

- Establecer horarios y días que permitan al cliente la adquisición de una pequeña pieza de forma gratuita y así incentivar las visitas.

CONCLUSIONES

Con la realización del presente trabajo se pudo arribar a las siguientes conclusiones: La Galería-Taller Lolo brinda a los visitantes un espacio atractivo y auténtico. Las ofertas complementarias aportan valor al producto principal formando parte del entorno. La animación es fundamental para darle vida al atractivo turístico Galería-Taller Lolo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Cejas, Y. (2014). *Evaluación del Índice de Desarrollo Turístico en la ciudad de Matanzas*. Trabajo de Diploma en opción al título de Licenciado en Turismo, Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Matanzas.
- Fajardo Hoyos, D. (2014). Imagen de Cuba como destino país percibida por el Turismo de Eventos. La Habana. Retos Turísticos. Vol. 2 No. 2.
- Ibáñez P, R y Cabrera, C. (2011). *Teoría General del Turismo: un enfoque global y nacional*. Universidad Autónoma de baja California Sur, México: Primera edición.
- Paquete, E (2009). *Determinación de los aspectos de Identidad Urbana a ser proyectados como indicadores de Imagen con vista al futuro desarrollo de la ciudad de Matanzas*. Trabajo de Diploma Licenciado en Turismo, Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Matanzas.
- Ramírez Martín, Alfredo. (2018). *Evaluación de la capacidad de atracción del conjunto urbano Cuadras de Oro de la ciudad de Matanzas*. Trabajo de Diploma en opción al título de Licenciado en Turismo, Universidad de Matanzas Matanzas.
- Rodríguez, Y. (2016). *Determinación del posicionamiento deseado en ciudades cubanas: caso ciudad de Matanzas*. Tesis presentada en honor al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas, Universidad de Matanzas, Matanzas.

PERFIL DE CARGO POR COMPETENCIAS DEL TÉCNICO EN GESTIÓN ECONÓMICA DE LA UNIVERSIDAD DE MATANZAS

Autores: Marilyn de la C. Mantilla Hereira⁵³, Yenisey León Reyes⁵⁴, Maribel Ortega Fernández⁵⁵, Sandra H. Poey Domenech⁵⁶

¹ Profesora Auxiliar. Departamento de Contabilidad y Finanzas. Universidad de Matanzas, email: marilyn.mantilla@umcc.cu. Matanzas, Cuba. <http://orcid.org/0000-0001-6608-4970>.

⁵⁴ Profesora. Asistente. Dirección de Organización, Planificación y Archivo. Universidad de Matanzas, email: yenisey.leon@umcc.cu. Matanzas, Cuba. <http://orcid.org/0000-0003-0224-2946>.

RESUMEN

La actual Gestión de los Recursos Humanos ha superado a la tradicional Administración de Personal, reconociendo que el recursos humano es el factor principal en la gestión empresarial, requiriendo su proyección estratégica los enfoques sistémico, interdisciplinario, participativo, proactivo y de procesos con énfasis en la determinación de las competencias laborales de los puestos de trabajo. El trabajo que se muestra tiene como objetivo: Diseñar el perfil de cargo por competencias del Técnico en Gestión Económica (Caja) de la Universidad de Matanzas. En la investigación se realizó una caracterización de la entidad y del puesto objeto de estudio. Se empleó un grupo de métodos y técnicas que permitieron la recopilación, procesamiento y análisis de la información como: trabajo grupal, tormenta de ideas, revisión y análisis de documentos, encuestas, entrevistas, el método Delphi, con el coeficiente Kendall y cuestionarios. Como resultado se elabora el perfil de cargo por competencias del Técnico en Gestión Económica (Caja) de la Universidad de Matanzas y se señalan como las competencias más significativas del puesto de trabajo estudiado: dominio de operaciones en caja, la confiabilidad orientación a resultados, responsabilidad en el trabajo, lo que permitirá contribuir a un mejor desempeño laboral de los miembros de la dirección económica de la Universidad de Matanzas.

Palabras clave: Formación, competencias, profesiograma.

ABSTRACT

The present-day Step of Human Resources has proven better than Personal's traditional Administration, acknowledging to than the resources human the unit factor in the management, requiring your strategic projection is the focuses systemic, interdisciplinary, communicative, proactive and of processes with emphasis in the determination of the labor competitions of the positions. The work that is shown has like objective: Designing the profile of position for competitions of the Technician in process Economic (Box) of Matanzas's University. An entity's characterization and of the put object of study came true in investigation, Pérez's procedure, García and González were used (2013), in the one that breaks in of the elaboration of the competitions of the organization and of the processes. A group of methods and techniques that the compilation, processing and analysis of the

⁵⁵ Profesora. Asistente. Dirección de Formación de pregrado. Universidad de Matanzas, email: maribelortega@umcc.cu. Matanzas, Cuba.
<http://orcid.org/0000-0002-65555-5926>.

