grado de cumplimiento de las tres "E" _____
- Valorar el deterioro de la producción. _____
- Determinar los auditores y especialistas que se requieren. _____

- Cuantificar todo lo que sea posible para determinar el precio de incumplimiento._____
- Analizar el endeudamiento de la empresa._____
- Valorar la satisfacción del cliente._____

Tarea # 3 Aplicación de la Auditoría de Gestión. Problemas a considerar y el programa de Auditoría a elaborar en este tipo de comprobaciones.

Objetivo:

Argumentar los criterios y problemas a considerar en la aplicación de la Auditoría de Gestión.

Acciones:

- Analizar una guía diseñada para aplicar Auditoría de Gestión.
 - Razonar los elementos que integran una guía de Auditoría de Gestión.
- Argumentar los problemas a considerar en la Auditoría de Gestión tomando como base lo estudiado y la experiencia personal como trabajador de una entidad de producción o prestación de servicios.

Operaciones:

1. Consultar libro de texto “Auditoría de Gestión: Concepto y Métodos”, autor Raúl de Armas, Multimedia de Auditoría de Gestión, artículos orientados en internet y tesis de grado de los estudiantes para estudiar las guías diseñada para aplicar Auditoría de Gestión. Tesis de Anisley Rodríguez 2008/2009; Dunia Ramos 2010 /2011; GriselZurita 2011/2012).
2. Buscar los elementos que comprende el informe de Auditoría de Gestión.
3. Explicar la utilidad funcional del informe de Auditoría de Gestión en la actividad administrativa.
4. Exponer los criterios para la aplicación de la Auditoría de Gestión y los problemas a considerar.
5. Buscar los requisitos del programa de Auditoría a elaborar en este tipo de comprobaciones.
6. Analizar una guía de Auditoría de Gestión, la cual se entregará a los estudiantes por equipos de estudios, para debatir en la próxima clase encuentro, los elementos que la integran, reafirmando lo expresado en atención a:
 - Sus características.
 - El contenido en relación con lo establecido.
 - Determinar su utilidad funcional.

Evaluación:

Argumentar el siguiente planteamiento partiendo de su vigencia y de los obstáculos que enfrenta hoy la Auditoría de Gestión:

“Como toda herramienta administrativa, las Auditorías de este tipo deben ser comprendidas y utilizadas apropiadamente para obtener resultados satisfactorios. Además, necesitan el apoyo total de los más altos niveles gerenciales. Dos de sus principales limitantes son el tiempo necesario para llevarlas a cabo, y su costo.”

Tarea # 4 Aplicación de la Auditoría de Gestión Fases para la aplicación de la Auditoría de Gestión; fuentes de información y proyecto e informe de Auditoría.

Objetivo:

Aplicar las fases para llegar a la comprobación de la gestión, los criterios de su aplicación y proyecto e informe de Auditoría.

Acciones:

- Reconocer las fases para llegar a la comprobación de la gestión.
- Analizar los elementos a considerar en el Programa de Auditoría a elaborar en este tipo de comprobaciones.
- Estudiar las técnicas de recolección de la información.
- Determinar los elementos que debe contener un informe de Auditoría.

Operaciones:

1. Revelar el significado que tienen las metas en una entidad..

2. Estudiar las técnicas de recolección de información y su aplicación a partir del análisis del texto: “Auditoría de Gestión, conceptos y métodos”, autor Raúl de Armas, páginas 37 a la 45 y Normas Cubanas de Auditoría (NE-400) y (NE-1764) y Directrices de Auditoría de 2013
3. Analizar el comportamiento de la Auditoría de Gestión en contexto cubano actual y sobre la base de lo estudiado explicar su pertinencia, argumentando con razones concretas.
4. Determinar los principales problemas que se presentan actualmente en la sociedad cubana referidos al tema del control y el papel que juega la Auditoría.
5. Determinar y resumir los siguientes aspectos relacionados con la Auditoría de Gestión :
 - ✓ Criterios para la aplicación de la Auditoría de Gestión.
 - ✓ A qué se denomina metas.
 - ✓ Los problemas a considerar.
7. Realizar actividad #3 del laboratorio de ejercicios, página No 1.
8. Conformar un programa de Auditoría para supuestamente aplicar en la empresa, o entidad de producción o prestación de servicios al cual está vinculado – (Esta actividad se realizará por equipos).
9. Describir y explicar las evidencias de Auditoría y citar ejemplos, para lo que se le sugiere consulte el texto: “Auditoría de Gestión, conceptos y métodos”, autor Raúl de Armas, pág. 93 a la 83.
 - Elaborar un resumen de lo estudiado.
10. Analizar la Resolución 340 / 2012 de la Contraloría General de la República de Cuba y la Norma Cubana 100 para determinar los elementos que debe contener un informe de Auditoría de Gestión.

Evaluación:

1. Explicar qué elementos se toman en consideración para emitir las diferentes categorías según lo establece la Resolución 340 / 2012, para evaluar el control interno:
 - ✓ Satisfactorio:
 - ✓ Aceptable:
 - ✓ Deficiente:
 - ✓ Malo:
2. “La base de la Auditoría de Gestión se enmarca, principalmente en los términos de medición de Eficiencia, Eficacia y Economía”:
 - a) Expresa las cualidades que los diferencian.
 - b) Ponga ejemplos donde se utilizan estos términos.
3. En el ejemplo que se anexa señale las fases para llegar a la comprobación de la gestión y explique los criterios de su aplicación.

TEMA – II: AUDITORÍA DE GESTIÓN EN LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS Y SUS ÁREAS DE GESTIÓN.

Tarea # 5 La Auditoría de Gestión en los procesos estratégicos y sus áreas de gestión.

🚩 Área de Gestión Administrativa: dirección.

Objetivo: Evaluar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de gestión de dirección, teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Acciones:

- Valorar las formas, métodos y tareas para desarrollar una Auditoría de Gestión al área central Gestión Administrativa:(Dirección).
- Recoger información, hacer juicios de valor, analizar evidencias y tomar decisiones sobre las funciones vinculadas con procesos estratégicos y el área central de gestión administrativa de dirección.

Operaciones:

1. Consultar los libros de texto “Auditoría de Gestión, conceptos y métodos”, autor Raúl De Armas, “Selección de temas de Auditoría de Gestión”, autor Pozo, S. y texto entregado en soporte digital de Auditoría de Gestión.
2. Analizar los elementos principales del área de dirección y procesos básicos de gestión
3. Determinar la estrecha relación que guardan los procesos estratégicos y las áreas centrales de una entidad y en el sistema de dirección.
4. Recoger información de las áreas centrales o sistemas en una entidad de su radio de acción: Analizarlas, definir sus funciones y destacar la relación existente entre ellas.
5. Analizar las formas, métodos y tareas a desarrollar en una Auditoría de Gestión al área Gestión Administrativa: dirección en la entidad seleccionada: Analizar rasgos esenciales, enunciarlos de forma precisa y sintética.

Evaluación:

1. En relación con la Auditoría de Gestión a los procesos estratégicos profundice en el estudio de:
 - a) Los procedimientos de Auditoría aplicables.
 - b) Las evidencias.
 - c) Las técnicas de recolección de información.
2. Seleccionar una entidad en el radio de acción de su centro de trabajo o domicilio e intercambie con su director / administrador /gerente, acerca de las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de dirección.
3. Explique cómo Ud. ejecutaría una Auditoría de Gestión en la entidad seleccionada para evaluar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de gestión de dirección, teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Tarea # 6 La Auditoría de Gestión en los procesos estratégicos y sus áreas de gestión.

Conclusión.

🚩 Área gestión administrativa: (dirección).

Objetivo:

Evaluar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de gestión Administrativa de dirección, con la aplicación de un programa de Auditoría de Gestión.

Acciones:

- Explicar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de gestión Administrativa de dirección.
- Elaborar programa de Auditoría de Gestión para evaluar el área de dirección en una entidad.
- Aplicar el programa de Auditoría de Gestión elaborado teniendo en cuenta analizar el área, determinar las características, aplicar procedimientos de Auditoría, las técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría.
- Analizar los atributos del hallazgo de Auditoría, las evidencias y las técnicas de recolección de información aplicables a la dirección en una entidad seleccionada.
- Comparar las afirmaciones de la administración.
- Evaluar los objetivos generales de la Auditoría de Gestión al proceso y los específicos para el área.
- Valorar las evidencias de Auditoría y el comportamiento de los indicadores de gestión.
- Hacer juicios de valor y tomar decisiones respecto a la aplicación del programa.

Operaciones:

1. consultar el texto: “Auditoría de Gestión. Consideraciones generales” autora Elvira Armada Trabas.
2. A partir del análisis del texto explicar las funciones básicas de la administración.

3. Determinar las técnicas de recolección de información y las evidencias de Auditoría de Gestión en el área administrativa de dirección.
4. Aplicar los conocimientos y habilidades relacionados con el tema tratado, para lo cual debe tener en cuenta: Analizar el área, determinar las características, aplicar procedimientos del Programa de Auditoría diseñado, técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría.
5. Recoger la información necesaria y comparar sobre:
 - Afirmaciones de la administración
 - Evidencias.
 - Indicadores de gestión.
6. Debatir el resultado de la aplicación del programa de Auditoría de Gestión a la dirección en las entidades seleccionadas.
7. Analizar las regularidades que se detectaron en el orden positivo y negativo con la aplicación del programa, así como las posibles causas que incidieron.

Evaluación:

Elabore y aplique un programa de Auditoría de Gestión al área de dirección de la entidad seleccionada en la clase anterior con el objetivo de evaluar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos.

Tarea # 7 La Auditoría de Gestión en los procesos estratégicos y sus áreas de gestión.

🚦 Área de gestión administrativa: planeación.

Objetivo:

Evaluar en una entidad las funciones vinculadas con los procesos estratégicos y el área de gestión de planeación, teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Acciones:

- Valorar las formas, métodos y tareas a desarrollar en una Auditoría de Gestión al área de planeación.
- Valorar las funciones vinculadas con el área de planeación considerada como un área central del sistema de la entidad.
- Analizar los conceptos principales del área de planeación a auditar y procesos básicos de gestión.
- Aplicar programa de Auditoría para evaluar el área de planeación una entidad.
- Valorar el seguimiento que realiza la entidad al Plan de Prevención y el tratamiento a los riesgos organizacionales.
- Recoger información.
- Hacer juicios de valor, analizar evidencias y tomar decisiones.

Operaciones:

1. Estudiar:
 - Los conceptos principales del área de planeación a auditar y los procesos básicos de gestión: Analizar los criterios que lo conforman.
 - Nueva versión de normas de calidad, auditables, aprobadas por la ISO y asumidas en Cuba (NC ISO 9001:2015)
2. Constatar la actualización y efectividad del Plan de Prevención y de los riesgos organizacionales.
3. Recoger información sobre las funciones básicas de la administración, tomando como referencia el texto: "Auditoría de Gestión. Consideraciones generales", autora Elvira Armada Trabas.
4. Realizar estudio de caso que aparece en el Laboratorio de Ejercicios página # 2 actividad # 4 caso: "Dirección Provincial del Banco Popular de Ahorro en Cienfuegos. Debatir en la clase encuentro

Evaluación:

Realizar estudio de caso Tienda de Recaudación de Divisas “Las Novedades”, que aparece en la página 3 actividad 7 para evaluar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos y sus áreas de gestión, específicamente el área gestión administrativa de planeación.

- Revisar la actualización del Plan de Prevención y de los riesgos organizacionales.
- Valorar la efectividad del Plan de Prevención

Tarea # 8La Auditoría de Gestión en los procesos estratégicos y sus áreas de gestión.Las tareas para desarrollar una buenagestión.Conclusión.

✚ Área de gestión administrativa: planeación.

Objetivo:

Evaluar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de gestión administrativa: Planeación, teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Acciones:

- Analizar los atributos del hallazgo de Auditoría, las evidencias de Auditoría y las técnicas de recolección de información aplicables al área de planeación.
- Analizar las afirmaciones de la administración.
- Evaluar los objetivos generales y específicos de la Auditoría de Gestión al área.
- Elaborar programa de Auditoría de la Gestión para el área de planeación.
- Aplicar programa de Auditoría de la Gestión al área de planeación en la entidad seleccionada teniendo en cuenta los aspectos siguientes:
 - **Medición y comparación de logros:**
Medir, evaluar y comparar la eficiencia, así como los resultados favorables y desfavorables alcanzados en el diseño, análisis, ejecución y control de los planes a corto, mediano y largo plazo en la organización auditada.
 - **Mejoramiento de la planificación, tomando en consideración:**
Recoger información, necesaria, hacer juicios de valor, analizar evidencias y tomar decisiones.
- Analizar los procedimientos del programa de Auditoría diseñado, las técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría, las evidencias y los indicadores de gestión.

Operaciones:

1. Estudiar: Libros de textos de Auditoría de Gestión de los autores Raúl De Armas y Elvira Trabas, Multimedia de Auditoría de Gestión y el Laboratorio de Ejercicios para profundizar en las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de gestión Administrativa de planeación
2. Analizar en el sistema de planeación de la organización el cumplimiento de los procedimientos establecidos en los procesos asociados a la formulación, aprobación y control de los planes de acción a corto, mediano y largo plazo.
3. Hacer un informe resumen de Auditoría con los aspectos fundamentales detectados, en relación con las funciones del área de gestión de planeación.

Evaluación:

Aplicar programa de Auditoría de la Gestión al área de planeación de la entidad Dirección Municipal Empresa de Comercio y Gastronomía, en Aguada de Pasajeros para evaluar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de gestión administrativa de planeación.

