

# 56

## ESTRATEGIA DE CAPACITACIÓN PARA LICENCIADOS EN CONTABILIDAD Y FINANZAS SOBRE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

### TRAINING STRATEGY FOR ACCOUNTING AND FINANCE GRADUATES ON ORGANIZATIONAL COMMUNICATION

Celia Alicia Silva López<sup>1</sup>

E-mail: [csilva@ucf.edu.cu](mailto:csilva@ucf.edu.cu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1703-2597>

Lilia María Seoane Rodríguez<sup>1</sup>

E-mail: [mrodriguez@ucf.edu.cu](mailto:mrodriguez@ucf.edu.cu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1193-3511>

Liset Fernández Rangel<sup>1</sup>

E-mail: [lfrangel@ucf.edu.cu](mailto:lfrangel@ucf.edu.cu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1267-8743>

Yoania Castillo Padrón<sup>1</sup>

E-mail: [yoaniacp@ucf.edu.cu](mailto:yoaniacp@ucf.edu.cu)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8460-0470>

<sup>1</sup>Universidad de Cienfuegos de "Carlos Rafael Rodríguez" Cuba.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Silva López, C. A., Seoane Rodríguez, L. M., Fernández Rangel, L., & Castillo Padrón, Y. (2020). Estrategia de capacitación para licenciados en contabilidad y finanzas sobre comunicación organizacional. *Revista Conrado*, 16(75), 417-.

#### RESUMEN

Las habilidades de comunicación organizacional constituyen un aspecto importante en el desempeño del trabajo de los graduados de la carrera Licenciatura en Contabilidad y Finanzas, al tener que transmitir información de resultados económicos y financieros de las empresas, a usuarios internos y externos de la misma. De lo anterior se deriva la presente investigación, que tiene como objetivo contribuir mediante una estrategia de capacitación a potenciar su preparación, consolidando competencias que satisfagan los requerimientos del mundo laboral en que se encuentran insertados. La investigación constó de tres etapas, dirigidas al diagnóstico sobre las necesidades de capacitación, programación y ejecución de las actividades diseñadas y evaluación. Para la evaluación cualitativa de los cambios ocurridos después de su aplicación, se utilizaron diferentes métodos y técnicas, tales como: encuestas, cuestionarios, observación, así como otros propios de la ciencia, a partir de cuyos resultados se confirma la pertinencia y factibilidad de la misma, como parte de la transferencia de conocimiento de postgrado para potenciar el vínculo Universidad-Empresa.

#### Palabras clave:

Estrategia de capacitación, comunicación organizacional, transferencia de conocimiento.

#### ABSTRACT

The abilities of organizational communication skills are an important aspect in the work performance of graduates of the Bachelor of Accounting and Finance, having to transmit information on economic and financial results of companies, to internal and external users thereof. This research is derived from the foregoing, which aims to contribute through a training strategy to enhance its preparation, consolidating skills that meet the requirements of the world of work in which they are inserted. The research consisted of three stages, aimed at diagnosing the training, programming and execution needs of the activities designed and evaluation. For the qualitative evaluation of the changes that took place after its application, different methods and techniques were used, such as: surveys, questionnaires, observation, as well as others typical of science, from which results the relevance and feasibility of the same, as part of the transfer of postgraduate knowledge to strengthen the University - Company link.

#### Keywords:

Training strategy, organizational communication, transfer of knowledge.

## INTRODUCCIÓN

En medio de un entorno cada vez más dinámico y competitivo; cuando las redes sociales como Twitter, Facebook, han irrumpido en Internet y se afianzan como medios alternativos de comunicación y de intercambio permanente de información, la gestión de conocimiento, ha cobrado una importancia vital en el funcionamiento de las organizaciones modernas, pues implica el aprovechamiento de todos sus recursos, para el logro de sus objetivos y el aumento de su eficiencia en el cumplimiento de las metas.