⁵⁶ Profesora. Auxiliar. Departamento de Contabilidad y Finanzas. Universidad de Matanzas, email: sandra.poev@umcc.cu. Matanzas, Cuba.
<http://orcid.org/0000-0002-5748-2114>.

information enabled were used like: Group work, storm of ideas, revision and documentary analysis, opinion polls, interviews, the method Delphi, with the coefficient Kendall, the method of selection of experts and questionnaires. As a result elaborates the profile of position for competitions of the Technician Cost-reducing step of the University of Matanzas and they indicate themselves like the most significant competitions of the studied position: Command of operations in box, the reliability orientation to results, on-the-job responsibility, what you will allow contributing to a better labor performance of the members of the address cheap to run of Matanzas's University.

Key words: Formation, competitions, profesiograma o perfil de cargo por competencias.

RESUME

La gestion actuelle des ressources humaines a surpassé l'administration traditionnelle du personnel, reconnaissant que les ressources humaines sont le principal facteur de la gestion d'entreprise, nécessitant sa projection stratégique des approches systémiques, interdisciplinaires, participatives, proactives et de processus mettant l'accent sur détermination des compétences professionnelles des emplois. Le travail présenté vise à: Concevoir le profil de poste par compétences du technicien en gestion économique (Caja) à l'Université de Matanzas. Dans la recherche, une caractérisation de l'entité et du poste à l'étude a été réalisée. Un ensemble de méthodes et de techniques a été utilisé qui a permis la collecte, le traitement et l'analyse d'informations telles que: travail de groupe, brainstorming, revue et analyse de documents, enquêtes, entretiens, la méthode Delphi, avec le coefficient de Kendall et des questionnaires. En conséquence, le profil de poste par compétences du technicien en gestion économique (caisse enregistreuse) de l'Université de Matanzas est élaboré et les compétences les plus significatives du poste étudié sont indiquées: domaine des opérations de trésorerie, fiabilité, orienté résultats, responsabilité au travail, ce qui contribuera à une meilleure performance professionnelle des membres de la direction économique de l'Université de Matanzas.

Mots clés : Formation, compétences, profesiogramme.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las exigencias del entorno nacional como internacional, hacen que las organizaciones se vean obligadas a estar más preparadas y desarrollar su actividad de manera eficiente y eficaz, como condición necesaria para alcanzar la excelencia sumado a los grandes cambios en torno a las teorías, principios y conceptos que tendían a perpetuar la

hegemonía del conocimiento científico, trae como consecuencia que los paradigmas dominantes durante la modernidad hayan sido de fuertes cuestionamientos, que generan nuevos enfoques y nuevas líneas en el área de los Recursos Humanos (Cuesta, 2010).

La misión de las universidades implica preservar, desarrollar y difundir la cultura universal, por lo que la formación, la investigación y la extensión universitaria son procesos sustantivos indisolublemente ligados entre sí, que en su integración aseguran el cumplimiento de la misión de la educación superior cubana (Lajes & Balbín, 2015).

Uno de los retos más significativos que hoy en día se plantea a la educación superior, es la formación de profesionales, con una sólida instrucción y educación, que desarrollen competencias que los convierta en verdaderos transformadores de su entorno (Prado, 2010; Prado, Baujín, & Camaraza, 2017).

Las competencias se convierten en un acápice pendiente, en cuanto a su generalización y abordaje, donde confluyen diversas investigaciones que asumen su representatividad desde los modos de actuación, configuraciones psicológicas complejas, capacidades y con un enfoque integral (Grillo, 2010; Madruga, 2011; Romero, 2013; Sosa, 2016).

En función de esta idea, se constatan diversas investigaciones en torno a las competencias que se materializan desde la arista pedagógica, en el plano directivo y desde la arista académico-profesional laboral, a partir de la concepción en estas ramas de competencias profesionales, laborales, técnicas, genéricas, específicas, personales, científicas, actitudinales, adaptativas, teóricas, prácticas instrumentales, sistémicas, interactivas, éticas, estéticas, cognitivas, metodológicas, básicas, personales, tecnológicas, intelectuales e ideológicas, entre otras (Flores, 2016; Ramos, Dorta, & Plá, 2011).

Consecuentemente, se establecen, estrategias, metodologías, concepciones y procedimientos para la formación y desarrollo de estas competencias, como tarea inmediata, con el acelerado desarrollo de la ciencia y la técnica.

Las investigaciones en esta temática, en cada una de las ramas del saber y en particular, en la educación cubana, se materializan en correspondencia con los documentos del VII Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC), aprobados por el III Pleno del Comité Central, el 18 de mayo de 2017 y respaldados por la Asamblea Nacional del Poder Popular el 1 de junio de 2017.

En las ciencias contables, se presentan investigaciones sobre la formación de competencias generales y específicas de la profesión, por una parte, se refiere una visión contextualizada

de la competencia, que integra elementos cognitivos, metacognitivos y axiológicos y por otra, se considera los modos de actuación como factor fundamental, solo en términos de desempeño, tanto en el contexto internacional como nacional (Alonso, 2014; Ralló, 2014; Ribot, 2015; Sosa, 2016).

Si bien es cierto, que se obtienen logros en términos científicos, metodológicos y prácticos en la contabilidad, aún queda un largo camino por recorrer en la concepción, tratamiento, enfoques a seguir en estas competencias. Lo que constituye el registro de los hechos económicos (RHE), que es el punto de partida que garantiza el ciclo contable de las organizaciones, en el procesamiento y análisis de la información contable-financiera, en investigaciones constatadas en las ciencias pedagógicas específicamente en la enseñanza técnico profesional del técnico medio en Economía se trata como una habilidad (Espinosa, 2007; Ocaña, 2005; Prado, 2019).