TEMA 3: AUDITORÍA DE GESTIÓN A PROCESOS CLAVES Y SUS ÁREA DE GESTIÓN DE PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS.

Tarea # 9 Auditoría de Gestión vinculada a procesos claves y sus áreas de: gestión comercial y producción y servicios (producción, compras, inventarios, mantenimiento).

- ✚ Conceptos de cada operación.
- ✚ Tareas que desarrolla la entidad en estas áreas para desarrollar una buena gestión.

Objetivo:

Evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios (producción, compras, inventarios, mantenimiento) teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Acciones

- Analizar las funciones vinculadas a áreas funcionales de una entidad de producción.
- Evaluar la gestión comercial y de producción y servicios, a partir del análisis de un caso de estudio, teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.
- Valorar planteamientos que posibilitan integrar y sistematizar el contenido de la Auditoría de Gestión.

Operaciones

1. Consultar los textos de Auditoría de Gestión de los autores Raúl De Armas y Elvira Trabas y el Laboratorio de Ejercicios de la asignatura para identificar las funciones vinculadas con la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios en una entidad.
2. Estudiar las áreas funcionales de una entidad de producción, teniendo en cuenta:
 - Los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.
3. Analizar el siguiente “caso de estudio”: En la Auditoría de Gestión efectuada a la entidad Bahía, se reportan hasta el momento las siguientes evidencias con relación a la producción:

Productos	UM	Plan	Real
L	T	105.3	104.8
M	T	101.2	110.3
N	T	41,3	40.9

- **Elabore:**
 - ✓ Papel de trabajo que resuma la producción. Todos los cálculos muéstrelos en las comprobaciones.
 - ✓ En todos los casos haga sus conclusiones a partir de la Economía, Eficiencia y Eficacia.

Evaluación:

Evaluar las funciones vinculadas a procesos claves y sus áreas de gestión de comercial y de producción en una entidad productiva, teniendo en cuenta los procedimientos de aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

- ❖ Realizar el siguiente ejercicio:

Clasificar las afirmaciones siguientes en verdadero (V) o falso (F). Fundamentar las respuestas falsas:

___ Eficiencia es el grado en que la actividad alcanza los objetivos y metas propuestas.

___ La Auditoría de Gestión comprende todas las actividades de una organización.

___ Los pagos de salario sin respaldo de producción y servicio es un elemento a medir al analizar la eficacia de la gestión.

___ Son etapas de la Auditoría de Gestión entre otras la ejecución y la planeación.

El logro de mínimos mermas sin desperdicios es un indicador de economía.

___ Las pérdidas de materias primas y materiales por deficientes condiciones de almacén es un indicador para medir la eficiencia.

Tarea # 10 Auditoría de Gestión vinculada a procesos claves y sus áreas de gestión (producción, compras, inventarios. Continuación.

✚ Objetivos de la Auditoría para estas operaciones.

✚ Aplicación de los procedimientos de Auditoría.

Objetivo: Evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Acciones

- Evaluar las funciones de las áreas funcionales vinculadas a la producción para lo cual tendrán en cuenta: los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

- Recoger información, hacer juicios de valor, determinar y analizar evidencias de Auditoría y las técnicas de recolección de información:

✓ Tomar decisiones, elaborar papeles de trabajo.

✓ Elaborar informe y arribar a conclusiones

- Aplicar los procedimientos de Auditoría a “casos de estudio”.

- Comparar la interrelación entre las afirmaciones de la administración.

- Evaluar los objetivos generales de la Auditoría de Gestión al área, los específicos para el área o sistema, los procedimientos del Programa de Auditoría diseñado.

- Aplicar las técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría.

- Recoger las evidencias y los indicadores de gestión.

Operaciones:

1. Recoger información sobre funciones de las áreas vinculadas a producción.

2. Analizar las funciones de las áreas vinculadas a la producción, para lo cual tendrán en cuenta: los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

a) Analice la información referente al siguiente caso de estudio: El papel de trabajo ofrece los siguientes datos de una empresa “X”, sobre la producción en el primer trimestre de 2012.

- Evaluar los procesos claves vinculados al área de gestión de la producción:

Productos	UM	Plan	Real
Obra A	U	26840	29314
Obra B	U	18914	14692
Obra C	U	12642	13224

Indicadores	Plan	Real
Producción Total	20000,00	25000,00
No de trabajadores	520	600
Productividad del Trabajo	38,46	41,66

Se pudo hacer el análisis de los portadores energéticos que posee la empresa:

	Plan	Real
Combustible 1T	120	180
ElectricidadkW.h	1295	1795
Gaslicuado 1b	100	90

b) Elabore lo que a continuación se le solicita para evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción:

- Papel de trabajo que resuma la situación de la producción. Incluya el análisis de la gestión con relación al medio ambiente.
- Todos los cálculos y muéstrellos en las comprobaciones.

Evaluación:

- a) Confeccione informes del caso de estudio trabajado en clase y arribe a conclusiones a partir de la Economía, Eficiencia y Eficacia.
- b) Proceda a evaluar los procesos claves vinculados al área de gestión de la producción analizada.

Tarea # 11 Auditoría de Gestión vinculada a procesos claves y sus áreas de gestión. Continuación.

Objetivo:

Evaluar integralmente los procesos claves y sus áreas de gestión funcionales en una entidad.

Acciones:

Seleccionar una entidad: Recoger información, hacer juicios de valor, analizar evidencias y tomar decisiones.

- Analizar las tareas de la entidad para desarrollar una buena gestión.
- Aplicar los procedimientos de Auditoría y calcular los indicadores de desempeño.
- Valorar la interrelación entre las afirmaciones de la administración, los objetivos generales de la Auditoría de Gestión por área específicas, los específicos para el área o sistema.
- Analizar los procedimientos del programa de Auditoría diseñado, las técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría, las evidencias y los indicadores de gestión.

Operaciones:

1. Consultar el libro de texto en soporte digital, el Manual de Auditoría de Gestión autora Elvira Trabas.
2. Consultar las tesis de maestría de Ma del Carmen Jiménez y Taimí González Borges defendidas en 2010, para el análisis de los programas de Auditoría de Gestión a áreas funcionales de una entidad (empresa).
3. Estudiar los conceptos principales de las áreas a auditar vinculadas a los procesos claves y los procesos básicos de gestión.

4. Elaborar programa de Auditoría de Gestión a las áreas funcionales de una entidad de producción seleccionada.
5. Realizar una Auditoría de Gestión al área de producción animal de una empresa agropecuaria o pecuaria de producción animal, por equipos de estudiantes constituidos al efecto, aplicando un programa de Auditoría.

Evaluación:

- a) Elaborar y ejecutar un programa de Auditoría en una entidad de producción seleccionada en su comunidad, para evaluar integralmente los procesos claves y sus áreas de gestión funcionales priorizando el área de producción.
- b) Proceda a la discusión de informe de Auditoría de Gestión con la administración.
- c) Debatir los resultados en la próxima clase encuentro.

Tarea # 12 Auditoría de Gestión a Procesos Claves y sus áreas de gestión. (Continuación)

Objetivo:

Evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Acciones

- Aplicación de los procedimientos de Auditoría, recoger información, hacer juicios de valor, analizar evidencias, elaborar papeles de trabajo, tomar decisiones y realizar informe de Auditoría de Gestión.
- Examinar conceptos principales de las áreas a auditar y procesos básicos de gestión y los procedimientos de Auditoría.
- Analizar las funciones de: compras o aprovisionamiento, cobros, crédito y financiamiento, ventas e inventarios y almacenamiento, teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.
- Determinar las evidencias de Auditoría y las técnicas de recolección de información a utilizar.
- Calcular los indicadores de desempeño.
- Comparar la relación entre las afirmaciones de la administración, los objetivos generales de la Auditoría de Gestión al área, los específicos para el área o sistema.
- Aplicar procedimientos del Programa de Auditoría diseñado, las técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría, las evidencias y los indicadores de gestión.
- Evaluar las funciones de crédito y financiamiento, compras o aprovisionamiento, cobros, ventas e inventarios y almacenamiento.

Operaciones:

1. Realizar una Auditoría de Gestión, por equipos, a una entidad, teniendo en cuenta un programa de Auditoría.
2. Aplicar los procedimientos de Auditoría.
3. Analizar las evidencias de Auditoría, las técnicas de recolección de información a utilizar.
4. Realizar cálculo de los indicadores de desempeño, elaborar papeles de trabajo, tomar decisiones.

Evaluación:

Objetivo evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios.

Elaboración y discusión de informe de Auditoría de Gestión a la entidad por los estudiantes, presentación y entrega del informe final con los resultados de la práctica y la defensa de sus puntos de vista durante el debate en la clase encuentro.

Tarea # 13 Auditoría de Gestión a Procesos Claves y sus áreas de gestión. Objetivos de la Auditoría para estas operaciones.

- + Aplicación de los procedimientos de Auditoría.
- + Definición de las evidencias de Auditoría y las técnicas de recolección de información a utilizar.
- + El cálculo de los indicadores de desempeño.

Objetivo:

Evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información aplicada al análisis, solución y “debate” de “casos de estudio”.

Acciones

- Examinar los conceptos principales de las áreas a auditar y los procesos básicos de gestión
- Evaluar en los “casos de estudio” las funciones de las áreas de compras o aprovisionamiento, cobros, crédito y financiamiento, ventas e inventarios y almacenamiento.
- Recoger información, hacer juicios de valor, definición y análisis de evidencias de Auditoría, realizar el cálculo de los indicadores de desempeño.
 - Elaborar papeles de trabajo.
 - Tomar decisiones.
 - Elaborar informe.
- Comparar las afirmaciones de la administración, los Objetivos Generales de la Auditoría de Gestión al área, los específicos para el área o sistema.

Operaciones:

1. Aplicar los procedimientos de Auditoría, las técnicas de recolección de información, las evidencias y los indicadores de gestión.
2. Trabajar con el Laboratorio de Ejercicios de Auditoría de Gestión.
2. Analizar individualmente los “casos de estudio” tomados del Laboratorio de ejercicios de Auditoría de Gestión.
3. Aplicar los conocimientos adquiridos para demostrar su dominio:
 - Auditoría de Gestión a la producción en la Empresa de fertilizantes: páginas 20 a la 22.
 - Elaborar papeles de trabajo.
 - Empresa Farmacéutica Naturaleza páginas 22 a la 23.
 - Hacer los papeles de trabajo necesarios.
 - Elaborar informe.

Evaluación:

Evaluar la gestión comercial y la de producción o servicio, teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables y las técnicas de recolección de información a través de:

- Elaboración y discusión de informe de Auditoría de Gestión, como resultado de los casos de estudio.
- Presentar y entregar el informe final con los resultados de la práctica para su evaluación escrita.
- Exposición oral de los estudiantes.
- Participar en el debate colectivo de los resultados.

Tarea # 14 Auditoría de Gestión a Procesos Claves y sus áreas de gestión. Continuación.

Objetivo: Evaluar la Gestión Comercial y la Gestión de la Producción o Servicios teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información aplicados al análisis, solución y debate de casos de estudio.

Acciones

- Examinar los conceptos principales de las áreas a auditar y procesos básicos de gestión, para lo cual debe valorar la actividad principal, recoger información y tomar decisiones.
- Evaluar las funciones de las áreas para lo cual tendrán en cuenta los procedimientos de auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.
- Hacer juicios de valor sobre las afirmaciones de la administración, los Objetivos Generales de la Auditoría de Gestión al área, los específicos para el área o sistema, los procedimientos de Auditoría, las técnicas de recolección de información, las evidencias y los indicadores de gestión.

Operaciones

1. Trabajar con la guía de estudio (Laboratorio de Ejercicios de Auditoría de Gestión).
2. Analizar los casos de estudio tomados del laboratorio de ejercicios de Auditoría de Gestión y aplicar los conocimientos adquiridos para demostrar su dominio:
 - Auditoría de Gestión a las empresas: “Jagua” S.A. y el Hotel cuatro Estrellas “Sol del Caribe” páginas de la 34 a la 40

Evaluación:

Evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios:

- Debate de los papeles de trabajo y los informes de Auditoría de Gestión realizados por los estudiantes.

Tarea # 15 Auditoría de Gestión vinculada a producción. Objetivos, aplicación de los procedimientos de Auditoría, determinación de las evidencias y las técnicas de recolección de información a utilizar. El cálculo de los indicadores de desempeño. Estudio de casos.

Objetivo:

Evaluar la gestión de la producción o los servicios teniendo en cuenta los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Acciones

- Examinar los conceptos principales de las áreas a auditar y procesos básicos de gestión.
- Analizar casos de estudio, teniendo presente las habilidades específicas de la Auditoría.
- Valorar la actividad de las áreas funcionales para lo cual debe aplicar los conocimientos y habilidades ya adquiridos.

- Analizar los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.
- Calcular indicadores de desempeño.
- Analizar las funciones de las áreas
- Hacer juicios de valor sobre la gestión de la producción o los servicios en los diferentes casos de estudio sobre la base de:
 - Recoger información, hacer juicios de valor, definición y análisis de evidencias de Auditoría, realizar el cálculo de los indicadores de desempeño.
 - Elaborar papeles de trabajo.
 - Tomar decisiones.
 - Elaborar informe.