En el actual contexto socioeconómico, la información resulta un recurso estratégico, teniendo en cuenta el considerable volumen que se genera, tanto la que se produce de forma manual como automatizada, y ello implica que resulte más difícil consultar toda la que a diario se publica o circula en el entorno de una organización, empresa o individuo. Por eso, se incrementa la necesidad de organizarla, planificarla, dirigirla y controlarla, o sea, gestionarla eficientemente, para que resulte más útil y relevante.

Haciendo un análisis de la información como recurso intangible se identifica como un recurso regenerativo que, no sólo crece con su uso, sino que puede ser utilizada en diferentes contextos, agregando valor de múltiples formas. Por tanto, se puede asegurar que la información se ha convertido en un recurso tan valioso como lo son los recursos naturales, humanos y financieros, y a diferencia de estos, puede reproducirse y compartirse de manera ilimitada y mientras más se comparte, mayor es el valor que adquiere.

Recopilar datos, organizarlos e incluso analizarlos, es algo que puede hacerse mediante el uso de softwares informáticos. Ahora bien, al conocimiento sobre lo que implican los resultados obtenidos y su comunicación a los usuarios, no llega de los ordenadores por sí solos. El conocimiento es un paso adelante. Es identificar, estructurar y sobre todo utilizar la información para obtener un resultado. Requiere aplicar la intuición y la sabiduría, propios de la persona y la profesión. La capacidad de interpretar esos datos es lo que provoca que la información se convierta en conocimiento.

El conocimiento es todo el cúmulo de aprendizaje y habilidades que los individuos utilizan para solucionar problemas. Vinculan el conocimiento con las personas y señalan que no es reproducible en los sistemas de información. El propio autor refiere además que la información se genera a través de la organización de datos en un contexto particular y cuando se intercambia información y es posible utilizarla en un campo de actividad específico, estamos en presencia de conocimiento.

En Cuba la Educación Superior, desde la reforma universitaria en 1962 y con mayor énfasis desde 1976 con el surgimiento del Ministerio de Educación Superior, prioriza la formación postgraduada en general, con el objetivo de garantizar la educación permanente de los profesionales egresados de las diferentes carreras a lo largo de toda la vida, como premisa para su formación continua, la actualización de sus conocimientos, habilidades, valores y modos de actuación. La estructura que se adopta en cualesquiera de sus formas, está matizada por las actividades científicas propias de las diferentes ramas del saber y otras relacionadas con el perfil profesional; por lo que se requiere cada vez más de un enfoque de sistema en la solución de los problemas que se presentan, para dar respuestas acertadas a las exigencias de la sociedad actual.

Desde esta perspectiva se confirma que la educación postgraduada es una actividad generadora de conocimientos, investigaciones, innovaciones y otras actividades creativas que contribuyen al crecimiento profesional de los egresados universitarios insertados en este nivel de enseñanza. Por ello, aprender a hacer, y aprender a ser, son dos de los pilares de la educación del siglo XXI, donde se materializa la perspectiva en esta etapa del aprendizaje y su esencia es: aprendizaje para el cambio, que estimule la capacidad emprendedora, la iniciativa, la innovación, que logre el vínculo teoría-práctica y dar sentido al quehacer didáctico que no debe confundirse con la rutina y la resistencia al cambio.

Es en este contexto, se realiza un diagnóstico inicial sobre, la formación en pregrado, de los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Finanzas de la provincia de Cienfuegos, Cuba, asociado a los conocimientos adquiridos sobre comunicación organizacional, a partir de considerar criterios y valoraciones de los directivos de entidades radicadas en el territorio, sobre la necesidad de potenciar los conocimientos sobre el tema, para un ejercicio del profesional competente, acorde con las necesidades actuales de nuestra economía y nuestra sociedad, que satisfagan los requerimientos del mundo laboral en que se encuentran insertados.

Tomando en consideración la problemática antes planteada el objetivo del presente trabajo es: proponer una estrategia de capacitación para potenciar la preparación de los egresados de la carrera de Contabilidad y Finanzas sobre comunicación organizacional, que permita actualizar los conocimientos y habilidades sobre el tema adquiridos en pregrado.

