



EL PERFECCIONAMIENTO DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN EL CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL (CUM) URBANO NORIS CRUZ

Inicio ▯ EL PERFECCIONAMIENTO DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN EL CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL (CUM) URBANO NORIS CRUZ



Sin Comentarios

Autores: Lic Ela Rojas García

Correo: erojasg@cum.uho.edu.cu

MsC. Marilyn Peña Martínez

MsC. Edibel de la Cruz Silva

RESUMEN

En la actualidad, se valora más que antes el aporte de la mujer en la sociedad y se reconoce que este es un factor clave para avanzar hacia el desarrollo de la nación. Existe además, una creciente preocupación por determinar el impacto del desarrollo en la vida de las mujeres y en la superación de las desigualdades de género.

El presente trabajo titulado: La labor de la mujer en el perfeccionamiento del componente ambiente de control, en el Centro Universitario Municipal (CUM) Urbano Noris Cruz. Plantea

como **objetivo**: demostrar la labor de la mujer en el perfeccionamiento del componente ambiente de control en el proceso de integración en la Universidad, teniendo presente las nuevas indicaciones de la Contraloría

Entradas recientes

- ▶ CELEBRADO EN URBANO NORIS EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER RURAL.
- ▶ EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA PRÁCTICA DE LEVANTAMIENTO DE PESAS
- ▶ INICIATIVAS DE LAS MUJERES SANGERMANENSES EN EL DESARROLLO RURAL.
- ▶ ECONOMÍA SOLIDARIA, DESARROLLO LOCAL Y COOPERATIVISMO EN EL ESCENARIO CUBANO ACTUAL. EXPERIENCIA EN EL CONSEJO POPULAR EDECIO PÉREZ DEL MUNICIPIO HOLGUÍN.
- ▶ EL PERFECCIONAMIENTO DEL COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL CON PERSPECTIVA

General de la República de Cuba, en el Centro Universitario Municipal Urbano Noris Cruz. Este componente sienta las pautas para el funcionamiento legal y armónico de la organización, para el desarrollo de las acciones, puede considerarse como la base de los demás componentes, reflejando la actitud asumida por la máxima dirección y el resto del colectivo en relación con la importancia del Sistema de Control Interno, según Resolución 60/2011 de la Contraloría General de la República.

Palabras claves: desigualdades de género, ambiente de control, integración.

Introducción

En el marco de la actualización del modelo económico cubano, la elevación de la responsabilidad y facultades en las entidades, se hace imprescindible exigir el acato absoluto de la legalidad, la actuación ética de cuadros y trabajadores en general, así como fortalecer el sistema de control interno que coadyuve a lograr los resultados esperados en cuanto al cumplimiento del plan y el presupuesto aprobado con eficiencia y efectividad. Ejemplo de lo planteado es la necesidad de perfeccionar el Sistema de Control Interno, según la Resolución 60/2011 del Control Interno de Contraloría General de la República de Cuba, donde se involucre en este proceso las mujeres y hombres de cada sector de la Economía.

La Universidad de Holguín satisface las necesidades sociales mediante la formación integral y continua de profesionales en las Ciencias Exactas

DE GÉNERO, EN EL CENTRO UNIVERSITARIO MUNICIPAL (CUM) URBANO NORIS CRUZ

- ▶ LA IGUALDAD DE GÉNERO. NECESIDAD PARA EL DESARROLLO LOCAL EN GRANMA.
- ▶ LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, SU IMPORTANCIA PARA EL DESARROLLO RURAL CON UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.
- ▶ LA PARTICIPACIÓN EN EL DESARROLLO LOCAL DE LA MUJER SANGERMANENSE. UNA MIRADA HISTÓRICA.
- ▶ GÉNERO Y DESARROLLO LOCAL. ARTICULACION CON EL CONTEXTO SOCIOEDUCATIVO EN EL MUNICIPIO URBANO NORIS CRUZ.
- ▶ LA MUJER EN LA DIRECCIÓN DE LAS COOPERATIVAS EN CAMAGÜEY. UN ESTUDIO DE

formación integral y continua de profesionales en las Ciencias Exactas, Económicas, Técnicas, Agropecuarias, Jurídicas, Sociales, Humanísticas, Pedagógicas y de la Cultura física y el Deporte aportando resultados científicos-técnicos relevantes y la extensión de su acción a la comunidad y al país, destacándose en estas labores la mujer profesional.