Operaciones:

1. Trabajar con el Laboratorio de ejercicios
2. Analizar el caso de estudio tomado del Laboratorio de ejercicios de Auditoría de Gestión páginas de la 45:
 - Auditoría de Gestión al Hotel “Isla” que abarca: mercadotecnia, contabilidad, planeación y producción:
 - Realizar las actividades contenidas en el Laboratorio de Ejercicios para el análisis de este ejemplo tomado de la vida real (caso de estudio).
 - Elaborar los papeles de trabajo y entregar individualmente la copia de los mismos.
 - Confeccionar el informe correspondiente.
4. Valorar deficiencias y analizar posibles causas que las originan. Proponer alternativas de solución

Evaluación:

Evaluar la gestión de producción o los servicios en los siguientes casos de estudio (Trabajo en equipos):

- **Equipo 1:** Auditoría de Gestión a la Empresa “Varadero dedicada a tres grandes negocios: Mantenimiento, montaje y reparación de equipos tecnológicos; mantenimiento constructivo y construcción civil, así como proyectos: (páginas de la 62 a la 74).
- **Equipo 2:** Auditoría de Gestión a la Empresa distribuidora “Trimex S.A.”, (páginas de la 74 a la 81).
- **Equipo 3:** Auditoría de Gestión a la Empresa “Matilda” (páginas de la 82 a la 87).
 - Explicar las deficiencias comunes a los diferentes casos estudiados

Tarea # 16 Auditoría de Gestión a Procesos Claves y sus áreas de gestión: Estudio de casos.

Objetivo: Evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios teniendo en cuenta los procedimientos de auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.

Acciones:

- Analizar principales funciones de las áreas auditadas y procesos básicos de gestión.
- Valorar la interrelación que existe entre:
 - Las afirmaciones de la administración.
 - Los objetivos generales de la Auditoría de Gestión al área y los específicos para el área o sistema.
- Analizar los procedimientos del Programa de Auditoría diseñado.

- Aplicar las técnicas de recolección de información
- Analizar:
 - Las evidencias.
 - Los indicadores de gestión.
 - Los procedimientos de Auditoría aplicables.
- Evaluar las funciones de recursos humanos, compras o aprovisionamiento, cobros, ventas e inventarios y almacenamiento en una entidad seleccionada.
- Recoger información, hacer juicios de valor, definir y analizar las evidencias de Auditoría, realizar el cálculo de los indicadores de desempeño, elaborar papeles de trabajo, tomar decisiones y elaborar informe.

Operaciones:

1. Analizar el Laboratorio de ejercicio en las páginas de la 87 a la 92.
2. Resolver el siguiente casos de estudio:
 - Evaluar el caso de estudio “Empresa de talles de Cienfuegos”.
 - Elaborar papeles de trabajo.
 - Elaborar y debatir informe de las evidencias de la Auditoría de Gestión.
3. Elaborar programa o guía de Auditoría a las áreas o sistemas funcionales de la empresa donde esta vinculado como trabajador u otra aledaña dentro del municipio, teniendo en cuenta:
 - Objetivos y fases de la Auditoría de Gestión.
 - Exploración y examen preliminar.
 - Planeamiento.
 - Ejecución.
 - Informe.
 - Seguimiento.
4. Aplicar programa o guía de Auditoría a las áreas o sistemas funcionales de la entidad seleccionada.
5. Evaluar la gestión comercial y la gestión de producción y servicios teniendo en cuenta el algoritmo de trabajo establecido.

Evaluación:

Elaborar y aplicar un programa de Auditoría de Gestión para evaluar la gestión comercial y la producción y Servicios en la empresa provincial de aseguramiento a la educación “EPASE”.

- Considerar en el programa los procedimientos de Auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información.
- Elabora y ejecutar un programa para evaluar la gestión comercial y la gestión de la producción o servicios en los procesos claves y sus áreas de gestión, y particular.

TEMA 4: AUDITORÍA DE GESTIÓN A PROCESOS DE SOPORTE Y SUS ÁREA DE GESTIÓN DE GESTIÓN.

Tarea # 17 Los procesos de soporte y área de gestión de los Recursos Humanos.

Objetivo:

Evaluar los procesos de soporte y área de gestión de los Recursos Humanos.

Acciones:

- Analizar el área de gestión de los Recursos Humanos.

- Evaluar los procesos de soporte y área de gestión de los Recursos Humanos de la entidad donde está vinculado(a) laboralmente, para lo cual debe tener en cuenta el algoritmo de trabajo establecido: recoger información aplicando los instrumentos establecidos, tomar decisiones.

Operaciones:

1. Recoger información acerca de la gestión de los Recursos Humanos y hacer juicios de valor.
2. Analizar las evidencias de Auditoría y tomar decisiones.
3. Examinar el proceso de soporte en esta área, atendiendo a:
 - Selección y administración de empleos, capacitación, evaluación del desempeño, sistema salarial establecido, protección e higiene del trabajo, otras funciones relacionadas con este proceso, dentro de ellas el cumplimiento de las disposiciones legales y los servicios que se prestan a los trabajadores.
 - Definir problemas que obstaculizan la eficiencia en su manejo.
6. Elaborar papeles de trabajo.
7. Elaborar informe de Auditoría de Gestión.
8. Evaluar los siguientes casos de estudio:
 - En una empresa X con relación al área de los Recursos Humanos se conocen los indicadores de trabajo y salario:

	Plan	Real
• Gastos de salario:	6000.00	8000.00
• Salario medio:	240.00	250.00
• Ingresos:	82000.00	19000.00
 - Elabore:
 - ✓ Papel de trabajo que resuma la producción. Todos los cálculos muéstrellos en las comprobaciones.
 - ✓ Papel de trabajo que resuma el análisis de los indicadores de trabajo y salario. Todos los cálculos muéstrellos en las comprobaciones.
 - ✓ En todos los casos haga sus conclusiones a partir de la Economía, Eficiencia y Eficacia.
 - Auditoría de Gestión de la actividad Recursos Humanos en el ServiCupet “El Almirante” y Empresa ETEC: páginas 24 a la 27.

Evaluación:

Evaluar los procesos de soporte, en especial el área de gestión de los Recursos Humanos en el siguiente caso de estudio:

Auditoría de Gestión a los recursos humanos en el Hotel “Isla” páginas 26 a la 27.

- Realizar las actividades contenidas en el Laboratorio de Ejercicios para el análisis de este ejemplo tomado de la vida real (caso de estudio).

Tarea # 18 Auditoría de Gestión a procesos de soporte y área de gestión Sistemas informativos.

Objetivo: Evaluar los procesos de soporte y área de gestión Sistemas informativos.

Acciones:

- Examinar el comportamiento del proceso de soporte en el área de gestión Sistemas informativos.

- Analizar y recoger información que incluya aspectos esenciales, tales como la ejecución y el enfoque de algunos procedimientos.
- Evaluar el área de gestión Sistemas informativos de la entidad donde está vinculado(a) laboralmente.
- Evaluar si la información ofrecida por el proceso de rendición de cuentas establecido por la entidad da un reflejo del estado y el resultado de la gestión realizada por los directivos y funcionarios que tiene el deber de informar a los trabajadores y a las instancias.

Operaciones:

1. Valorar el área de gestión de los Sistemas Informativos en atención a los siguientes aspectos: Recoger información acerca de los sistemas informativos, hacer juicios de valor, definir y analizar evidencias de Auditoría, elaborar papeles de trabajo, tomar decisiones y elaborar informe.
2. Determinar si el sistema de información y comunicación establecida se ajusta a las características de la entidad, si satisface sus propias necesidades y es adecuado y suficiente para la toma de decisiones.
3. Evaluarse la información captada, recopilada, producida, procesada y emitida apoya los procesos, actividades y operaciones que se ejecutan en la entidad.
4. Valorar la pertinencia, actualización y accesibilidad de la información a los diferentes niveles de dirección, para la consecución de los objetivos trazados, el cumplimiento del plan de producción y servicios en surtido, el plan de la economía y el presupuesto.
5. Examinar el correcto procesamiento de los datos y entrega oportuna al personal que lo requiera.
6. Analizar la efectividad de los canales de comunicación externo e interno y los medios de comunicación utilizados para la información significativa en los niveles de dirección establecidos.
7. Determinar si la dirección de la entidad mantiene una actualización financiera, de cumplimiento, y de los eventos internos y externos y otra información necesaria para el cumplimiento de los objetivos.
8. Analizar la seguridad de la información, inalterabilidad, acceso y uso de la misma.
9. Constatar:
 - La existencia de un sistema de información computabilizado; protección y seguridad técnica de los sistemas informáticos.
 - La utilización de los sistemas como herramienta para tener la información actualizada y suficiente para el logro de los objetivos y el cumplimiento del plan de la economía y el presupuesto.
10. Valorar la utilización de indicadores de gestión propios o de la entidad o diseñar los indicadores de Economía, Eficiencia, Eficacia, calidad e impacto que se requieran para medir la gestión de la información, en base a los procesos o actividades relacionadas con el sistema de información y comunicación existente para la dirección, ejecución y control de los procesos, actividades y operaciones en el logro de los objetivos de la entidad y en el cumplimiento del plan de la economía y el presupuesto u otras actividades vinculadas a este proceso.

Evaluación:

Evaluar los procesos de soporte relacionados con el área de los sistemas informativos, a partir del siguiente ejercicio:

- Evalúa si el sistema de información y comunicación implantada en la entidad donde laboras se ajusta a sus características, si satisface sus necesidades y es adecuado y suficiente para la toma de decisiones.
- Debatir informe del resultado en la clase encuentro.

Tarea # 19 Los procesos de soporte en función del cuidado del Medio Ambiente.

Objetivo:

Evaluar si la entidad administrativa de producción o prestación de servicios cumple con las normas establecidas para el cuidado y protección del medio ambiente.

Acciones:

- Evaluar las actividades, mecanismos, acciones e instrumentos dirigidos a la administración y uso racional de los recursos naturales mediante la conservación, mejoramiento, rehabilitación y monitoreo del medio ambiente y el control ejercido en esta esfera de trabajo.
- Valorar la importancia que le concede la entidad al tratamiento de un enfoque de totalidad ambiental en un análisis de posible contaminación.

Operaciones:

1. Consultar la bibliografía sobre: los códigos éticos ambientales; Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y los requerimientos mínimos para lograr el desarrollo sustentable acorde a la política Norte-Sur; Conferencia Mundial sobre problemas ambientales; “Agenda 21” surgida de la conferencia La “Cumbre de la Tierra” en Río de Janeiro, en Junio de 1992 y Medidas adoptas a favor de la protección y cuidado del Medio Ambiental en el Sistema Cubano, particularmente lo que guarde relación con las empresas y entidades de producción o prestación de servicios.
2. Aplicar programa de Auditoría de Gestión para evaluar en una entidad administrativa de producción o prestación de servicios se cumple con las normas establecidas para el cuidado y la protección del medio ambiente en atención a los siguientes indicadores:
 - La gestión ambiental: si la entidad aplica la política ambiental, mediante un enfoque multidisciplinario, teniendo en cuenta el acervo cultural, la experiencia nacional acumulada y la participación ciudadana.
 - Valorar la gestión ambiental de la entidad de la entidad en cuanto a la relación CRITERIO ECONOMICO – CRITERIO AMBIENTAL, partir del conocimiento de:
 - a. Cumplimiento de las normativas legales vigentes.
 - b. Manejo racional de la energía y el agua.
 - c. Tratamiento de la basura.
 - d. Situación de focos contaminantes.
 - e. Manejo de los alimentos.
 - f. Conservación del área.
 - La gestión de la administración enmarcada en la conservación del entorno como objetivo principal y verificar que el crecimiento económico no se vea independiente de los recursos naturales.

- El mantenimiento mejora de la base natural sobre la que se asienta la producción económica, atendiendo a las características de la entidad.
3. Evaluar el siguiente caso de estudio: Auditoría de Gestión al Hotel “Isla” que abarca: medio ambiente, que aparece en paginas de la 45 a la 62 del Laboratorio de ejercicios.
4. En una empresa X al debatir el problema con la gerencia se evidencia que esta no se siente comprometida directamente con el cuidado y conservación del medio ambiente, por lo que era obvio que los demás trabajadores no sintieran motivación por esto. Exprese su valoración al respecto.

Evaluación:

Evaluar los procesos de soporte en función del cuidado del medio ambiente en los siguientes casos de estudio:

- “Estudio de caso”: La Bahía de Cienfuegos, constituye uno de los ecosistemas más estratégicos del país, por su posición y características. En cuanto a sus riquezas naturales, la Bahía alberga un gran número de especies marinas de gran valor para el comercio interno y exportable. Junto al acelerado desarrollo urbano e industrial se ha diversificado el uso de la zona litoral, repitiéndose problemas ambientales consistentes tales como: vertimientos de residuales industriales sin tratar, falta de depuración de los residuales industriales, falta de depuración de las aguas albañales, deficiencias en las trampas de grasas, derrame de hidrocarburos y residuos tóxicos, contaminación que producen los barcos, uso de pesca no idóneas, entre otros.
 - Evaluar en qué medida los problemas ambientales en la Bahía de Cienfuegos, guardan relación con las entidades administrativas de producción o prestación de servicios, que inciden negativamente en el no cumplimiento de las normas establecidas para el cuidado y protección del Medio Ambiente
- “Estudio de caso”: La playa de Varadero se caracteriza por ser un ambiente frágil desde el punto de vista ecológico y por coexistir el turismo con un fuerte desarrollo gasopetrolífero en sus cercanías, importante actividad para la economía cubana, pero potencialmente agresiva al medio natural. A pesar de su reducida extensión aporta cerca del 40 por ciento de los ingresos en divisas originados por el sector turístico y es el motor impulsor de múltiples actividades productivas.
 - Señale qué actividad productiva con uso de tecnologías (tecnológica) repercute en la degradación ambiental señalada.

Tarea # 20 Los procesos de soporte y sus áreas de gestión: gestión económico-financiera.