Para el desarrollo de los temas propuestos se proponen el empleo de métodos educativos activos y desarrolladores,

además de medios de enseñanza que permitan estimular la participación individual y colectiva, así como la adquisición de los conocimientos y habilidades propuestas.

Se recomienda el empleo de formas organizativas docentes para el desarrollo de las actividades de cada tema, las que posibilitan evaluar mediante procedimientos activos los resultados del programa, con preferencia en el desarrollo de talleres, los que complementan el desarrollo del conocimiento con la práctica creadora, al constituir una forma organizativa de la docencia que ayuda en ese empeño y cuyo empleo es válido en la capacitación.

## DESARROLLO

La comunicación del conocimiento, para la gran mayoría de los empresarios se ha convertido en un arma estratégica en la actualidad, al constituir una de las principales fuentes de creación de valores en las organizaciones; la capacitación del personal involucrado en las principales tomas de decisiones, de ahí la necesidad de concebir programas de capacitación que permitan evaluar donde estamos y adonde queremos llegar. Para lograrlo, debemos contar con una visión entrenada para analizar y comprender especialmente, aquello que rodea a la empresa y las diferentes situaciones que vive, consciente de sus propias raíces. Nos referimos a las particulares formas de ser y hacer que posee la organización como un todo: capital intelectual o humano, físico, emocional y social y que se tendrán en cuenta al concebir los programas, considerando que estos permitan el acceso a las fronteras nacionales e internacionales más avanzadas de los conocimientos.

Senge (1990), refiere que las organizaciones que aprenden son aquellas donde la gente expande continuamente su aptitud para crear los resultados que desea, donde se cultivan nuevos y expansivos patrones de pensamiento, donde la aspiración colectiva queda en libertad, y donde la gente continuamente aprende a aprender en conjunto.

Además, señala Senge que una organización abierta al aprendizaje debe manejarse bajo cinco disciplinas:

1. Dominio personal. Alude a un nivel muy especial de habilidad que se adquiere gracias a un aprendizaje constante.
2. Modelos mentales. Supuestos hondamente arraigados que influyen en el modo de actuar.
3. Construcción de una visión compartida. Creación de una imagen deseada del futuro.
4. Aprendizaje en equipo. Capacidad de los integrantes de una organización para alcanzar un "pensamiento conjunto".

5. Pensamiento sistémico. Fusión en un cuerpo coherente de teoría y práctica, comprensión de que el todo es mayor que las partes.

Crossan, Lane & White (1999), plantean, desde su visión sobre el tema, que existen tres niveles a través de los cuales se desarrolla el aprendizaje organizacional: individual, grupal y organizacional que van ligados con los cuatro subprocessos que de acuerdo con su teoría integran el proceso de aprendizaje organizacional: intuición, interpretación, integración e institucionalización; la intuición y la interpretación ocurren en el nivel individual, la interpretación y la integración se presentan a nivel grupal, y la integración y la institucionalización se dan a nivel organizacional. De acuerdo con estos investigadores los niveles van unidos a la estructura organizativa y constituyen un aspecto fundamental en el estudio del aprendizaje organizacional.

Desde finales del siglo pasado, y con mayor énfasis a principio del presente, se han desarrollado investigaciones en las que, de manera directa o indirecta, se aborda la relación de la universidad con el entorno laboral a través de las estrategias de capacitación, al respecto Castaño de Armas, Mena & Díaz (2017), refieren que la misma asume los criterios de una enseñanza-aprendizaje desarrolladora, permitiendo al individuo conformar su personalidad, al realizar actividades que le permitan apropiarse de conocimientos, hábitos y habilidades que regulen su actividad, evidenciando el nivel de desarrollo al considerar la diferencia entre aquello que el sujeto puede realizar con ayuda y lo que es accesible a su actividad independiente.

Martín (2017), asume la estrategia de capacitación como: sistema de acciones estrechamente relacionadas que permitirán satisfacer las necesidades de capacitación, a partir del diagnóstico de necesidades y la preparación de los mismos, determinación de un objetivo general, los plazos para su ejecución, y las acciones que la conforman, las que serán controladas y evaluadas sistemáticamente para transformar la realidad existente desde un estado real a uno deseado.