Estas investigaciones abordan el RHE, a través de un sistema de acciones y operaciones, que consideran elementos cognitivos y características personales; pero no refieren la integración de procedimientos, motivaciones, desempeños, satisfacción y por otra parte, no se trabajan dentro de los contenidos la tipificación de los hechos económicos, los sistemas y subsistemas, el RHE en *software* y la formación continua que se plantea con el plan de estudio “E” vigente en la carrera Contabilidad y Finanzas (Prado, 2019).

Estas ideas son acogidas en su totalidad por la Educación Superior en Cuba la cual tiene como misión fundamental promover conocimiento y aprendizaje a lo largo de la vida. Además de trabajar en el perfeccionamiento continuo de los procesos para lograr preparar profesionales con una formación integral (Valdemar Gongá, Mantilla Hereira, & Montalvo Palacios, 2019).

La ciencia universitaria es valorada por su capacidad para influir en la transformación del entorno y en el bienestar de la sociedad. El VII Congreso del Partido Comunista de Cuba, definió varios lineamientos de los cuales los más significativos en relación con este apartado y la enseñanza en Cuba, son el 117, 118, 119, 120,121 y el 122, orientados a perfeccionar el sistema de ciencia e innovación, con clara referencia a las universidades (PCC, 2016).

El Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030, analizado en el VII Congreso del PCC define como un eje estratégico: potencial humano, ciencia, tecnología e innovación, que en su objetivo específico 4 señala la necesidad de adecuar el marco

jurídico y regulatorio de la ciencia, la tecnología e innovación a la actualización del modelo económico cubano (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2017b).

El objetivo específico 13 refiere la generación de nuevos conocimientos en las universidades y el objetivo 15 trata sobre el diseño de programas de estudios avanzados para jóvenes talentos en correspondencia con las demandas del desarrollo económico y social (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2017a, 2017b).

Según lo expuesto anteriormente y por encontrarse en un reordenamiento la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad de Matanzas (UM), se realiza este trabajo, por la necesidad de comenzar un estudio de las competencias laborales para el puestos de trabajo: Técnico en Gestión Económica (Caja), el cual constituye una plaza clave para la gestión de dicha dirección derivándose de aquí el siguiente problema científico: en la Universidad de Matanzas no están elaborados los perfiles de cargo por competencias o profesiogramas y matrices de competencias laborales para cada puesto de trabajo con enfoque de procesos por lo que se ve limitada la gestión integrada del capital humano.

A partir de lo anteriormente planteado, se declara como objetivo del trabajo: Diseñar el perfil de cargo por competencias del Técnico en Gestión Económica (Caja) de la Universidad de Matanzas.

DESARROLLO

La formación del profesional de la educación, como la del resto de los egresados de carreras universitarias, constituye un sistema de formación continua que se inicia en el pregrado con la finalidad de que el graduado de la carrera pueda ejercer la profesión en el eslabón de base de la profesión. La formación de pregrado se complementa con el desarrollo profesional por medio de la preparación para el empleo en las instituciones educativas donde se inicie su vida laboral y la formación posgraduada. Esta concepción sistémica de la formación profesional continua en estas tres etapas garantiza una mayor articulación entre el pregrado y el posgrado.

El término competencia no es nuevo, desde su abordaje deviene en una fuerte polémica entre los especialistas y está asociado a diversas concepciones. En los últimos tiempos, ha devenido un abordaje científico en el estudio de las competencias, la autora realiza un análisis de conceptos, enfoques y concepciones para presentar los elementos que distinguen las corrientes adoptadas.

Las investigaciones constatadas refieren los estudios de competencias desde la arista pedagógica: enmarcadas en la motivación, liderazgo, comunicación, solución de problemas, trabajo en equipo, desarrollo de la creatividad, planeación, organización, perfeccionamiento de la actividad educativa y evaluación de la calidad educativa (Ramos et al., 2011).

Mientras, desde la arista académica-profesional-laboral: se evidencia a través de las competencias profesionales, laborales, técnica, genérica, específica, personal, científica, actitudinal, adaptativa, teórica, práctica, instrumentales, sistémicas, interactivas, ética, estética, cognitiva, metodológica, básica, personales, tecnológica, intelectuales e ideológicas (Grillo, 2010; Martínez Izaguirre, Álvarez de Eulate, & Villardón Gallego, 2017).

En cada uno de estos trabajos, se contextualizan diversas clasificaciones en torno a las competencias, dentro de las cuales se encuentran: las competencias básicas, personales y profesionales, las competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas, las genéricas, específicas y básicas, las emocionales básicas, directivas generales y pedagógicas y las genéricas, disciplinarias: instrumentales, interpersonales y sistémicas (Grillo, 2010; Martínez Izaguirre et al., 2017; Prado, 2019; Ramos et al., 2011).

Las autoras se adscribe a la clasificación dada por Huerta, Pérez, and Castellanos (2013), a partir de su relación con la presente investigación: concerniente al estudio de las competencias profesionales, que están integradas por conocimientos, habilidades, actitudes, valores motivos, aptitudes y capacidades que debe poseer el individuo para su desempeño en su profesión.