Objetivo:

Evaluar los Procesos de Soporte y las áreas de gestión Económico-Financieras en particular Contabilidad y Finanzas.

.Acciones:

- Analizar formas, métodos y tareas a desarrollar en el área de gestión Económico-Financiera.de Contabilidad y Finanzas.
- Valorar las formas, métodos y tareas a desarrollar en una Auditoría de Gestión al área de Contabilidad y Finanzas y comparar con otras áreas estudiadas.
- Evaluar las funciones vinculadas con el área de Contabilidad y Finanzas.

- Recoger información el área de Contabilidad y Finanzas.
 - Hacer juicios de valor.
 - Analizar evidencias y tomar decisiones.
- Analizar los conceptos principales del área a auditar y procesos básicos de gestión.
- Hacer juicios de valor sobre los atributos del hallazgo de Auditoría, las evidencias y las técnicas de recolección de información aplicables al área de Contabilidad y Finanzas.

Operaciones:

1. Consultar libros de texto, la bibliografía orientada, Laboratorio de Ejercicios de Auditoría de Gestión, con énfasis en la Resolución 36/ 2012 (Evaluación y calificación de Auditorías, Ley 107/2009 Capítulo IV incisos a, b y c.
2. Examinar procedimientos de auditoría aplicables, las evidencias y las técnicas de recolección de información al área de Contabilidad y Finanzas
3. Examinar programa de Auditoría al área en correspondencia con lo examinado y tomando en consideración los aspectos siguientes:
 - Los sistemas contables y de control interno para comprobar si las operaciones se registran en la Contabilidad partiendo de documentos primarios confiables y cumplen con las normas de control interno y de Contabilidad generalmente aceptados.
 - El grado de aplicación de las normas y procedimientos del Sistema de Contabilidad inherentes a esta actividad.
 - Si las informaciones que rinde la entidad son confiables.
 - El cumplimiento de la legislación vigente.
 - El grado de Economía, Eficiencia y Eficacia en la producción.
5. Resumir el resultado de la aplicación del programa de Auditoría al área.

Evaluación:

Evaluar los procesos de soporte, específicamente las áreas de gestión económico financiera, particularmente Contabilidad y Finanzas.

- Trabajar con el Laboratorio de ejercicios y resolver el caso de estudio: “Empresa de calzados CUBA CALZA” (página #18 ejercicio 11).

Tarea # 21 Los procesos de soporte y sus áreas de gestión: gestión económico-financiera. Conclusión.

Objetivo:

Evaluar los Procesos de Soporte y las áreas de gestión económico-financieras.

Acciones:

- Evaluar las afirmaciones de la administración, los objetivos generales y específicos de la Auditoría de Gestión al área, los procedimientos del programa de Auditoría diseñado, las técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría, las evidencias y los indicadores de gestión.
- determinar las posibilidades de análisis a partir de índices o razones financieras y no financieras

Operaciones:

1. Aplicar programa de Auditoría de Gestión al área de Contabilidad y Finanzas en la entidad de producción o prestación de servicios por usted seleccionada tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Revisar si el sistema de Contabilidad y Finanzas promueve la organización y el debido control interno en la entidad auditada, teniendo en cuenta que se cumplen los procedimientos establecidos en los Manuales habilitados, a partir de:
 - Normas Cubanas de Información Financiera.
 - Componentes y Normas de Control Interno.
 - Disposiciones jurídicas aplicables en materia tributaria, económica y financiera.
 - Valorar las acciones de actualización sistemática de los Manuales habilitados.
 - Evaluar el cumplimiento de las políticas contables establecidas en la entidad para la preparación y presentación de los estados financieros, a partir del análisis del impacto de los errores detectados en la:
 - Situación financiera.
 - Desempeño.
 - Cambios en la posición financiera de la entidad.
 - Investigar si se ha cumplido con las recomendaciones de las Auditorías internas o externas recibidas y se han confeccionado los Planes de Medidas correspondientes.
 - Verificar el impacto de las acciones de seguimiento realizadas en el área de Contabilidad y Finanzas.
 - Valorar el total de Auditorías financieras recibidas y la evaluación otorgada.
2. Elaborar un cuadro comparativo que contenga por una parte los resultados de la Auditoría y por otra las afirmaciones de la administración, atendiendo a los siguientes aspectos:
- Evidencias.
 - Indicadores de gestión.
3. Arribar a conclusiones a partir del análisis del cuadro comparativo.

Evaluación:

Evaluar la aplicación de Auditoría a procesos de soporte en el área de gestión de Contabilidad y Finanzas:

- Realiza el siguiente ejercicio:
 - A partir de las técnicas de recolección de información y evidencias de Auditoría a la gestión de Contabilidad y Finanzas, que se expresan a continuación:

EVIDENCIA	Técnica de recolección de información
TESTIMONIAL: Entrevistas con los responsables y especialistas del área de Contabilidad y Finanzas	VERBAL Y OCULAR
DOCUMENTADA: Registros contables: Submayores y Mayor. Documento primarios que sustentan el registro contable. Planes y Presupuestos y su ejecución. Estados financieros. Aprobaciones de la autoridad facultada para ejecutar compras y ventas. Dictámenes de los estados financieros emitidos por sociedades de auditoría.	DOCUMENTAL

Informes de auditorías internas o externas. Manual de Contabilidad General. Manual de Control Interno. Manual de Contabilidad de Costos. Plantilla de trabajadores aprobada y cubierta.	
ANALITICAS (PAPELES DE TRABAJO PREPARADOS POR EL AUDITOR): Análisis Comparativos Plan vs. Real. Hoja de Ajustes. Hoja de Análisis por Cuentas contables. Hoja Sumaria.	ESCRITA

- Determine en la entidad seleccionada:

Indicadores de gestión de la Contabilidad y Finanzas.

- % Cuentas contables desactualizadas =
- # Cuentas desactualizadas/ total cuentas utilizadas
- % entrega oportuna de los estados financieros al nivel jerárquico superior =
- # Cierres mensuales correctos/12 meses
- % plantilla cubierta en contabilidad y finanzas =
- Plantilla cubierta/ plantilla aprobada.
 - % Auditorías financieras calificadas razonables sin/con salvedades =
 - # Auditorías financieras razonable sin/con
- Total Auditorías financieras recibidas
 - % Auditorías financieras calificadas no razonable =
 - # Auditorías financieras no razonables.

Tarea # 22 Aplicación de un programa de apoyo de Auditoría de Gestión.

Objetivo:

Realizar una Auditoría de Gestión a una entidad determinada mediante la aplicación de un programa de apoyo para evaluar su gestión integral.

Acciones:

- Seleccionar una entidad administrativa de producción o prestación de servicios por los equipos organizados al efecto.
- Aplicar programa preestablecido, a partir de los conocimientos y habilidades adquiridos en la asignatura la Auditoría de Gestión en cumplimiento de los objetivos generales.
 - Recoger información a partir de la aplicación de diferentes métodos, técnicas y procedimientos.
 - Elaborar juicios de valor.
 - Tomar decisiones.

Operaciones:

1. Determinar la entidad administrativa de producción o prestación de servicios (según le corresponda al equipo), donde se ejecutará la Auditoría de Gestión según programa preestablecido.
2. Convenir con la dirección de la entidad para aplicar el programa de Auditoría de Gestión preestablecido.

3. Ejecutar una Auditoría de Gestión tomando como guía el programa preestablecido.
4. Recoger información, hacer juicios de valor, analizar evidencias y tomar decisiones.

Evaluación:

- Evaluar la realización de una Auditoría de Gestión a partir de la aplicación de un programa de apoyo en una entidad de producción o prestación de servicios.
- Discutir en un taller que se organizará en el grupo clase:
 - El informe final con los resultados de la práctica.
 - Las debilidades y fortalezas.
 - Los procedimientos ejecutados por los equipos de trabajo formados.

ANEXO 16. Programa de apoyo a la tarea integradora

Objetivo:

Profundizar en la preparación de los estudiantes, de la carrera de Contabilidad y Finanzas, en la realización de una Auditoría de Gestión, en atención a los diferentes procesos que se despliegan en entidades administrativas vinculadas a la producción y a la prestación de servicios.

***** 1ra FASE: PLANEACIÓN:**

Determina el logro de los niveles de gestión óptimos en el proceso de Auditoría, si se realiza de forma adecuada el resto de las fases pueden alcanzar la calidad requerida. Es un proceso continuo, interactivo. Esta etapa tiene como objetivo *alcanzar niveles óptimos en el proceso de Auditoría, es la que la asegura.*

ASPECTOS A AUDITAR: NIVELES DE GESTIÓN ÓPTIMOS EN EL PROCESO DE AUDITORÍA

OBJETIVO: *Comprobar el logro de los niveles de gestión óptimos en el proceso de Auditoría.*

CONTENIDO Y MÉTODOS:

- Definir el sujeto (entidad) a auditar.
- Conocer el sujeto a auditar (entidad administrativa de producción o prestación de servicios (empresa, unidad presupuestada,...).
- Caracterizar el sujeto a auditar, para ello debe consultar (NCA 410 y 410-1).
- Observar el flujo de trabajo, las acciones administrativas de jefes a subordinados, documentos, condición de las instalaciones, entre otros.
- Recoger la información de la entidad a auditar y su organización con el fin de determinar los riesgos y áreas o procesos de mayor importancia, para ello auxiliarse de (NCA 500).
- Valorar preliminarmente el Sistema de Control Interno, para ello auxiliarse de (NCA 510).
- Definir de los objetivos y alcance de la Auditoría.
- Explicar a la entidad auditada el alcance y los objetivos generales de la Auditoría, los que pueden cambiar en dependencia de los hallazgos detectados, siempre que no se comprometa el resultado de alguna investigación solicitada por los niveles competentes.
- Seleccionar la muestra a evaluar.
- Determinar los recursos humanos y materiales.
- Explorar el Plan de trabajo general de la Auditoría, el plan de trabajo individual y conformar el Programa de la Auditoría. (NCA 400-3 y 400-4).

ACTIVIDADES A REALIZAR:

- *Seleccionar* una entidad administrativa de producción o prestación de servicios para aplicar programa de Auditoría de Gestión.
- *Realizar* un estudio previo para transitar solo sobre la base de las actividades específicas a auditar, que incluya entre otros la revisión de:
 - Expediente de acciones de control.
 - Estructura contable y sistemas de costos, incluido los centros de costos y las áreas de responsabilidad.

- Existencia o no de determinados riesgos en los procesos, actividades y operaciones que conllevan al incumplimiento de leyes, reglamentos y procedimientos.
 - ⇒ Actualizar los aspectos que puedan haber variado.
- *Determinar* los rasgos esenciales que caracterizan a la entidad administrativa de producción o prestación de servicios.
- *Seleccionar* los elementos que la distinguen de las demás entidades.
- *Observar* el flujo de trabajo, las acciones administrativas de jefes a subordinados, documentos, acumulación de materiales, condición de las instalaciones, materiales excedentes, entre otros.
- *Analizar* la entidad seleccionada como objeto de supervisión o Auditoría en lo que respecta a:
 - Su organización con el fin de determinar los riesgos y áreas o procesos de mayor importancia.
 - Definir de los objetivos y alcance de la auditoría.
 - Seleccionar la muestra que será evaluada.
 - *Valorar* preliminarmente el Sistema de Control Interno.
- Conocer los mecanismos existentes para el control interno.
- Analizar su comportamiento
- Emitir el criterio o juicio valorativo.
- Seleccionar la muestra a ser evaluada.
- Determinar los recursos humanos y materiales.
- Explorar el Plan de trabajo general de la Auditoría, el plan de trabajo individual y conformar el programa de la auditoría. (NCA 400-3 y 400-4).
- Comunicar los objetivos y alcance de la Auditoría.
- Determinar las formas o medios de comprobación que se van a utilizar.
- Expresar los objetivos específicos de la Auditoría.
- Definir los procesos y áreas a auditar.
- Determinar: cantidad de trabajadores por categoría ocupacional, plantilla aprobada, plantilla existente, trabajadores por contrato determinado y su desglose por actividades.
- Informar a auditores y otros especialistas que intervendrían, atendiendo a los objetivos propuestos, la magnitud del trabajo y su complejidad.
- Analizar el presupuesto de gastos de la Auditoría, calculado sobre la base de salarios y cantidad de personas que conformarán el grupo multidisciplinario, fundamentalmente.
- Solicitar los principales documentos que serán objeto de control y evaluación.
- Elaborar un breve resumen que sirva de base para el informe final.

*** **2da FASE: EJECUCIÓN:**

Consiste en la aplicación del programa de Auditoría con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos, permite obtener la evidencia suficiente, competente y relevante.

OBJETIVO: aplicar el programa de Auditoría con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos

ASPECTOS A AUDITAR: PROCESOS ESTRATÉGICOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PLANIFICACIÓN.

OBJETIVO: *Evaluar* el proceso de gestión administrativa desde el punto de vista administrativo y operacional para medir la Economía, Eficiencia, Eficacia, calidad e impacto con el uso de las técnicas específicas y las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales.

CONTENIDO Y MÉTODOS

- Analizar integralmente el cumplimiento de:

- Plan de la economía y el presupuesto de la entidad.
- Planes de producción o servicio en surtidos y valores.
- Objetivos y metas de los procesos con los recursos asignados.