El vínculo planteado en la definición anterior se establece mediante acciones de orientación, de carácter intencional y planificado que se concretan en los contadores y que se manifiesta mediante la comunicación, como proceso que está vinculado a todas las formas de hacer de la empresa, al constituir la interacción entre dos personas, o más, utilizándose canales, que faciliten el entendimiento y la comprensión entre ellas.

El análisis de los resultados de la aplicación de la estrategia de capacitación corporativa sobre comunicación

organizacional, realizado por Gambetta (2015), en una empresa estatal uruguaya, con el objetivo de identificar los cambios en el comportamiento y en el aprendizaje tanto individual como organizacional, señala como aspecto positivo la posibilidad de asumir nuevos retos por los funcionarios a partir de la preparación recibida, lo cual podría considerarse una inversión a futuro para la empresa.

En Cuba la investigación realizada Castaño de Armas, Mena & Díaz (2018), sobre la implementación de estrategias de capacitación, refiere que la misma permite aprovechar al máximo las posibilidades de aprendizaje de los recursos humanos en función de la organización.

Los sustentos pedagógicos de la estrategia se basan en las leyes de la Pedagogía declaradas por Álvarez de Zayas (1998): la primera, establece la relación del proceso pedagógico con el contexto social y la segunda, derivada de la anterior, establece las relaciones entre los componentes personales y personalizados de dicho proceso, así como su sistema categorial: instrucción -educación, enseñanza -aprendizaje y formación -desarrollo.

Constituye una premisa fundamental la selección de los métodos adecuados para llevar adelante la capacitación propuesta, estos por su grado de activación deben desarrollar en los profesores conocimientos, hábitos, habilidades y capacidades que les permita perfeccionar su labor, además posibilitan, desde el punto de vista teórico y metodológico darle coherencia, científicidad y organización al mismo.

Por lo antes expuesto, la Estrategia de Capacitación a través de postgrado que se propone, cumple con las siguientes exigencias:

- Contextualizado: Responde a las exigencias, necesidades y condiciones específicas de los egresados de la Carrera de Contabilidad y Finanzas en su desempeño laboral y con la política educacional trazada para las Universidades en Cuba.
- Personalizado: Pone en su centro la dinámica que se da entre los componentes personalizados del proceso pedagógico, responde a las particularidades de los profesionales de las ciencias contables, poniéndolos en el centro del programa para hacerlo realizable en función de adelantarse al desarrollo.
- Dinámica: Es abierta, flexible, sujeto a cambios o rediseño que vaya indicando el proceso de su puesta en práctica sobre la base del conocimiento objetivo de la realidad pedagógica en que incide, en un acercamiento constante a la realidad para alcanzar los objetivos previstos.
- Objetiva: Se proyecta, ejecuta y controla sobre la base de las posibilidades reales de materialización,

considera su contextualización, personalización y carácter dinámico.

- Operativo: Es de fácil manejo pedagógico, asequible a todos los docentes y colaboradores involucrados en el proceso de transformación, factible de ser aplicado y de que responda a las adecuaciones que demanda la realidad en la misma medida que se considere su carácter objetivo, dinámico personalizado y contextualizado.
- Formativo: Involucra en su concepción esencial la unidad armónica del proceso desarrollador de conocimientos, hábitos, habilidades, normas de relaciones, valores, rasgos de la actividad creadora, expresados didáctica y metodológicamente en una unidad indisoluble.
- Sistemático: Es ejecutable y cumplible en un proceso continuo que se desarrolla en un tiempo comprensible que asegura estadios del desarrollo para el alcance consciente de ulteriores resultados y concepciones estratégicas.
- Sistémico: Permite la combinación ordenada, coherente y cohesionada de todos los factores, componentes y sujetos que se direccionan en el proceso pedagógico.