Por otra parte, la proyección entremezcla las corrientes anteriormente mencionadas para la formación de competencias, lo cual se sustenta en la interrelación del ser con particularidades, características específicas y su proceso de entrenamiento, desarrollo, manifestaciones, actuaciones y desempeños en diversas situaciones, tanto en las organizaciones educativas, como en las sociales y empresariales, por lo que facilita la articulación de la educación en correspondencia con los lineamientos 115, 118 y 125 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021.

Se coincide con los investigadores anteriormente citados, en términos de formación de competencias y se agrega, que para emprender esta tarea es necesario tener en cuenta dentro de la formación tres etapas concatenadas entre sí, por su nivel de interrelación sistémica y compleja; por lo tanto, se considera pertinente declarar una primera etapa de

formación inicial, en la cual es necesario realizar un diagnóstico del nivel de los estudiantes en el área profesional, en cuanto a conocimientos, habilidades, valores, motivaciones, desempeños, en correspondencia con las tendencias en el contexto internacional y nacional, el modelo del profesional, plan de estudios, estructura disciplinar y por años, para la transición de los elementos generales y especificidades vinculados al contexto laboral.

Se define la competencia como cualidad distintiva del modo de actuación profesional, que se forma a partir de la relación teoría – práctica, se internaliza en la actividad humana, en el PEA y se fortalece en el contexto laboral, como dinámica socializada del modo de actuación, con un carácter integrador, complejo y sistémico, que aglutina elementos cognitivos, socio-comportamentales y procedimentales, donde interviene el papel del profesor-tutor y el estudiante.

La definición anterior se trata desde la enseñanza superior, en la carrera Contabilidad y Finanzas, con el estudio de las competencias generales y específicas para la formación integral de los estudiantes.

Debido a la importancia que le acredita el país a la Educación Superior, gestión del conocimiento y a la formación de egresados integrales existen investigaciones que han estudiado la elaboración de perfiles de competencia o profesiogramas para el cargo que se trabaja, pero a partir de la reforma salarial aplicada a la Educación Superior en el año 2019, se considera necesario continuar con una profundización en el trabajo dentro del año, lo cual supliría las insuficiencias que siguen manifestando los estudiantes, así como las limitaciones que presentan los profesores para llevarlas a vías de hecho.

Para el logro de lo anterior, el profesor ha de poseer una adecuada preparación política, ideológica, pedagógica, metodológica, profesional y cultural para el mejor cumplimiento de sus funciones; estableciendo apropiadas relaciones e interacciones con los sujetos participantes en el proceso formativo (Ministerio de Educación Superior, 2018). Así como el estudiante reflejo del profesor.

La formación en Cuba de las Ciencias Contables y Financieras desde sus orígenes se caracterizó por una alta calificación, siendo recomendada por las diferentes asociaciones profesionales nacionales e internacionales, así como por las firmas de contadores y auditores en la actualización del plan de estudio “E” se mantiene el énfasis en las disciplinas del perfil profesional, de modo que sus contenidos permitan mantener el nivel científico-técnico de desarrollo de las ciencias que lo integran, con el objetivo de contar con

profesionales capaces de dar solución a los problemas específicos de la economía cubana (Plan E).

El currículo base de la carrera cuenta con la Disciplina Administración dentro de esta disciplina se imparte una asignatura de Administración General, en la cual una de sus temáticas tiene en cuenta el sistema de planeación de los recursos humanos, según plan del proceso docente educativo se imparte en cuarto año del curso diurno y en quinto año del CPE, con 96 y 72 horas lectivas respectivamente.

Los docentes aún son tradicionalistas, se caracterizan por la falta de preparación para enfrentar un proceso formativo, en el que los estudiantes tengan un nivel de participación y protagonismo superior, que gestionen y produzcan el conocimiento con un alto grado de independencia. A pesar de los esfuerzos realizados, los planes y programas de estudio no lo propician (Román Cao, Porras Salvador, Madrigal Castro, & Medina Zuta, 2016).

En la universidad el estudiante debe gestionar, procesar y aplicar los conocimientos en función de los problemas que se dan en su entorno socio-laboral, así como, comunicar los resultados alcanzados en los espacios académicos y científicos como son, eventos, revistas, entre otros (Román Cao et al., 2016).

La Universidad de Matanzas está estructurada en un rectorado, tres vicerrectorías, dos direcciones generales, siete facultades y un grupo de departamentos independientes. La UM actualmente cuenta con 1704 trabajadores en su plantilla cubierta, para un cumplimiento de la plantilla del 76.86 % (plantilla aprobada 2217). De ellos 982 son mujeres, representando el 58% del total y el resto son hombres. La distribución ocupacional está compuesta en su mayoría por técnicos (69%), donde se encuentran los técnicos docentes, el 60% de los trabajadores son profesionales, que junto al personal directivo (8.5%) conforman la mayoría el capital humano.