- Analizar integralmente el Estado del sistema de control interno implementado incluida la calidad del producto o servicio que se ofrece y la cultura organizacional
- Verificar el comportamiento ético en el ejercicio de sus funciones de los recursos humanos relacionados con la administración, control y custodia de los recursos, sobre la base de salvaguardar los intereses generales del Estado; se preserva el patrimonio, rehúsan toda relación con intereses, personas u organizaciones que sean incompatibles con las funciones que ejercen; denunciar y rechazar toda actividad contraria al manejo correcto de los fondos; y tratar al cliente con respeto, prestándole los servicios que sean necesarios de manera eficiente, puntual y pertinente.
- Aplicar pruebas sustantivas y de cumplimiento y recopilación de evidencias.
- Determinar desviaciones: Hallazgos de Auditoría.
- Notificar resultados parciales de la Auditoría.

ACTIVIDADES A REALIZAR:

- *Analizar* el cumplimiento en tiempo y calidad de los objetivos y metas establecidos y su alcance regulado por el Plan de la Economía Nacional y el presupuesto, teniendo en cuenta los Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución, aprobados en el VI Congreso del Partido, según corresponda en cumplimiento de su misión y de las funciones estatales asignadas.

- *Evaluar* la utilización de los recursos humanos materiales y financieros, necesarios para el aseguramiento y cumplimiento de la economía y el presupuesto y del plan de producción o servicios, en surtidos y valores.

- Recoger información.
- Hacer juicios de valor.
- Analizar evidencias.
- Tomar decisiones.

- *Valorar* si los objetivos de trabajo de la entidad se expresan en términos específicos, medibles y por escrito y si estos derivan objetivos definidos, criterios de medida o planes para las restantes áreas funcionales o procesos que integran la estructura organizativa. De los objetivos generales de la entidad, las causas que incidan en su ejecución, así como las medidas tomadas en caso de incumplimientos.

- Emitir el criterio o juicio valorativo.

- *Indagar* si se establece revisión periódica de los objetivos, criterios de medida o planes de las áreas, funcionales o procesos que integran la estructura organizativa y de los objetivos integrales de la entidad, las causas que inciden en su ejecución así como las medidas tomadas en caso de incumplimiento.

- *Verificar* que la estructura organizativa, los procesos y actividades y los puestos de trabajo estén acorde con la misión, objeto social, empresarial o encargo estatal, para el cumplimiento del plan de la economía y el presupuesto aprobado.

- *Investigar* si la adquisición de los recursos se realiza al menor costo, en cantidad y calidad requeridas, para el cumplimiento de los objetivos y metas y la protección, conservación, uso y destino de los mismos.

- *Confirmar* si el sistema de control interno implementado detecta las desviaciones de las áreas de gestión, procesos, actividades y operaciones de la entidad, si se introducen mejoras, adecuan y armonizan de acuerdo con los resultados y evaluaciones obtenidas, así como la aplicación de las medidas correctivas o preventivas oportunas para corregir las fallas e insuficiencias detectadas.

- *Observar y evaluar* la actitud asumida por la dirección de la entidad en relación con la importancia que le confiere al Control Interno, su incidencia en los procesos y actividades, así como las medidas tomadas de acuerdo con los resultados obtenidos, en acciones de control que hayan verificado su implementación.

- *Confirmar* si la entidad tiene definida las necesidades y expectativas de los clientes y partes interesadas así como el control del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios del producto o servicio que oferta.

- *Investigar* si se realiza el seguimiento de la información relativa de la percepción del cliente o partes interesadas con relación a los productos o servicios ofertados. Sobre la existencia de actividades, funciones, campañas o programas de relaciones públicas, su impacto en los clientes, en la sociedad y los presupuestos de gastos aprobados para estas actividades

a. Los objetivos y metas de los procesos con los recursos asignados.

b. El estado de control interno implementado.

c. La calidad del producto o servicio que se ofrece.

d. La cultura organizacional u otras actividades vinculadas con las funciones y desarrollo del proceso de gestión administrativa.

- *Aplicar* pruebas sustantivas y de cumplimiento y recopilar evidencias.

- *Determinar* desviaciones: hallazgos de Auditoría.

- *Notificar* resultados parciales de la Auditoría.

ASPECTOS A AUDITAR: PROCESOS CLAVES Y AREA DE GESTIÓN COMERCIAL (MERCADOTECNIA, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO, RELACIONES PÚBLICAS, VENTAS)

OBJETIVO: *Evaluar el proceso de gestión comercial (mercadotecnia, investigación y desarrollo, relaciones públicas, ventas) desde el punto de vista administrativo y operacional para medir la economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto con el uso de las técnicas específicas y las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales.*

CONTENIDO Y MÉTODOS:

- *Evaluar* legitimidad de las operaciones de compra y venta considerando aspectos vitales como:

▪ La contratación.

▪ Cuentas por cobrar.

▪ Cuentas por pagar.

- *Evaluar* legitimidad de las operaciones de compra y venta, en aspectos vitales como inventarios y otras actividades para las funciones y desarrollo de este proceso.

ACTIVIDADES A EJECUTAR:

- *Revisar* el cumplimiento de disposiciones legales, reglamentos y procedimientos de trabajo que rigen el proceso de gestión comercial.
- *Analizar*:
 - Las cuentas por cobrar y pagar y el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas.
 - El estado y cumplimiento de la contratación económica y revisión de las conciliaciones con proveedores y clientes
- *Revisar* el control del cumplimiento del plan de ventas de los productos o servicios, así como la correspondencia entre la calidad y los precios de las ofertas.
 - *Realizar* análisis de causas y condiciones en caso de incumplimiento.
- *Comprobar* a través de la revisión de documentos y entrevistas si:
 - El plan de ventas esta elaborado acorde con las necesidades de comercialización de productos o servicios.
 - La existencia de estudio y realización de mercadotecnia con vistas a asegurar o mejorar la posición en el mercado (interno o externo) y la imagen de la entidad.
- Verificar*:
 - El establecimiento de políticas y estrategias que permitan conocer las demandas de productos o servicios que se ofertan.
 - Que el área comercial tenga establecido procedimientos para la evaluación y selección de proveedores para suministrar productos o servicios que cumplan los requisitos de la entidad y si mantiene un registro del resultado de dichas evaluaciones.
- *Constatar* si los procedimiento de inspección establecido en la entidad para asegurar que los productos adquiridos cumplen los requisitos de compra especificados, así como el cuidado y control de los medios de medición y ensayo utilizados en los almacenes
- *Analizar* las medidas tomadas en caso de reclamaciones y quejas de los clientes.
- *Revisar* si es adecuado el almacenaje, aprovisionamiento, control, protección y seguridad de los inventarios.
- *Verificar* los costos de inventarios, distribución y servicios post venta
- *Valorar* la utilización de indicadores propios de la entidad o *diseñar* indicadores de economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto que se requieran, para medir la gestión comercial en base a los procesos o actividades vinculadas con: contratación, cuentas por cobrar, cuentas por pagar e inventarios u otras actividades vinculadas con las funciones de gestión y desarrollo de la entidad.

ASPECTOS A AUDITAR: PROCESOS CLAVES Y ÁREA DE GESTIÓN DE PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS (COMPRAS, INVENTARIOS, MANTENIMIENTO, PRODUCCIÓN, MEDIO AMBIENTE)

OBJETIVO: *Evaluar el proceso clave y área de gestión de producción de bienes y servicios. (Compras, inventarios, mantenimiento, producción, medio ambiente), desde el punto de vista administrativo y operacional para medir la **economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto** con el uso de las técnicas específicas y las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales.*

CONTENIDO Y MÉTODOS:

- Analizar integralmente el estado de las siguientes actividades que conforman la gestión de bienes y servicios:
 - Utilización, control y destino de los recursos destinados a los procesos, actividades y operaciones para la obtención de bienes y servicios.
 - * Contribución al cumplimiento del plan de la economía y el presupuesto.
 - Planes de producción o servicio en surtidos y valores.

ACTIVIDADES A EJECUTAR:

- *Constar* el cumplimiento de disposiciones legales, reglamentos y disposiciones de trabajo, que rigen los procesos de producción o prestación de servicios e identificación y documentación de los requisitos de calidad de los productos o/y servicios que ofrece la entidad.
- *Verificar* la organización y planificación de la producción y los servicios así como el seguimiento, la medición y mejora continua de los procesos de producción y prestación de servicio.
- *Examinar* el cumplimiento de los planes de producción en surtido y valores
- *Analizar*:
 - El comportamiento de la exportación de bienes y servicios, su diversificación, crecimiento y cumplimiento del plan.
 - La producción para sustituir importaciones
 - Los planes, programas y medidas para su desarrollo o de ahorro de componentes importados
- *Analizar* los costos de la producción o prestación de servicios, registro de control. Determinar entre otros:
 - Costos por unidades de producción o servicio.
 - Gasto total por peso de ingreso total.
 - Gasto material por peso de ingreso.
 - Gasto de salario por peso de utilidad.
 - Gasto total por peso de producción o servicio.
- *Investigar* la utilización y control de las materias primas, materiales, equipamiento tecnológico y otros recursos para el proceso productivo y de prestación de servicio y el cumplimiento de los requisitos técnicos y de calidad establecidos para dichos procesos y los productos o servicios obtenidos.
- *Verificar* la utilización de la fuerza de trabajo necesaria y adecuada para el cumplimiento de los objetivos, metas y planes de producción y / o los servicios.
- *Observar* la actualización y cumplimiento de las normas de consumo para la producción y los servicios
- *Indagar* acerca del control de la productividad y de los indicadores específicos de eficiencia, eficacia de los procesos productivos y de servicio
- *Constar* el estado técnico y mantenimiento de las instalaciones, equipamiento tecnológico y medios de medición y ensayo, así como la utilización de la capacidad instalada disponible para las necesidades de cumplimiento del plan de producción y los servicios.
- *Revisar* el control y distribución de los desperdicios, reproceso, producciones rechazadas y producciones no conformes.

- *Analizar* el control y comportamiento de los portadores energéticos, para la ejecución de los procesos de producción y servicio, en el cumplimiento del plan de producción o servicio y los objetivos de trabajo.
- *Verificar* el cumplimiento de:
 - Las exigencias establecidas para el uso, control, mantenimiento y conservación del transporte.
 - La organización del servicio que garantiza los procesos de producción y servicio para el cumplimiento de los planes y objetivos de trabajo
- *Valorar* la utilización de indicadores de gestión propios o de la entidad o diseñar los indicadores de economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto que se requieran para medir la gestión de la producción de bienes y servicios, en el control, uso y destino de los recursos destinados a los procesos, actividades u operaciones para la obtención de los mismos, en cumplimiento del plan de la economía y el presupuesto u otras actividades vinculadas con las funciones inherentes a este proceso en la empresa.

ASPECTOS A AUDITAR: PROCESOS DE SOPORTE Y ÁREA DE GESTIÓN ECONÓMICO FINANCIERA.

OBJETIVO: *Evaluar el proceso de soporte y área de gestión económico financiera desde el punto de vista administrativo y operacional para medir la **Economía, Eficiencia, Eficacia, calidad e impacto** con el uso de las técnicas específicas y las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales.*

CONTENIDO Y MÉTODOS:

- *Evaluar* el cumplimiento de las disposiciones legales reglamento y procedimientos de trabajo que rigen la actividad para la preparación y presentación de los estados financieros tomando en cuenta indicadores financieros propuestos en las Directrices Generales para la ejecución de la Auditoría Financiera.
 - Consultar NCA 530.
- *Constatar* la rentabilidad y la situación financiera de la organización económica.

ACTIVIDADES A EJECUTAR:

- *Evaluar* el cumplimiento de las disposiciones legales reglamento y procedimientos de trabajo que rigen la actividad para la preparación y presentación de los estados financieros para lo cual debe:
 - *Revisar* la actualización de los registros contables y la entrega oportuna y razonable de la información financiera. Identificar las debilidades en la gestión, control y administración de los recursos financieros.
 - *Valorar* las acciones emprendidas por la entidad a partir del resultado de los informes, así como de los balances de comprobación de saldos y de los valores del cálculo de indicadores financieros, relacionadas con la realización de procesos y actividades en cumplimiento de las metas, objetivos planificados y en la utilización de los recursos.
- *Revisar* ejecución del plan y el presupuesto aprobado, mediante la revisión por muestra de los gasto y de los ingresos y los respectivos soportes documentales primarios que evidencian las transacciones realizadas y el reflejo de los resultados en los informes de la ejecución del presupuesto y en el de los estados financieros correspondientes
- *Evaluar* la evolución de las utilidades, los subsidios otorgados de forma excepcional y las medidas para reducir estos, así como el uso y control de los créditos y financiamientos que se han aprobado y otorgado para la realización de las actividades de la entidad.