En correspondencia con lo antes planteado, las autoras consideran el taller como forma organizativa, al considerarlo como el tipo de clase que tiene como objetivo que los estudiantes apliquen los conocimientos adquiridos en las diferentes disciplinas para la resolución de problemas propios de la profesión, a partir del vínculo entre los componentes académico, investigativo y laboral, contribuyendo además al desarrollo de habilidades para la solución integral de problemas profesionales en grupo, para el grupo y con la ayuda del grupo, donde primen las relaciones interdisciplinarias. (Cuba. Ministerio de Educación Superior, 2018).

No obstante, lo apuntado y en correspondencia con lo planteado por De Armas, Lorence & Perdomo (2003), los elementos manejados, constituyen una orientación de marcado carácter metodológico que permite organizar el proyecto estratégico, este resultado se caracteriza por la existencia de tres fases en las cuales están contenidos las cuestiones que han sido mencionadas, a saber:

- Etapa de obtención de la información o diagnóstico.
- Etapa de caracterización del momento deseado, de programación y ejecución.
- Etapa de evaluación.

## Planeación e implementación de la estrategia de capacitación

La estrategia parte de un objetivo general, contribuir mediante una estrategia de capacitación a lograr el desarrollo de habilidades comunicativas en la vida profesional del contador y en cada una de sus etapas se propone un objetivo y distintas acciones a ejecutar, las que se desglosan para facilitar la puesta en práctica y su posterior evaluación.

### Primera Etapa: Obtención de la información o diagnóstico

**Objetivo:** Diagnosticar las necesidades de capacitación de los contadores sobre habilidades comunicativas en la vida profesional.

Acción No. 1: Determinar los métodos y técnicas de recopilación de información que permitan sustentar los resultados del diagnóstico, sobre las necesidades de capacitación de comunicación organizacional a contadores que laboran en entidades radicadas en el municipio de Cienfuegos, tales como: el intercambio personal, aplicación de encuestas y observación.

1. Aplicar encuesta a una muestra intencionada de 60 contadores, graduados de la Universidad de Cienfuegos, de la Carrera de Contabilidad y Finanzas y que laboran en las entidades, Empresa Pesquera Industrial de Cienfuegos, Dirección Territorial de SEPSA y U.E.B Mayorista de Medicamentos, para identificar necesidades de capacitación sobre el tema.
2. Ejecutar intercambio con los directivos, de las entidades seleccionadas para debatir aspectos relacionados con las necesidades identificadas.
3. Realizar visitas a las entidades para observar, el actuar de los contadores seleccionados en la muestra, durante su vida laboral cotidiana.

Fecha: septiembre, 2019.

Participan: Directivos, contadores y autoras de la investigación.

Responsables: Autoras de la investigación.

Implementación: Como resultado del diagnóstico realizado quedó demostrado que los contadores emplean entre el 75 y el 80 por ciento de su tiempo comunicándose con otras personas y la existencia de brechas en cuanto a la manera adecuada de aplicar las técnicas de comunicación organizacional, lo cual no está incluido en el programa de estudio de la carrera.

Acción No. 2: Establecer las necesidades de capacitación de los contadores que laboran en las entidades seleccionadas sobre comunicación organizacional.

Fecha: octubre, 2019.

Participan: Los responsables de capacitación de las entidades seleccionadas y autoras de la investigación.

Responsables: Autoras de la investigación.

Implementación: Las propuestas de acciones a desarrollar parten del resultado del diagnóstico realizado, que permite establecer insuficiencias y potencialidades diferenciadamente para cada entidad y grupo de contadores.

El instrumento que se tomó como base para este estudio, fue la encuesta, aplicada a egresados, incluyendo dos preguntas. En la primera, se solicitó señalar en qué grado su formación de pregrado ha fortalecido o desarrollado las siguientes competencias:

- Capacidad para trabajar en equipo interdisciplinario.
- Capacidad de análisis y síntesis.
- Comunicación oral y escrita en su propia lengua.
- Capacidad para comunicarse con personas no expertas en la materia.
- Habilidades de gestión de la información.
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones.
- Capacidad de aprender.