La identificación de las competencias laborales le permite a la dirección de Recursos Humanos de la UM y a sus trabajadores, conocer en que aristas se debe superar el personal y de esta forma planificar los programas de capacitación en correspondencia con las necesidades de la organización y del trabajador. Con relación al análisis de las competencias laborales como parte fundamental de la Gestión del Capital Humano se comprobó que los puestos de trabajo de la Dirección Económica en dicha institución no tienen identificados perfiles de competencias y por ende los trabajadores desconocen las competencias que requiere su puesto de trabajo para lograr un desempeño exitoso. En los

calificadores de cargo existentes actualmente no se describen elementos como: las condiciones de trabajo, los requisitos en cuánto a idoneidad demostrada, misión del puesto y las competencias laborales requeridas con sus respectivos niveles de la matriz.

Esta área, necesita contar con herramientas de Gestión del Capital Humano, que le permita medir la capacidad e idoneidad de sus trabajadores, por lo cual necesitan profundizar en esta temática como alternativa certera para alcanzar sus objetivos, se desarrolla esta investigación donde se requiere establecer el perfil de uno de los puestos que la integran y es el que se desempeña directamente en el área de caja con vistas a la implementación del Sistema de Gestión Integrado del Capital Humano mediante la implementación de las NC 3000/07.

A partir de recopilada toda la información necesaria se presentan los resultados de la elaboración del perfil del puesto de trabajo en estudio, con el fin de contribuir al desarrollo de las competencias laborales de dicho puesto para facilitar los procesos de selección y evaluación del personal, la confección de las evaluaciones del desempeño y la determinación de las necesidades de formación o capacitación.

Se seleccionan el equipo de trabajo en función de la complejidad, las características del trabajo que desempeñan, el nivel de confianza que se debe obtener, el conocimiento y la experiencia sobre lo que se va evaluar, de esta manera cada integrante del panel pondera según el orden de importancia y criterio propio sobre las competencias de mayor relevancia.

Fue seleccionado el equipo de trabajo sobre la base de los criterios expuestos para la formación de grupos de trabajo con pretensiones similares (Hernández, 2010). El equipo de trabajo queda conformado por 7 personas como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Conformación del equipo de trabajo. Fuente: elaboración propia.

No	Nombre	Cargo	Experiencia	Nivel Profesional
1	Azucena González Verde	Profesora Dpto. Ing. Ind.	36 años	Universitario
2	Dany Ortiz Fernández	Director General.	17 años	Universitario
3	Ulises Betancourt Morffis	Director de Rec. Humanos	1 año	Universitario
4	Marilyn de la C. Mantilla Hereira	Profesora Dpto. Contabilidad y Finanzas	37 años	Universitario
5	Ilvia Montalvo palacios	Profesora Dpto. Contabilidad y Finanzas	8 años	Universitario
6	Yenisey León Reyes	Profesora de la DOPA	5 años	Universitario
7	Eliany Valdivia Díaz	Esp. en Gestión Económica	1 año	Universitario

Durante el desarrollo de la investigación se examinan diferentes fuentes de información a través de la revisión documental, entre ellas:

- Calificadores de cargos: se analiza el contenido de trabajo y sus funciones para el cargo y los requisitos de conocimientos que se exigen.
- Planificación estratégica: se adopta la misión, visión, objetivos y el sistema de valores de la organización, para definir las competencias de los puestos de trabajo analizados.
- Organigrama: se observa la posición que ocupan los puestos de trabajo objeto de estudio y su interrelación directa e indirecta con los restantes puestos.
- Análisis y descripción de los puestos de trabajo: se analizan los requisitos de personalidad, físicos y el ambiente laboral, entre otros.
- Evaluación del desempeño: se revisa la Resolución 66/2014 para la evaluación del desempeño de los funcionarios o designados por el cual se comprueba el cumplimiento de las actividades, metas trazadas y las debilidades y fortalezas de cada trabajador en el desempeño de las funciones de su puesto. Se evalúa por año fiscal.
- Resolución No. 25/2019: organización salarial para el MES que establece los salarios en función de las categorías ocupacionales y las escalas salariales, además define los pagos adicionales.

Para la selección de las competencias laborales se lleva a cabo un trabajo grupal, teniendo en cuenta la revisión de documentos tales como: resoluciones, contenidos de trabajo, resultados de las evaluaciones de desempeño para lograr una mayor comprensión de las funciones y requerimientos de cada puesto. Se le proporciona un modelo de cuestionario con las competencias más utilizadas según las consultas bibliográficas (Anexo 1). A partir de este se seleccionan aquellas competencias que más se ajustan a los puestos en estudio y luego se realiza la reducción de las mismas a través de los Métodos Delphi y Kendall.

Cuadro 1. Método Delphi para la selección de las competencias del puesto de Técnico en Gestión Económica, Caja. Fuente: elaboración propia.