ASPECTOS A AUDITAR: PROCESOS DE SOPORTE Y ÁREA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVO: *Evaluar el proceso de soporte y área de gestión de los recursos humanos desde el punto de vista administrativo y operacional para medir la economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto con el uso de las técnicas específicas y las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales.*

CONTENIDO Y MÉTODOS:

- *Evaluar* el área de gestión de los recursos humanos considerando:
 - La selección y administración de empleos.
 - Capacitación.
- *Evaluar* el área de gestión de los recursos humanos considerando:
 - Evaluación del desempeño
 - Sistema salarial establecido.
 - Protección e higiene del trabajo
 - Otras funciones relacionadas con este proceso

ACTIVIDADES A EJECUTAR:

- *Examinar* la actividad de recursos humanos con el fin de comprobar:
 - Aplicación de procedimientos y reglamentos internos y externos rectores de la actualización y desempeño del capital humano para el logro de la misión y los objetivos de la entidad y el grado de cumplimiento de las disposiciones legales que regulan esta actividad.
- *Verificar* el proceso de selección, captación y empleo así como los procedimientos establecidos para la contratación , capacitación y la evaluación del desempeño laboral del capital humano y su correspondencia con los objetivos de la entidad
- *Evaluar* si es correcta la utilización de la fuerza de trabajo adecuada y necesaria para el cumplimiento de la misión y el aprovechamiento de la jornada laboral.
- *Analizar* la estructura y organización de los procesos, determinación de la plantilla, normación del trabajo, estudios de flujos tecnológicos y la eficiencia en el uso de la fuerza de trabajo.
- *Investigar:*
 - Bases de la redistribución.
 - Aplicación de la legislación laboral vigente de trabajo y salario.
 - Correcta determinación y adecuada aplicación de las formas y sistemas de pago, así como cuantificar económicamente aquellas que originen pagos en exceso o defecto a los trabajadores.
- *Evaluar* si se determina y realiza un análisis de las causas del movimiento y fluctuación laboral, del índice de ausentismo y las acciones realizadas para disminuirlo
- *Verificar* el cumplimiento del Reglamento de Protección e Higiene del trabajo y los análisis sobre las condiciones de seguridad e higiene de los puestos y áreas de trabajo. Indagación sobre las causas de los accidentes ocurridos, frecuencias y gravedad de los mismos.
- *Investigar* el cumplimiento de las reglamentaciones establecidas para la aplicación de la estimulación económica en pesos cubanos y convertibles a los trabajadores y el establecimiento de indicadores

condicionantes, determinantes y específicos; y los procedimientos o reglamentación interna (certificación), para el otorgamiento o pérdida del derecho al cobro de dicha estimulación.

- *Analizar* los planes y resultados de los estudios psicofisiológicos a los recursos humanos para el mejoramiento del desempeño laboral.
- *Observar y analizar* el comportamiento de la disciplina laboral y de la responsabilidad material.
 - *Revisar* medidas adoptadas al respecto así como el conocimiento por los directivos y trabajadores, de los reglamentos internos y externos necesarios para el desempeño de sus funciones
- *Indagar* sobre la utilización de los indicadores propios de la entidad o si se diseñan indicadores de economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto que se requieran para medir la gestión de los recursos humanos, en base a los procesos o actividades de la gestión de los recursos humanos en la entidad

ASPECTOS A AUDITAR: PROCESO DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

OBJETIVO: *Evaluar el proceso **gestión de información** de desde el punto de vista administrativo y operacional para medir la **economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto** con el uso de las técnicas específicas y las funciones vinculadas con las áreas centrales y funcionales.*

CONTENIDO Y MÉTODOS:

- *Evaluar* el proceso gestión de información de desde el punto de vista administrativo y operacional para medir la economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto con el uso de las técnicas específicas atendiendo a:
 - El sistema de información y comunicación existente para la dirección.
 - Ejecución, control y resultados de los procesos que intervienen en la gestión de la información, sus actividades y operaciones para logro de los objetivos de la entidad

ACTIVIDADES A EJECUTAR:

- *-Constatar* si el sistema de información y comunicación establecida se ajusta a las características de la entidad, si satisface sus propias necesidades y es adecuado y suficiente para la toma de decisiones.
- Investigar si la información captada, recopilada, producida, procesada y emitida apoya los procesos, actividades y operaciones que se ejecutan en la entidad
- *Confirmar* la oportunidad, pertinencia, actualización, razonabilidad y accesibilidad de la información a los diferentes niveles de dirección, para la consecución de los objetivos trazados y el cumplimiento del plan de producción y servicios en surtido y valores y del plan de la economía y el presupuesto
- *Analizar* el correcto procesamiento de los datos y entrega oportuna al personal que lo requiera.
- *Indagar* la efectividad de los canales de comunicación externo e interno y los medios de comunicación utilizados para la información significativa en los niveles de dirección establecidos.
- *Verificar* si la dirección de la entidad mantiene una actualización financiera, de cumplimiento, y de los eventos internos y externos y otra información necesaria para el cumplimiento de los objetivos.
- *Analizar* la seguridad de la información, inalterabilidad, acceso y uso de la misma
- *Constatar:*
 - La existencia de un sistema de información computabilizado; protección y seguridad técnica de los sistemas informáticos.

- La utilización de los sistemas como herramienta para tener la información actualizada y suficiente para el logro de los objetivos y el cumplimiento del plan de la economía y el presupuesto.
- *Evaluar* la información ofrecida por el proceso de rendición de cuentas establecido por la entidad da un reflejo del estado y el resultado de la gestión realizada por los directivos y funcionarios que tiene el deber de informar a los trabajadores y a las instancias superiores.
- *Valorar* la utilización de indicadores de gestión propios o de la entidad o diseñar los indicadores de economía, eficiencia, eficacia, calidad e impacto que se requieran para medir la gestión de la información, en base a los procesos o actividades relacionadas con el sistema de información y comunicación existente para la dirección, ejecución y control de los procesos, actividades y operaciones en el logro de los objetivos de la entidad y en el cumplimiento del plan de la economía y el presupuesto u otras actividades vinculadas a este proceso.

***** 3ra FASE: DE INFORME:**

Consiste en la elaboración del informe de los resultados de la Auditoría, por lo que su objetivo es elaborar el informe de los resultados.

ASPECTOS A AUDITAR: ELABORACIÓN DEL INFORME DE LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA.

OBJETIVO: Elaborar el informe de los resultados de la Auditoría.

CONTENIDO Y MÉTODOS:

- Elaborar informe de los resultados de la Auditoría.
- Notificar el resultado final de la Auditoría al sujeto auditado.
- Emitir el informe de Auditoría.

ACTIVIDADES A EJECUTAR:

- *Elaborar* el informe de la Auditoría el que estará compuesto de: propósito, alcance, limitaciones, hallazgos, opiniones, evaluaciones, recomendaciones y nexos.
 - Enviar copias o síntesis del informe a todos los encargados de los departamentos operativos que se vean afectados, y al jefe superior responsable de los procesos auditados.
- *Convocar* a los factores implicados (principales directivos, miembros del Consejo de dirección) para la notificación del resultado final de la auditoría al sujeto auditado.
- *Emitir* el informe de Auditoría

***** 4ta FASE: SEGUIMIENTO:**

Es el seguimiento a la presentación, por el sujeto auditado, del plan de medidas, así como medidas disciplinarias propuestas y adoptadas con los responsables directos y colaterales. Su objetivo consiste en exponer el plan de medidas, así como medidas disciplinarias propuestas y adoptadas.

ASPECTOS A AUDITAR: PRESENTACIÓN, POR EL SUJETO AUDITADO, DEL PLAN DE MEDIDAS, ASÍ COMO MEDIDAS DISCIPLINARIAS PROPUESTAS Y ADOPTADAS CON LOS RESPONSABLES DIRECTOS Y COLATERALES

OBJETIVO: *Evaluar la exposición con relación al plan de medidas, así como medidas disciplinarias propuestas y adoptadas como resultado de la Auditoría de Gestión.*

CONTENIDO Y MÉTODOS:

- Investigar, evaluar y emitir criterios a partir de recibir la consulta de la propuesta de las medidas disciplinarias a adoptar por el sujeto auditado.
- Revisar el plan de medidas por el sujeto auditado, así como las medidas disciplinarias adoptadas por los responsables directos y colaterales, y hacer llegar las consideraciones, dentro de los diez días siguientes de su presentación al referido sujeto

ACTIVIDADES A EJECUTAR:

- *Evaluar* y emitir criterios a partir de recibir la consulta de la propuesta de las medidas disciplinarias a adoptar por el sujeto auditado, dentro de diez días siguientes a la presentación de estas a partir de:
 - Procesar la información que contiene el informe de Auditoría.
 - Hacer juicios de valor.
 - Analizar evidencias.
 - Tomar decisiones.
- Examinar el plan de medidas por el sujeto auditado, así como las medidas disciplinarias adoptadas por los responsables directos y colaterales:
 - Hacer llegar las consideraciones, dentro de los diez días siguientes de su presentación al referido sujeto

ANEXO 17. Cuestionario de autoevaluación de expertos para la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Objetivo: determinar el nivel de competencia en el tema, a los efectos de reforzar la validez del resultado de la consulta que se realizará.

Estimado colega:

EL Centro de Estudios de la Dirección y la Didáctica de la Educación Superior (CEDDES) de la Universidad de Cienfuegos, viene desarrollando el programa de doctorado tutelar en Ciencias Pedagógicas, del cual forma parte la investigación que lleva por título “**el aprendizaje desarrollador en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial**”, de la autora MSc. Zenaida Rouco Albellán.

Usted ha sido seleccionado como posible experto para ser consultado respecto al tema, particularmente en lo relacionado con la propuesta de un **sistema de tareas desarrolladoras**, para la asignatura Auditoría de Gestión que se desarrolla en el 2do semestre del 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.

Como parte del método empírico de investigación “**Criterio de experto**”, es necesario determinar su nivel de competencia en el tema, a los efectos de reforzar la validez del resultado de la consulta que se realizará. Por esta razón le rogamos que responda las siguientes preguntas de la forma más objetiva posible.

Marque con una cruz (X), en la tabla siguiente, el valor que se corresponda con el grado de conocimientos que usted posee sobre el tema. Considere que la escala que le presentamos es ascendente, es decir, el conocimiento sobre el tema (**aprendizaje desarrollador**) referido va creciendo desde el 0 hasta el 10. Tener presente que en la modalidad de estudio semipresencial, el trabajo independiente juega un papel determinante.

Grado de conocimientos que tiene sobre:	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Aprendizaje Desarrollador											
Las tareas docentes.											
Trabajo independiente											
El proceso de formación de profesionales, modalidad semipresencial											

Realice la autoevaluación del grado de influencias que cada una de las fuentes que presentamos a continuación ha tenido en su conocimiento y criterios sobre el tema Para ello marque con una cruz (X), según corresponda en Alto (A), Medio (M), Bajo (B).

Fuentes de argumentación	Grados de influencias de c/u de las fuentes en su conocimiento y criterios:		
	Alta	Media	Baja
Análisis teórico por usted realizado sobre el tema.			
Experiencia adquirida en la actividad práctica como profesional			
Consultas y estudios de trabajos de autores nacionales que conoce.			
Consultas de trabajos de autores internacionales que conoce.			
Experiencia y conocimiento personal propio sobre el estado del tema.			
Intuición sobre el tema abordado.			

Se anexa la guía para la realización de la valoración del **Sistema de Tareas Desarrolladoras**.

Muchas gracias por su colaboración.

MSc. Zenaida Rouco Albellán.

Aspirante

E- Mail: zrouco@ucf.edu.cu

ANEXO18. Coeficiente de competencia de los expertos que participaron en la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Tabla patrón para la autoevaluación de los expertos

Fuentes de argumentación o fundamentación		Alto	Medio	Bajo
1	Análisis teórico por usted realizado sobre el tema.	0.30	0.20	0.10
2	Experiencia adquirida en la actividad práctica como profesional	0.50	0.40	0.20
3	Consultas y estudios de trabajos de autores nacionales que conoce.	0.05	0.05	0.05
4	Consultas de trabajos de autores internacionales que conoce.	0.05	0.05	0.05
5	Experiencia y conocimiento personal propio sobre el estado del tema.	0.05	0.05	0.05
6	Su intuición sobre el tema abordado	0.05	0.05	0.05

Coeficiente de competencia de los expertos que participaron en la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Experto	Ka	Kc	K	Código
1	0,9	0,9	0,95	Alto
2	0,9	0,9	0,95	Alto
3	0,9	10	1	Alto
4	0,9	10	1	Alto
5	0,95	10	1	Alto
6	1	10	1	Alto
7	0,9	0,9	0,95	Alto
8	0,9	0,9	0,95	Alto
9	1	10	1	Alto
10	1	10	1	Alto
11	0,9	0,9	0,95	Alto
12	1	10	1	Alto
13	1	10	1	Alto
14	1	10	1	Alto
15	1	10	1	Alto
16	1	10	1	Alto
17	0,9	10	0,95	Alto

ANEXO 19. Cuestionarioa expertos para la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Objetivo:

Valorar el sistema de tareas desarrolladoras por critériode expertos en atencia a aspectos predeterminados en un cuestionario.

Datosgeneralesdel experto

Nombre(s) y apellidos:						
“Marcar con una X”	Profesor/aAsistente	Profesor/a Auxiliar	Profesor/a Titular	Especia- lista	Master	Doctor/a
Profesor(a) en la Educación Superior	Sí _____			No _____		
Años de experiencia en la formación de profesionales	_____					
Centro de trabajo	_____					
Títulos académicos	_____					
Otrasexperiencias laborales	_____					

Se ha elaborado un sistema de tareas desarrolladoras, relacionadas con el ejercicio de la profesión, sustentado en el trabajo independiente, que se estructura en atención a los diferentes procesos que se desarrollan en una entidad administrativa de producción o prestación de servicios, y que son tomados en cuenta durante la ejecución de una Auditoría de Gestión, para potenciar el aprendizaje desarrollador en la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial. El mismo contiene un sistema de acciones y operaciones, a través de las cuales los estudiantes deben realizar la autopreparación.

Las tareas desarrolladoras toman en cuenta los niveles de asimilación del conocimiento y requieren que los estudiantes pongan en tensión sus fuerzas, encuentren y transiten por las mejores vías para su solución.

Por las particularidades del sistema de tareas desarrolladoras propuesto es necesario someter a la valoración por criterio de expertos el diseño elaborado, en su contenido y estructura.

ASPECTOS GENERALES.