Como segunda pregunta se planteó: ¿Podrías mencionar alguna competencia que consideres debe ser visualizada dentro de tu formación que no hayas recibido?

- Confianza al exponer y en uno mismo, facilidad para hablar.
- Trabajar en equipo.
- La comunicación organizacional en el contexto de la profesión.
- La comunicación interpersonal, para lograr el desarrollo de habilidades comunicativas.
- La personalidad y percepción en la comunicación.
- Reconocer las barreras de comunicación en la transferencia de información.

Los resultados tabulados muestran la preocupación de los contadores encuestados por poseer o reforzar competencias tanto de orden personal como profesional. En el primer grupo resalta la necesidad de fortalecer la confianza en sí mismos, la facilidad para hablar y la creatividad; y en el segundo, trabajar en equipo y vincular sus conocimientos teóricos con la práctica.

En base a los resultados de la investigación y la revisión bibliográfica se propone la aplicación del modelo ecléctico de aprendizaje organizacional para el desarrollo de competencias gerenciales, pues el mismo da respuesta a necesidades de los profesionales de las ciencias contables, entre las que se destacan el trabajo en equipo y el dominio personal.

### Segunda Etapa: Caracterización del momento deseado, de programación y ejecución

#### Objetivos:

1. Crear las bases orientadoras para el tratamiento del contenido a instruir, seleccionando además el sistema de conocimientos, las habilidades y las formas de organización para la ejecución de las acciones de capacitación.
2. Impartir talleres que permitan profundizar en los aspectos teóricos y prácticos sobre comunicación organizacional, como parte de la formación de postgrado de los profesionales de las ciencias contables, que laboran en las entidades seleccionadas.

Acción Nro. 1: Determinar los contenidos a impartir sobre comunicación, para la toma de decisiones dentro de las organizaciones empresariales.

1. Selección del claustro de profesores y colaboradores (Docentes con experiencia en el tema, másteres en administración de Negocios y profesionales con experiencias en el tema miembros de la Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba).
2. Examinar con los profesores y colaboradores los aspectos didácticos y organizativos a considerar en la ejecución de las acciones diseñadas en la estrategia.

Fecha: octubre, 2019.

Participan: Profesores y colaboradores y autoras de la investigación.

Responsables: Autoras de la investigación.

Acción Nro. 2: Efectuar reunión, con la participación de los contadores que recibirán la capacitación, con la finalidad de crear un estado de motivación favorable para el desarrollo exitoso de esta capacitación.

Fecha: octubre, 2019.

Participan: Profesores, colaboradores, estudiantes y autoras de la investigación

Responsables: Autoras de la investigación y responsables de capacitación de las entidades seleccionadas.

Acción Nro. 3: Impartir los talleres programados en la estrategia de capacitación.

#### Taller 1

Sistema de conocimientos.

Tema: La comunicación organizacional en el contexto contable y financiero de las empresas en Cuba.

Contenidos

- Definición de Comunicación Organizacional.
- Tipos de comunicación.
- Flujo de comunicación contable y financiera en las organizaciones empresariales.
- Objetivo: Definir la comunicación organizacional, los tipos de comunicación y principales problemas en el flujo de comunicación.

#### Taller 2

Sistema de conocimientos.

Tema: La comunicación interpersonal como herramienta eficaz para lograr el desarrollo de habilidades comunicativas en la actividad contable.

Contenidos

- Comunicación efectiva; la confianza factor clave.
- Aspectos a considerar para medir el resultado de una comunicación efectiva.
- Confianza en las personas del equipo de trabajo.
- Confianza organizacional.

Objetivo: Identificar las principales herramientas que se utilizan en la comunicación interpersonal en los puestos de trabajo, donde se desempeñan los contadores.

#### Taller 3

Sistema de conocimientos.

Tema: La incidencia de la personalidad y percepción en la comunicación de informaciones de resultados contables y financieros.