Criterios	Expertos								
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Cc	Cs
Rapidez de decisión	1	1	0	0	0	0	1	0,33	no
Conocimientos contables financieros.	1	1	0	0	1	1	1	0,55	no
Eficiencia personal	0	0	1	1	1	1	1	0,56	no
Ética profesional	0	0	1	1	1	1	1	0,56	no
Confiabilidad.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	si
Sentido de pertenencia	0	0	0	0	0	0	1	0,11	no
Organización en el trabajo.	1	1	1	1	1	1	1	1,00	Si
Dominio de la actividad bancaria	1	1	0	1	1	1	1	0,78	si
Sistema de Control Interno.	1	0	1	1	1	1	0	0,55	no
Comunicación.	0	1	0	0	0	0	0	0,11	no
Autocontrol.	0	0	0	0	0	0	1	0,11	no
Nivel de concentración	0	0	0	0	1	0	0	0,11	no
Precisión en la actividad	0	0	0	0	1	0	0	0,22	no
Orientación a resultados	1	1	1	1	1	1	1	1,00	si
Habilidad interpersonal	0	0	0	0	0	0	0	0,11	no
Responsabilidad en el trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1,00	si
Dominio de operaciones en caja	1	1	1	1	1	1	1	1,00	si
Capacidad para detectar inconsistencias	1	1	1	1	1	1	1	1,00	si

Con el objetivo de unificar el criterio de los expertos se procede a la aplicación del Método Kendall, de manera que cada integrante del equipo de trabajo pondere según su criterio el orden de prioridad de las competencias del puesto Técnico en Gestión Económica, Caja.

Cuadro 2. Método Kendall para determinar la importancia y prioridad de las competencias del puesto Técnico en Gestión Económica, Caja. Fuente: elaboración propia


K	Competencias	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	Σa_i	Δ	Δ^2
1	Organización en el trabajo	3	3	2	1	1	2	3	15	13	169
2	Confiabilidad.	6	7	5	6	7	5	6	42	-14	196
3	Responsabilidad en el trabajo	5	4	7	5	3	6	2	32	-4	16
4	Capacidad para detectar inconsistencia	2	1	1	3	4	1	4	16	12	144
5	Dominio de la actividad bancaria	4	2	3	2	2	3	1	17	11	121
6	Orientación a resultados	1	5	4	4	6	4	5	29	-1	1
7	Dominio de operaciones en caja	7	6	6	7	5	7	7	45	-17	289
									$\Sigma \Sigma a_i$	196	936
									T	28	
									w	0,68	

Con la aplicación de los métodos anteriores se determinaron las competencias que más enmarcan al puesto objeto de estudio, las mismas se representan a continuación junto a su conceptualización:

- ✚ Dominio de operaciones en caja: tiene bajo custodia y responsabilidad la cantidad de efectivo para operar en el día, tramita todas las operaciones que corresponden a caja así como los depósitos en moneda nacional y divisa, realiza las liquidaciones en efectivo diariamente, posee agilidad para manipular y contar efectivo. Domina los canjes y siglas de cada una de las monedas.
- ✚ Confiabilidad: se muestra honesto y claro en la información que recibe y brinda así como en las operaciones que realiza, se comporta de acuerdo a los valores promovidos y compartidos por la organización ellos son: honestidad, honradez, patriotismo, dignidad, laboriosidad, responsabilidad, profesionalidad, cumple con las normas y procedimientos establecidos así como con las medidas de control y seguridad que requiere su puesto de trabajo. Preserva la información de cualquier índole con carácter confidencial.
- ✚ Responsabilidad en el trabajo: realiza todas las funciones y tareas propias de su puesto de trabajo con énfasis en el control de documentos y efectivo, mantiene conductas acordes con los objetivos y valores organizacionales, mantiene actualizado diariamente las operaciones de circulación monetaria.
- ✚ Orientación a resultados: interpreta los objetivos, causas y consecuencia de los cambios de su trabajo y mantiene un ambiente favorable para lograr la calidad y eficiencia su trabajo. Posteriormente se elabora el profesiograma del puesto objeto de estudio, el cual aparece a continuación.

Cuadro 3. Perfil de cargo por competencia. Técnico en gestión Económica, Caja.

Fuente: elaboración propia.

	Perfil de cargo por competencias Entidad: Universidad de Matanzas.	Folio:			
		Código:			
		Edición:			
		Fecha:			
		Página:			
I. Datos generales					
Cargo	Técnico en Gestión Económica				
Área de trabajo	Caja				
Proceso al que pertenece	Gestión Económico Financiero				
Cargos a quien reporta	Directora Económica				
Categoría ocupacional	Técnico				
Grupo de escala	XVII				
Salario	\$1 320.00				
II. Misión: Garantizar la eficiencia en la prestación de servicios. Controlar el efectivo en caja y de los movimientos que se realizan, así como el registro de las operaciones diarias, brindando especial atención al flujo de efectivo sobre la base de los ingresos y pagos menores.					
III. Matriz de Competencias para el cargo					
	1	2	3	4	5
Confiabilidad:					
✚ Se muestra honesto y claro en la información que recibe y brinda.					X
✚ Se comporta de acuerdo a los valores promovidos y compartidos por la organización				X	
✚ Preserva la información de cualquier índole con carácter confidencial.					X
Orientación a resultados:					
✚ Toma de decisiones de manera acertada y ágil, establece todas las relaciones necesarias para el buen funcionamiento de la organización.					X
✚ Vela por el uso adecuado de los recursos					X
✚ Aprovecha al máximo su capacidad de trabajo					X
Responsabilidad en el trabajo:					
✚ Realiza todas las funciones y tareas propias de su puesto de trabajo con énfasis en el control de documentos y efectivo.					X
✚ Mantiene actualizado diariamente las operaciones de circulación monetaria.					X