Otórquele, según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una “X” en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muyadecuada(**MA**)
- Bastante adecuada(**BA**)
- Adecuada(**A**)
- Poco adecuada(**PA**)
- Inadecuada(**I**)

ASPECTOS A EVALUAR		MA	BA	A	PA	I
1	Estructura y componentes del sistema de tareas desarrolladoras.					
2	Presencia de indicadores de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador					
3	Fundamentación del sistema de tareas desarrolladoras propuesto.					
4	Instrumentación del sistema de tareas desarrolladoras, en los momentos de la clase encuentro a) Primer momento: control y evaluación de los conocimientos del encuentro anterior.					
	b) Segundo momento: orientación y consolidación de los nuevos contenidos					
	c) Tercer momento: ejecución de los estudiantes orientaciones recibidas para la autopreparación					
5	Diseño de las tareas en atención a determinadas características: a) Las tareas están diseñadas en atención a los niveles de asimilación del conocimiento.					
	b) La distribución de las tareas es por los diferentes procesos que se desarrollan en una empresa o entidad administrativa o de prestación de servicios y que se toman en consideración en una Auditoría de Gestión					
	c) Las acciones propuestas: se identifican con los objetivos, deben estar en función de la tarea y constituyen la habilidad o habilidades a desarrollar en los estudiantes.					
	d) Las operaciones propuestas: sistematicidad de las indicaciones que en cada acción se revelen, son las condiciones en que se ejecuta la misma, para alcanzar los objetivos.					
	e) La evaluación propuesta					
6	f) La tareas desarrolladoras propuestas como sistema					
7	Posible contribución de las tareas desarrolladoras diseñadas: a) Aprendizaje desarrollador en los estudiantes.					
	b) Trabajo independiente, en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión					
	c) Formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial					
8	¿Cómo valora las sugerencias metodológicas para la puesta en práctica del sistema de tareas desarrolladoras?					

VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA:

ASPECTOS A EVALUAR		M A	BA	A	PA	I
1	Pertinencia del sistema de tareas desarrolladoras (Adecuado al proceso de formación de profesionales de la carrera de Contabilidad y Finanzas)					
2	Viabilidad del sistema de tareas desarrolladoras (Posible de aplicar en el proceso de enseñanza aprendizaje de la asignatura Auditoría de Gestión)					
3	Actualidad científico-pedagógica					
4	Flexibilidad					
5	Posibilidad de generalización					

Si usted considera necesario hacer alguna recomendación o incluir otros aspectos a evaluar, le estaría muy agradecida.

Gracias por su colaboración.

MSc. Zenaida Rouco Albellán

Email: zrouco@ucf.edu.cu

ANEXO 20. Procesamiento estadístico de la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Tabla de frecuencias absolutas en la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Criterios/Rangos	I	PA	A	BA	MA
1 Estructura y componentes del sistema de tareas desarrolladoras.	0	0	2	3	12
2. Presencia de indicadores de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador	0	0	1	2	14
3. Fundamentación del sistema de tareas desarrolladoras propuesto.	0	0	0	5	12
4. Planeación del sistema de tareas desarrolladoras, en los momentos de la clase encuentro	0	0	1	4	12
a) Primer momento: control y evaluación de los conocimientos del encuentro anterior.	0	0	0	5	12
b) Segundo momento: orientación y consolidación de los nuevos contenidos	0	0	1	4	12
c) Tercer momento: ejecución de las orientaciones recibidas para la autopreparación de los estudiantes	0	0	3	4	10
5. Diseño del sistema de tareas desarrolladoras en atención a las siguientes características.	0	0	3	4	10
f) Las tareas están diseñadas en atención a los niveles de asimilación del conocimiento.	0	0	3	4	10
g) La distribución de las tareas es por los diferentes procesos que se desarrollan en una empresa o entidad administrativa o de prestación de servicios y que se toman en consideración en una Auditoría de Gestión	0	0	1	1	15
h) Las acciones propuestas: se identifican con los objetivos, deben estar en función de la tarea y constituyen la habilidad o habilidades a desarrollar en los estudiantes.	0	0	1	2	14
i) Las operaciones propuestas: sistematicidad de las indicaciones que en cada acción se revelen, son las condiciones en que se ejecuta la misma, para alcanzar los objetivos.	0	0	0	1	16
j) La evaluación propuesta	0	0	0	0	17
6. La propuesta de tareas desarrolladoras como sistema	0	0	0	1	16
7. Posible contribución de las tareas diseñadas:	0	0	0	2	15
d) Aprendizaje desarrollador de los estudiantes.	0	0	0	1	16
e) Desarrollo del trabajo independiente, en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión	0	0	0	0	17
c) Formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.	0	0	0	0	17
8. Cómo valora las sugerencias metodológicas para la implementación del sistema de tareas desarrolladoras.					
VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA					
1. Pertinencia del sistema de tareas desarrolladoras	0	0	0	0	17
2. Viabilidad del sistema de tareas desarrolladoras	0	0	0	1	16
3. Actualidad científico-pedagógicos	0	0	0	0	17
4. Flexibilidad	0	0	0	1	16
5. Posibilidad de generalización	0	0	0	0	17

Tabla de frecuencias absolutas acumuladas en la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Criterios/Rangos	I	PA	A	BA	MA
Estructura y componentes del sistema de tareas desarrolladoras.			2	5	17
Presencia de indicadores de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador			3	5	17
Fundamentación del sistema de tareas desarrolladoras	0	0	2	5	17
Planeación del STD en los momentos de la clase encuentro: 1er momento	0	0	5	12	17
2do momento	0	0	0	5	17
3er momento	0	0	1	5	17
Diseño del STD en atención a determinadas características:	0	0	0	5	17
a) Las tareas están diseñadas en atención a los niveles de asimilación del conocimiento					
b) La distribución de las tareas por los diferentes procesos que se desarrollan en una entidad administrativa o de prestación de servicios y que se toman en consideración en una Auditoría de Gestión	0	0	1	5	17
c) Las acciones propuestas: se identifican con los objetivos, deben estar en función de la tarea y constituyen la habilidad o habilidades a desarrollar en los estudiantes	0	0	3	7	17
d) Las operaciones propuestas: sistematicidad de las indicaciones que en cada acción se revelen, son las condiciones en que se ejecuta la misma, para alcanzar los objetivos.	0	0	3	7	17
e) La evaluación propuesta para cada tarea docente	0	0	1	2	17
f) La propuesta de tareas como sistema	0	0	1	3	17
4. Contribución de las tareas diseñadas a:	0	0	0	1	17
a) Aprendizaje desarrollador de los estudiantes.					
b) Ejecución del trabajo independiente, en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión	0	0	0	0	17
c) Formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.	0	0	0	1	17
Valoración de las sugerencias metodológicas para la implementación del sistema de tareas desarrolladoras.	0	0	0	2	17
VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PRTOPUESTA					
Pertinencia del sistema de tareas desarrolladoras	0	0	0	0	17
Viabilidad del sistema de tareas desarrolladoras	0	0	0	0	17
Actualidad científico-pedagógica	0	0	0	1	17
Flexibilidad	0	0	0	0	17
Posibilidades de generalización	0	0	0	1	17

Tabla de frecuencias acumuladas relativas de la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Crterios / Rangos	I	P A	A	BA
Estructura y componentes del sistema de tareas desarrolladoras.	0	0	0,561	0,294
Presencia de indicadores de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador	0	0	0,923	0,294
.Fundamentación del sistema de tareas desarrolladoras STD	0	0	0,117	0,294
. Momentos clase encuentro 1er momento	0	0	0,294	0,705
.Segundo momento	0	0	0	0,294
- Tercer momento	0	0	0,058	0,294
Diseño de tareas en atención a: los niveles de asimilación del conocimiento.	0	0	0	0,294
La distribución de las tareas es por los diferentes procesos que se desarrollan en una entidad y que se toman en consideración en una Auditoría de Gestión	0	0	0,058	0,294
Las acciones propuestas: se identifican con los objetivos, deben estar en función de la tarea y constituyen la habilidad o habilidades a desarrollar en los estudiantes	0	0	0,176	0,411
Las operaciones propuestas: istematicidad de las indicaciones que en cada acción se revelen, son las condiciones en que se ejecuta la misma, para alcanzar los objetivos.	0	0	0,176	0,411
Evaluación propuesta	0	0	0,058	0,117
La propuesta de tareas desarrolladoras como sistema.	0	0	0,058	0,176
Contribución al aprendizaje desarrollador	0	0	0	0,058
Contribución al trabajo independiente	0	0	0	0,058
A la formación del profesionales en la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.	0	0	0	0,117
Cómo evalúa las sugerencias metodológicas para la implementación del sistema de tareas desarrolladoras.	0	0	0	0,058
VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PRTOUESTA				
Pertinencia del STD	0	0	0	0
Viabilidad del STD	0	0	0	0
Actualidad científico pedagógica	0	0	0	0,058
Flexibilidad del STD	0	0	0	0
Posibilidad de generalización	0	0	0	0,058

Tabla de distribución normal inversa correspondiente a cada frecuencia acumulada relativa de la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA
1) Estructura y componentes del sistema de tareas desarrolladoras	-3,09	-3,09	-3,09	-1,30
2) Presencia de indicadores de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador	-3,09	-3,09	-3,09	-1,66
3) Fundamentación del S.T. D. propuesto	-3,09	-3,09	-1,18	-0,54
4.) Planeación del S.T.D., en los 3 momentos de la clase encuentro.	-3,09	-3,09	-0,54	-0,54
1er momento:				
2do momento	-3,09	-3,09	-3,09	-0,54
3er momento	-3,09	-3,09	-1,56	-0,54
5.) Diseño del sistema de tareas desarrolladoras en atención a determinadas características:	-3,09	-3,09	-3,09	-0,54
a) Las tareas están diseñadas en atención a los niveles de asimilación del conocimiento.				
b) La distribución de las tareas es por los diferentes procesos que se desarrollan en una entidad y que se toman en consideración en una Auditoría de Gestión	-3,09	-3,09	-1,56	-0,54
c) Las acciones propuestas: se identifican con los objetivos, deben estar en función de la tarea y constituyen la habilidad o habilidades a desarrollar en los estudiantes.	-3,09	-3,09	-0,92	-0,22
d) Las operaciones propuestas: sistematicidad de las indicaciones que en cada acción se revelen, son las condiciones en que se ejecuta la misma, para alcanzar los objetivos.	-3,09	-3,09	-0,92	-0,22
e) La evaluación propuesta	-3,09	-3,09	-1,56	-1,18
f) La propuesta de tareas desarrolladoras como sistema	-3,09	-3,09	-1,56	-0,92
b) Al trabajo independiente, en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión	-3,09	-3,09	-3,09	-1,56
c) Formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.	-3,09	-3,09	-3,09	-3,09
7.) ¿Cómo valora las sugerencias metodológicas para la implementación del sistema de tareas desarrolladoras STD.	-3,09	-3,09	-3,09	-1,56
Valoración integral				
* Pertinencia del S.T.D.	-3,09	-3,09	-3,09	-1,56
* Viabilidad del S.T.D.	-3,09	-3,09	-3,09	-3,09
* Actualidad científico-pedagógica	-3,09	-3,09	-3,09	-3,09
* Flexibilidad del S.T.D.	-3,09	-3,09	-3,09	-1,56
* Posibilidad de generalización.	-3,09	-3,09	-3,09	-3,09

Criterios evaluados por los expertos en la valoración del sistema de tareas desarrolladoras

Criterios evaluado por los expertos	Valor N-P	Respuestas positivas expertos	
		Promedio por aspecto	VALORACIÓN
1) Estructura y componentes del TD.	0,73	-2,7	MA
2) Presencia de indicadores de las tres dimensiones básicas del aprendizaje desarrollador	1,11	-3,09	MA
Fundamentación del STD	0,00	-1,97	MA
Momentos fundamentales de la clase encuentro: primer momento	-0,42	-1,54	MA
segundo momento	0,48	-2,45	MA
tercer momento	0,09	-2,07	MA
Diseño según niveles de asimilación	0,48	-2,45	MA
Distribución de tareas de acuerdo a los procesos	0,09	-2,07	MA
Las acciones se identifican con los objetivos	-0,13	-1,83	MA
Sistematicidad de las indicaciones	-0,13	-1,83	MA
Evaluación de las tareas propuestas	0,26	-2,23	MA
La propuesta como sistema de tareas	0,19	-2,16	MA
Contribución al aprendizaje desarrollador	0,73	-2,70	MA
Contribución al trabajo independiente	1,11	-3,09	MA
Contribución al desarrollo de la independencia cognoscitiva	0,73	-2,70	MA
A la formación del profesional de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.	-0,13	-1,83	MA
Valoración de las sugerencias metodológicas para su implementación	0,64	-2,61	MA
Pertinencia del STD	0,73	-2,70	MA
Viabilidad del STD	1,11	-3,09	MA
Fundamentos científicos pedagógico	1,11	-3,09	MA
Posibilidad del STD de ejecución	0,73	-2,70	MA
Responde a las exigencias del p	1,11	-3,09	MA
Flexibilidad del STD	0,73	-2,70	MA

ANEXO 21. Avals sobre el sistema de tareas desarrolladoras, relacionados con el ejercicio de la profesión y sustentadas en el trabajo independiente

El anexo contiene avales sobre el sistema de tareas desarrolladoras para la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial, otorgados por los siguientes profesionales de vasta experiencia y reconocido prestigio, los que se relacionan a continuación:

No de orden	Nombre y apellidos, grado científico	Credenciales
1	Dr. C. Berto M. NazcoFranquiz	Doctor en Ciencias, Profesor Titular y asesor de la carrera de Contabilidad y Finanzas, de la Universidad Central “Marta Abreus” de Las Villas.
2	Dra. C. Ebir González Cruz	Doctora en Ciencias, Profesor Auxiliar y docente, que ha impartido la asignatura de Sistema de Control Interno y Auditoría de Gestión en la carrera de Licenciatura en Contabilidad y Finanzas, en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Central “Marta Abreus” de Las Villas.
3	MSc. Elsa Sanabria Sanabria	Master en Educación, Profesor Auxiliar, Licenciada en Contabilidad y Finanzas, coordinadora de la carrera Contabilidad y Finanzas en el CUM. Ha impartido las asignaturas de la disciplina Auditoría. Tiene experiênciacomo auditora en las empresas “Antonio Sánchez” (azucarera) y “1ro de Mayo” (agropecuária)

* Se adjuntan los avales.