Contenidos

- La personalidad como cualidad humana. Tipos de personalidad.
- Percepción. Proceso y formas de percepción.
- Categorías de percepción y de errores, haciendo énfasis en dos categorías: El estereotipo y la profecía autorrealizable.

Objetivo: Abordar aspectos relacionados con la personalidad como cualidad humana y la influencia de la percepción, en función de adquirir habilidades necesarias en el desempeño práctico del contador.

#### Taller 4

Sistema de conocimientos.

Tema: Reconocer las barreras de comunicación.

Contenido.

- La transferencia de información.
- Proceso de comunicación y sus barreras.
- Habilidades básicas de comunicación.

Objetivo: Describir el proceso de comunicación. Debatir la importancia de la escucha como un paso clave en la solución de problemas. Reconocer las barreras de comunicación.

Fecha: noviembre- diciembre, 2019 (Dos talleres cada mes).

Participan: Profesores y trabajadores seleccionados.

Responsables: Autoras de la investigación.

Implementación: Los talleres constituirán una forma organizativa que posibilita el intercambio y la interacción profesional sobre el que se realiza la confrontación de ideas, de juicios, de operaciones, el ejercicio de la crítica así como la adquisición de conocimientos, para el desarrollo eficiente de esta modalidad es necesario propiciar el intercambio, la reflexión profesional en todo momento, preguntas que inicien y amplíen la discusión del contenido abordado aportando conocimientos en los que se profundizaron en la auto preparación. Se trabajará en estos talleres de manera individual y por equipos.

#### Tercera Etapa: Evaluación.

##### Objetivos:

1. Evaluar el nivel alcanzado por los estudiantes, que participaron en la capacitación.
2. Realizar reconocimiento a los estudiantes y al concluir la capacitación.

Acción No. 1: Presentación y discusión de un caso de estudio real, que permita al claustro de profesores y colaboradores evaluar el cumplimiento del objetivo planteado a partir de las habilidades demostradas.

Fecha: diciembre, 2019

Participan: Profesores, colaboradores, estudiantes y autoras de la investigación.

Responsables: Autoras de la investigación, profesores y estudiantes.

Implementación: Se evaluarán los resultados individuales y por grupo de contadores en correspondencia con

su centro laboral, teniendo en cuenta los aciertos y desaciertos, lo que posibilitará el rediseño de las acciones de capacitación que conforman la estrategia. Se completará con el criterio de los colaboradores e investigadoras, así como de los directivos de cada entidad seleccionada en la muestra.

Acción Nro. 2: Efectuar entrega de los certificados correspondientes una vez concluida la capacitación para acreditar su participación en una modalidad de superación postgraduada.

Fecha: diciembre, 2019.

Participan: Profesores, colaboradores, estudiantes y autoras de la investigación.

Responsables: Autoras de la investigación.

Implementación: El éxito de esta etapa depende de su total coordinación y orientación precisa de todos los implicados en este proceso, creando un ambiente de motivación, afectivo favorable poniendo al personal sujeto a esta capacitación en posición de éxito, proceso que deben asumir con responsabilidad, seriedad, interés y disciplina, factores que influirán en la calidad de su actuar diario como profesional de la ciencias contables, con alto grado de participación en el proceso de comunicación organizacional.

Se aplican instrumentos como la encuesta, la entrevista, visitas a las entidades seleccionadas y en específico a las áreas donde laboran los contadores que participaron en la capacitación para observar el nivel de preparación alcanzado sobre comunicación organizacional.

El resultado de la evaluación realizada nos permite afirmar que la aplicación de la estrategia de capacitación se considera efectiva teniendo en cuenta que aumentó el nivel de preparación de los cursillistas, en cuanto a su paulatino modo de pensar, sentir y actuar.

Es considerado como elemento importante en el logro de los resultados, la forma de organización asumida para las actividades realizadas que no resultaron monótonas, la sistematicidad con que se trabajó, lo que a partir de las orientaciones estimuló la búsqueda y el estudio de los participantes, así como la participación de colaboradores conocedores del tema de las propias entidades donde laboran los estudiantes.