Dominio de operaciones en caja:				
✚ Tiene bajo custodia y responsabilidad la cantidad de efectivo para operar en el día.				X
✚ Tramita todas las operaciones que corresponden a caja así como los depósitos.				X
✚ Realiza las liquidaciones.				X
✚ Domina los canjes y siglas de cada una de las monedas.				X
1. Saber 2. Saber- Hacer 3. Querer- Saber-Ser 4. Saber-Aprender 5. Hacer-Saber				
IV. Requerimientos del Cargo				
Calificación formal o escolaridad	Graduado de nivel medio superior			
Conocimientos específicos	Comunicación, técnicas y habilidades con el manejo de efectivo reglas y normas establecidas.			
Experiencia previa	Idoneidad demostrada			
Requisitos físico:	1.Elemental	2.Medio	3.Superior	
Compleción Física: Trabajo que requiere de un ligero esfuerzo físico.		X		
Buena presencia personal	X			
No presentar trastornos nerviosos o alergias.			X	
Tolerancia a los Ruidos: Puesto con ligero ruido durante la jornada laboral.		X		
V. Requisitos de personalidad	1.No exigidos	2.Bajo	3.Medio	4.Alto
✚ Confiable y honesto				X
✚ Habilidades comunicativas			X	
✚ Ética profesional				X
✚ Responsabilidad				X
✚ Capacidad profesional				X
VI. Responsabilidades: Sobre los equipos que requiere el puesto, documentos confidenciales, discreción responsabilidad y seguridad en la custodia del efectivo, debida diligencia.				
VII. Condiciones de Seguridad y Salud del trabajo				
Esfuerzo físico y mental				
☺ Físico: _ Mental: Alto nivel de concentración				
Ambiente laboral				
✚ Iluminación: Uso adecuado de la iluminación natural o artificial (300 lux de nivel de iluminación general) (NC ISO 8995 / CIE-S-008-2003). (Oficina Nacional de Normalización, 2003).				
✚ Microclima: local con ventilación natural.				
✚ Ruido: 65 dB NC 871: 2011				
Riesgos del puesto de trabajo: Sobre el esfuerzo mental.				
Enfermedades profesionales: Estrés producto a la intensidad del trabajo.				
Medidas fundamentales para evitar estos riesgos:				
✚ Adecuada utilización de los medios de trabajo.				
✚ Cumplimiento del régimen de trabajo y descanso establecido.				
✚ Conocer los riesgos presentes en su área de trabajo.				
Régimen de trabajo y descanso				
Horario de trabajo: 8 horas al día, 5 días a la semana.				
VI. Cultura organizacional				

CONCLUSIONES

Se fundamenta la importancia del diseño de perfil de cargo por competencia del Técnico en Gestión Económica (Caja), perteneciente a la Dirección Económica de la Universidad de Matanzas en la formación del Licenciado en Contabilidad y Finanzas.

Según los resultados obtenidos en los métodos aplicados las competencias más significativas en el puesto de trabajo son: Confiabilidad, Aplicaciones Informáticas, Orientación a resultados, Capacidad para detectar inconsistencias y Trabajo en equipo, las mismas se conceptualizan a partir de las funciones, conocimientos y habilidades que requieren los ocupantes de los puestos en estudio.

Se diseña el perfil de cargo por competencias que comprende las características del puesto, requerimientos, requisitos físicos y de personalidad, condiciones labores, valores compartidos, comportamiento organizacional y la matriz de competencias laborales como componente fundamental del mismo para los puestos en estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, A. (2014). *Aplicación de un sistema de procedimientos para el desarrollo de la competencia registrar hechos económicos asociado a Efectivo y valores para los estudiantes de la Licenciatura de Contabilidad y Finanzas*. (Trabajo de diploma de licenciatura en Contabilidad y Finanzas), Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos", Matanzas.
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2017a). *Actualización del Modelo Económico Cubano*. La Habana, Cuba: Gaceta Oficial.
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2017b). *Plan Nacional de Desarrollo hasta el 2030*. La Habana, Cuba.
- Cuesta, A. (2010). *Tecnología de la Gestión de los Recursos Humanos*. La Habana: Editorial Academia.
- Espinosa, E. (2007). *Dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje de la Asignatura contabilidad para el bachiller técnico, especialidad Contabilidad*. (Tesis en opción al título de doctor en ciencias pedagógicas), Instituto Superior Pedagógico "Frank País García", Santiago de Cuba.
- Flores, F. E. (2016). *Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente*. Tesis para optar al Grado de Doctor en la