ANEXO 22. Encuesta a estudiantes sobre las tareas desarrolladoras implementadas en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión, modalidad semipresencial

Objetivo:

Valorar los criterios ofrecidos por los estudiantes en relación a las tareas desarrolladoras que se implementan en el proceso de enseñanza aprendizaje de la Auditoría de Gestión.

1. ¿Consideras que las tareas desarrolladoras realizadas por ti contribuyen tú autopreparación?
SI____,NO____, EN PARTE_____
2. En relación a las tareas desarrolladoras orientadas y realizadas por ti:
 - a) ¿Te resultaron fáciles de realizar?, SI____, NO____. Argumente.
 - b) ¿Cuál de los procesos que se desarrollan en una entidad consideras más trabajosos y/o te ofrecen mayor dificultad. ¿Por qué?
 - c) ¿Las tareas desarrolladoras elaboradas tienen clara redacción y se ajustan al contenido del programa de la asignatura?
 - d) ¿Para la realización de las tareas desarrolladoras ¿ qué actividades tuviste que realizar?.Explica.
 - e) ¿Es necesario vincular la teoría con la práctica: SI ____ NO ____?.¿Por qué?.
3. ¿La realización de las tareas despertó en ti motivación e interés?.Fundamente.
4. Marque con una cruz las ideas que están presentes en la realización de las tareas desarrolladoras:
 Tránsito en el desarrollo de la actividad cognoscitiva de un nivel dependiente al independiente.
 Perfeccionamiento de hábitos y habilidades para la autopreparación.
 Vínculo del estudio con el trabajo.
 Práctica de la autoevaluación.
 Búsqueda de información y su producción.
 Conocimiento y aplicación de las normas y principios de la ética y estética de su profesión.
 Desarrollo de habilidades intelectuales o teóricas, prácticas y de investigación científica.
 Desarrollo del pensamiento, reflexivo, crítico y creador.
 Desarrollo de la comunicación y establecimiento de relaciones interpersonales.
 Concientización del aprendizaje por el estudiante.
5. Exprese libremente cualquier otra opinión con relación a las tareas desarrolladoras:

ANEXO 23. Entrevista a profesores sobre los resultados de la implementación del sistema de tareas desarrolladoras

Objetivos:

- Conocer los criterios de los profesores en relación con las tareas desarrolladoras que integran el sistema propuesto y que fueron seleccionadas para la implementación con los estudiantes de 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial.
- Intercambiar opiniones relacionadas con los resultados que se obtienen en las respuestas ofrecidas por los estudiantes a las tareas desarrolladoras contempladas en la valoración parcial y el criterio acerca de sus resultados.
 1. ¿Cómo considera la calidad de las respuestas ofrecidas por los estudiantes a las tareas desarrolladoras aplicadas? Argumente
 2. ¿En cuáles de las tareas desarrolladoras los estudiantes presentaron mayores dificultades en su realización? ¿Por qué?
 3. ¿En qué tareas mostraron algunas dudas?
 4. ¿Qué beneficios le aportó a los estudiantes y profesores la implementación del sistema de tareas desarrolladoras en la asignatura Auditoría de Gestión?
 5. ¿Cuáles son los elementos de valor pedagógico que a su juicio se destacan en la implementación del sistema de tareas desarrolladoras?
 6. Señalamientos y/o sugerencias que consideren oportuno realizar para perfeccionar el sistema de tareas desarrolladoras.
 7. Exprese libremente cualquier opinión con relación a las tareas desarrolladoras que integran el sistema.

ANEXO 24. Entrevista grupal con estudiantes de 5to año de la carrera de Contabilidad y Finanzas, modalidad semipresencial

Objetivo:

Intercambiar criterios y opiniones relacionados con las tareas desarrolladoras que fueron realizadas por los estudiantes en la Auditoría de Gestión.

Se procederá a la realización de una lluvia de ideas con la participación de todos los estudiantes del grupo, actuando como facilitadora la profesora principal de la asignatura.

La referida entrevista versará sobre aspectos relativos a las tareas desarrolladoras y al sistema de tareas:

- Distribución adecuada en relación con los procesos y temas que considera el programa de la asignatura Auditoría de Gestión
- Clara redacción y asequibilidad
- La evaluación de los diferentes procesos y sus áreas de gestión.
- Planificación, organización, orientación, ejecución y control del trabajo independiente.
- Desarrollo de la autopreparación
- Su flexibilidad.
- Relación con el ejercicio de la profesión
- Nivel de satisfacción
- Análisis reflexivo y exigencias crecientes en la actividad intelectual, en su independencia y creatividad.
- Trabajo colectivo y comunicación interpersonal
- Integración de los contenidos las asignaturas del plan de estudio.
- Desarrollo de conocimientos, habilidades y valores •
- Desarrollo de procedimientos y estrategias de carácter intelectual general comunes a las diferentes asignaturas.
- Recursos para una asimilación más consciente del conocimiento, tales como habilidades para planificar y evaluar su aprendizaje.
- Aprendizaje productivo.

ANEXO 25. Tabulación de errores cometidos por los estudiantes en la realización de las tareas desarrolladoras que se aplicaron

Tarea No	Eval.	Conocimientos	Habilidades intelectuales de carácter general	Habilidades profesionales	Dificultades presentadas por los estudiantes
1	E	Concepto, significado e importancia de la Auditoría de Gestión; diferentes criterios de su aplicación	Analizar, describir, investigar, e interpretar		Ninguna
2	E	Fases y criterios para la aplicación de la Auditoría de Gestión; fuentes de información y proyecto e informe de Auditoría.	Analizar, reconocer, comparar, caracterizar e identificar.		Ninguna
3	E	Aplicación de la Auditoría de Gestión. Problemas a considerar y el programa de Auditoría a elaborar en este tipo de comprobaciones.	Analizar, argumentar, buscar, explicar, exponer	Describir y explicar las evidencias de Auditoría	Ninguna
5	B	La Auditoría de Gestión en los procesos estratégicos y sus áreas de gestión. - Área de Gestión Administrativa: Dirección.	Valorar, analizar, determinar, seleccionar, explicar, evaluar	Recoger información, evaluar las funciones vinculadas con los procesos estratégicos en el área de gestión	En el análisis de las formas, métodos y tareas a desarrollar en una Auditoría de Gestión al área gestión administrativa: dirección en la entidad seleccionada, el análisis realizado de los rasgos esenciales quedó incompleto.
6	B	La Auditoría de Gestión en los procesos estratégicos y sus áreas de gestión. Conclusión. - Área gestión Administrativa: (Dirección).	Explicar, elaborar, aplicar, analizar, comparar, evaluar, valorar, determinar, recoger, debatir y analizar.	Aplicar el programa de Auditoría de Gestión, aplicar procedimientos de Auditoría, las técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría, hacer juicios de valor y tomar decisiones respecto a la aplicación del programa, recoger la información, discusión de informes de Auditorías	En la aplicación del programa de Auditoría de Gestión a la dirección en la entidad seleccionada, faltó valorar las regularidades que se detectaron en el orden positivo y negativo, así como las posibles causas que inciden en ambos casos.

7	E	<p>La Auditoría de Gestión en los procesos estratégicos y sus áreas de gestión.</p> <p>- Área de gestión administrativa: Planeación.</p>	<p>Valorar, analizar, aplicar, constatar.</p>	<p>Aplicar el programa de Auditoría de Gestión, hacer juicios de valor, analizar evidencias y tomar decisiones. Discusión de informes de Auditorías</p>	<p>Ninguna</p>
8	B	<p>La Auditoría de Gestión en los procesos estratégicos y sus áreas de gestión. Las tareas para desarrollar una buena gestión. Conclusión.</p> <p>- Área de gestión administrativa: Planeación</p>	<p>Analizar, aplicar, evaluar, medir, comparar, estudiar, descubrir, aplicar.</p>	<p>Analizar los atributos del hallazgo de Auditoría, las evidencias de Auditoría y las técnicas de recolección de información aplicables, elaborar y aplicar programa de Auditoría de la Gestión, recoger información necesaria, hacer juicios de valor, analizar evidencias y tomar decisiones. Analizar los procedimientos del programa de Auditoría diseñado, las técnicas de recolección de información para la ejecución de la Auditoría, las evidencias y los indicadores de gestión.</p>	<p>Al verificar en el sistema de planeación de la organización el cumplimiento de los procedimientos establecidos en los procesos asociados a la formulación, aprobación y control de los planes de acción, solo lo realizo en los planes a corto y mediano plazo, obviando los a largo plazo.</p>
9	B	<p>Auditoría de Gestión vinculada a procesos claves y sus áreas de: gestión comercial y producción y servicios (producción, compras, inventarios, mantenimiento).</p> <p>- Conceptos de cada operación.</p> <p>- Tareas que desarrolla la entidad en estas áreas para desarrollar una buena gestión.</p>	<p>Analizar, evaluar, valorar, experimentar, clasificar</p>	<p>Elabore papeles de trabajo que resuma la producción, muestre los cálculos en las comprobaciones. Hacer conclusiones a partir de la Economía, Eficiencia y Eficacia.</p>	<p>En la elaboración de los papeles de trabajo, faltaron 2 cálculos.</p>
10	A	<p>Auditoría de Gestión vinculada a procesos claves y sus áreas de gestión (producción, compras, inventarios. Continuación.</p> <p>- Objetivos de la Auditoría para estas operaciones.</p> <p>- Aplicación de los procedimientos de Auditoría.</p>	<p>Evaluar, aplicar, comparar, elaborar y analizar</p>	<p>Recoger información, hacer juicios de valor, determinar y analizar evidencias de Auditoría y las técnicas de recolección de información: Tomar decisiones, elaborar papeles de trabajo, elaborar informe y arribar a conclusiones, discusión de informes de Auditorías.</p>	<p>No mostró los cálculos realizados en las comprobaciones (operación No 2)</p>

13	A	Auditoría de Gestión a Procesos Claves y sus áreas de gestión. Objetivos de la Auditoría para estas operaciones. - Aplicación de los procedimientos de Auditoría. - Definición de las evidencias de Auditoría y las técnicas de recolección de información a utilizar. - El cálculo de los indicadores de desempeño.	Examinar, evaluar, analizar, elaborar, comparar y exponer.	Recoger información, hacer juicios de valor, definición y análisis de evidencias. Realizar el cálculo de los indicadores de desempeño. Calcular los indicadores de desempeño. Elaborar papeles de trabajo. Tomar decisiones. Elaborar informe de Auditoría.	Presentó dificultades en la elaboración del informe de Auditoría, al omitir aspectos que deben contemplarse
14	B	Auditoría de Gestión a Procesos Claves y sus áreas de gestión. Continuación.	Examinar, evaluar, analizar y Edebatir	Recoger información, hacer juicios de valor, definición y análisis de evidencias. Realizar el cálculo de los indicadores de desempeño. Calcular los indicadores de desempeño. Elaborar papeles de trabajo. Tomar decisiones. Elaborar informe de Auditoría.	Iden al anterior: (Presentó dificultades en la elaboración del informe de Auditoría, al omitir aspectos que deben contemplarse)
15	E	Auditoría de Gestión vinculada a producción. Objetivos, aplicación de los procedimientos de Auditoría, determinación de las evidencias y las técnicas de recolección de información a utilizar. El cálculo de los indicadores de desempeño. Estudio de casos.	Examinar, valorar, evaluar, analizar y explicar.	Recoger información, hacer juicios de valor, definición y análisis de evidencias de Auditoría, realizar el cálculo de los indicadores de desempeño. Elaborar papeles de trabajo. Tomar decisiones. Elaborar informe de Auditoría.	Ninguna
16	A	Auditoría de Gestión a Procesos Claves y sus áreas de gestión: Estudio de casos.	Analizar, valorar, aplicar, evaluar.	Elaborar programa o guía de Auditoría, aplicar programa o guía de Auditoría. Recoger información, hacer juicios de valor, definir y analizar las evidencias de Auditoría, realizar el cálculo de los indicadores de desempeño, elaborar papeles de trabajo, tomar decisiones y elaborar informe.	Incompleta la aplicación del programa de Auditoría a la entidad seleccionada, alegando falta de tiempo

17	A	Los procesos de soporte y área de gestión de los Recursos Humanos.	Analizar, evaluar, examinar, valorar, determinar, constatar y debatir	Elaborar papeles de trabajo, todos los cálculos y muéstrelas en las comprobaciones. Elaborar informe de Auditoría de Gestión. Hacer conclusiones a partir de la Economía, Eficiencia y Eficacia.	No realizó en todas las conclusiones a partir de la Economía, Eficiencia y Eficacia en el caso de estudio que se orientó en la 2da operación
19	E	Los procesos de soporte en función del cuidado del Medio Ambiente.	Evaluar, valorar.	Aplicar programa de Auditoría: Exploración y examen preliminar, planeamiento, ejecución y elaboración y discusión de informes de Auditorías	Ninguna