Los talleres permitieron mejorar el diagnóstico, estimuló el análisis crítico de la labor práctica del contador contextualizada como punto de partida con la protagónica participación de los profesores, colaboradores y estudiantes lo que tuvo importantes resultados, tales como:

- Fue vía para registrar los avances y dificultades en una temática determinada, así como para consultar los resultados del aprendizaje anterior, con vistas a producir saltos cualitativos en la comprensión de los contenidos, las vías, los métodos y formas de ejercer, así como las alternativas para evaluar sistemáticamente los conocimientos, habilidades, valores y sus modos de actuación del profesional de las ciencias contables.
- Constituyó un instrumento de sistematización de conocimientos que facilitó ir incluyendo nuevas conclusiones y perfeccionarlas en un proceso acumulativo y progresivo, lo que permitió valorar los resultados individuales y colectivos en la formación.
- Un espacio de reflexión de los conocimientos adquiridos que permite comprender mejor el propio proceso de aprendizaje, establece una herramienta adicional para el auto-diagnóstico y la auto-dirección, desde la perspectiva individual y grupal. Ello posibilitó salvar la brecha existente entre los conocimientos, habilidades, valores y modos de actuación que habían sido diagnosticadas y constituyeron la base para la autosuperación.

## CONCLUSIONES

El estudio del marco teórico referencial ofrece elementos sólidos para abordar los objetivos trazados para el desarrollo de la investigación y permite actualizar los conocimientos sobre los retos de la pedagogía y las nuevas teorías administrativas, como parte de la transferencia de conocimiento de postgrado a las Empresas, desde las Universidades en Cuba.

La necesidad de alcanzar mayores niveles de desarrollo social y económico en nuestro país, imprime un fuerte compromiso a las universidades: formar profesionistas competentes que respondan a las demandas sociales y laborales. Para ello es necesario buscar y aplicar herramientas y mecanismos que fortalezcan su preparación.

El diagnóstico del estado actual sobre el conocimiento adquirido en pregrado por los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Finanzas, demostró la existencia de fisuras en los conocimientos sobre comunicación organizacional.

La implementación de la estrategia en la muestra seleccionada de egresados de la carrera Licenciatura en Contabilidad y Finanzas, que ejercen como contadores en entidades del territorio de Cienfuegos, nos permite afirmar que la misma se considera efectiva teniendo en cuenta el aumento en el nivel de preparación de los cursillistas y de su flexibilidad a partir de las posibilidades que ofrecen su adaptación a diferentes condiciones y contextos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez de Zayas, C. M. (1998). La pedagogía como ciencia. Félix Varela.
- Castaño de Armas, R., Mena Lorenzo, J. L., & Díaz Cabrera, J. C. (2017). Concepción didáctica para disciplina Contabilidad en el ciclo básico de la carrera de Contabilidad y Finanzas de la Universidad de Pinar del Río. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 5(3), 27-37.
- Castaño de Armas, R., Mena Lorenzo, J. L., & Díaz Cabrera, J. C. (2018). Estrategia para implementar la enseñanza de la Contabilidad desde una Cooperativa Agropecuaria. *Revista Digital Cooperativismo y Desarrollo*, 6(2), 241-256.
- Crossan, M., Lane, H., & White, R. (1999). An organizational learning framework: From institution. *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537.
- Cuba. Ministerio de Educación Superior (2018). Reglamento de Trabajo Docente y Metodológico de la Educación Superior Cubana. Resolución No 2/2018. MES.
- De Armas, N., Lorence, J., & Perdomo, M. (2003). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Curso 85. Pedagogía 2003. Educación cubana.
- Gambetta, M. (2015). Estrategias de capacitación desarrolladas en un entorno corporativo estatal en Uruguay. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 6(2), 71-88.
- Martín, J.C. (2017) Concepción didáctica para la formación de habilidades experimentales de la física en la carrera de Agronomía. (Tesis Doctoral). Universidad de Pinar del Río.
- Senge, P. M. (1990). La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta. Granica.