- Universidad Complutense de Madrid. Programa Psicología Escolar y Desarrollo del Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación.
- Grillo, I. (2010). *Procedimiento para la identificación, validación y certificación de las competencias laborales en la EIPI de Matanzas*. (Tesis en opción al título de máster en Administración de Empresas), Universidad de Matanzas. Matanzas, Cuba.
- Hernández, A. (2010). *Contribución a la gestión y mejora de procesos en instalaciones hospitalarias del territorio matancero*. (Tesis presentada en opción grado de Doctor en Ciencias Técnicas), Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos", Matanzas.
- Huerta, J., Pérez, I. S., y Castellanos, A. R. (2013). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales.
<http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>
- Lajes, S., y Balbín, M. (2015). La formación del profesional: una experiencia cubana. *Transformación*, 11(3), 1-8.
- Madruga, J. L. (2011). *Propuesta de un procedimiento para gestionar las competencias profesionales de los egresados de la licenciatura en Contabilidad y Finanzas en la FUM de colón*. (Trabajo de diploma de licenciatura en Contabilidad y Finanzas), Universidad de Matanzas "Camilo Cienfuegos", Matanzas.
- Martínez, M., Álvarez, C. Y., y Villardón, L. (2017). Estudos e desenvolvimento das competências profissionais. . *Revista Iberoamericana de Educación*, 74(1), 171-192.
- Ministerio de Educación Superior. (2018, 21 de junio). *Resolución No. 2/2018. Reglamento de trabajo docente y metodológico de la Educación Superior*. Gaceta Oficial de la República de Cuba. GOC-2017-460-O25
- Ministerio de Educación Superior. (2017) *Plan de estudio "E". Carrera Contabilidad y Finanzas*.
- Ocaña, A. (2005). *Metodología para la enseñanza problémica de la contabilidad*. (Tesis en opción al título de Doctor en Ciencias Pedagógicas), Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero" Holguín.
- Oficina Nacional de Normalización. (2003). *NC ISO 8995/CIE S 008:2003.ILUMINACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN INTERIORES* La Habana, Cuba: (ISO 8995:2002/CIE S 008-2001, IDT). 1ª Edición

- PCC, P. C. d. C. (2016). *Actualización de los Lineamientos de la política económico y social del partido y la revolución para el período 2016-2021*. La Habana, Cuba: Gaceta oficial.
- Prado, E. (2019). *La formación de la competencia registrar hechos económicos desde la carrera Contabilidad y Finanzas en la Universidad de Matanzas*. (Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas), Universidad de Matanzas, Matanzas.
- Prado, E., Baujín, P., y Camaraza, C. (2017). La multidisciplinaredad para la formación en los estudiantes de la licenciatura en Contabilidad y Finanzas en el registro de hechos económicos. *Revista IPLAC*.
- Prado, E. (2010). *Procedimiento para perfeccionar la asignatura Contabilidad, Finanzas y Control Interno en la licenciatura en Turismo*. (Tesis en opción al título de máster en turismo. Especialidad Gestión Turística), Universidad de Matanzas, Matanzas.
- Ralló, L. (2014). *Sistema de actividades para la enseñanza del registro de hechos económicos asociados a empresas comercializadoras*. (Trabajo de diploma de licenciatura en Contabilidad y Finanzas), Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Matanzas.
- Ramos, J., Dorta, M., y Plá, R. (2011). Un modelo de desempeño por competencias pedagógicas profesionales para la dirección científica de instituciones educativas (Dirigir investigando – Investigar dirigiendo).
- Ribot, G. (2015). *Aplicación de un sistema de procedimientos para el desarrollo de la competencia registrar hechos económicos asociado al inventario en empresas comercializadoras para los estudiantes de la Licenciatura de Contabilidad y Finanzas*. (Trabajo de diploma de licenciatura en Contabilidad y Finanzas), Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Matanzas.
- Román, E., Porras, M., Madrigal, A. D., y Medina, P. (2016). Las ciencias de la educación en el proceso de formación del profesional.
- Romero, M. (2013). Desarrollo de competencias emocionales en la educación superior. Tesis doctoral. Universitat Rovira I Virgili.
- Sosa, D. (2016). Introducción del hiperentorno de virología en el programa de la asignatura Microbiología de la carrera de Estomatología. *Revista Médica Electrónica*, 33(5).

Valdemar, A., Mantilla, M. d. I. C., y Montalvo, I. (2019). El profesor en la formación de estudiantes de la carrera Contabilidad y Finanzas. Educación y pedagogía. CIDEP-2020. <https://redipe.org>.

Anexo 1. Cuestionario para determinar las competencias laborales de los puestos de trabajo

Estimado miembro del equipo de trabajo se realizó una selección de las competencias que más se utilizan en la literatura consultada.

Datos de identificación del puesto: **Técnico en gestión Económica, Caja**

Determinación de las competencias clave del puesto. Mi puesto exige las siguientes competencias

Claves		Competencias
Si	No	
		Rapidez de decisión
		Conocimientos contables financieros.
		Eficiencia personal
		Ética profesional
		Confiabilidad.
		Sentido de pertenencia
		Organización en el trabajo.
		Dominio de la actividad bancaria
		Sistema de Control Interno.
		Comunicación.
		Autocontrol.
		Nivel de concentración
		Precisión en la actividad
		Orientación a resultados
		Habilidad interpersonal
		Responsabilidad en el trabajo
		Dominio de operaciones en caja
		Capacidad para detectar inconsistencias

NOTA: En caso de existir alguna competencia que no se haya citado nómbrela.
Nombre del miembro del equipo de trabajo: _____.

LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN LAS CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS, CON ÉNFASIS EN EL REGISTRO DE LOS HECHOS ECONÓMICOS Y SU RELACIÓN CON LAS ETAPAS DE LA ECONOMÍA CUBANA