La Universidad de Holguín, líder del proceso de integración de la educación superior en el territorio holguinero, se orienta hacia el desarrollo local graduando profesionales competentes y comprometidos con el cumplimiento de su deber y la participación en los procesos de actualización de la sociedad, provenientes de una estructura de carreras pertinente, para el cumplimiento de estas metas, se dispone de un claustro con predominio de categorías docentes superiores, académicas y científicas, impulsados por el liderazgo de sus cuadros, donde la mayoría de las reservas son féminas, las cuales, de forma conjunta, trabajan por elevar la calidad y rigor del proceso docente educativo que posibilite el incremento sostenido de la eficiencia académica y la visibilidad nacional e internacional.

Resultará significativa la participación de hombres y mujeres por una equidad de género, en redes, proyectos, publicaciones de impacto y servicios académicos soportados en una estrategia de comunicación intra e inter institucional y los procesos de evaluación externa, desarrollados en un ambiente universitario orientado a la calidad del servicio y un sistema integrado de gestión de procesos universitarios concebido para tales efectos, el cual facilita además la oferta de programas de pre y postgrado

CASO.

- ▶ IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE LAS INICIATIVAS MUNICIPALES DE DESARROLLO LOCAL. ESTUDIO DE CASO EN EL MUNICIPIO HOLGUÍN.
- ▶ ARTICULACIONES CULTURALES Y ESPACIALES DE LA VIOLENCIA CONTRA MUJERES EN EL ESPACIO LOCAL. PAPEL DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS LOCALES CON ENFOQUE DE GÉNERO
- ▶ LA ACTIVIDAD FÍSICA Y COMUNITARIA DESDE EL ANÁLISIS HISTÓRICO-TEXTUAL EN LA OBRA DE LA MAESTRA ELENA MARTHA GARCÍA ADLINGTON.
- ▶ LA FORMACIÓN HUMANISTA DEL PROFESIONAL DE LA CULTURA FÍSICA: UNA MIRADA AL ENFOQUE DE GÉNERO DESDE EL DERECHO DEL

flexibles en función del nuevo escenario de empleo con una participación activa de la universidad en los municipios.

Desarrollo

El Centro Universitario Municipal Urbano Noris Cruz en el proceso de integración está inmerso en el perfeccionamiento del componente ambiente de control, el cual se representa como punto de partida del sistema de Control Interno de la Contraloría General de la República de Cuba. En la actividad están integrados todos los trabajadores del centro, este tiene una plantilla de 36 trabajadores, de ellos 25 docentes, nueve de servicios y dos técnicos docentes.

Representación de los trabajadores del CUM por género y raza.

Total Trabajadores	Mujeres	Hombres	Blancos					
			Negros		Mestizos		Blancos	
			M	H	M	H	M	H
36	23	13	3	-	1	-	19	13

DEPORTE.

- ▶ MEDIO AUXILIAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA FACILITAR EL PROCESO DE APRENDIZAJE DEL AJEDREZ EN LAS NIÑAS Y LOS NIÑOS
- ▶ EL BEISBOL FEMENINO EN BÁGUANOS.
- ▶ : CARACTERIZACIÓN BIOCINEMÁTICA DE LA EJECUCIÓN DEL ARRANQUE EN LEVANTADORAS DE PESAS DE GRANMA
- ▶ ACCIONES PARA FAVORECER LA EDUCACIÓN SEXUAL EN ESTUDIANTES DE
- ▶ ENFOQUE DE GÉNERO EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS DIRIGIDAS A INCREMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER AFECTADA DE INFARTO DEL MIOCARDIO
- ▶ TÉCNICAS PARTICIPATIVAS

%	36.1	0.03	0.02	0.53	0.36
	63,9	-	-		

Categoría Docente						Categoría Científica			Composición del Claustro/Graduado en:		
A.T.D.	Ins.	Asist	Aux.	Tít.	Total	MsC	Dr.C	Universidades	Pedagógico	Salud	Inder
1	1	18	4	1	25	21	2	3	22		
1	1	15	3	-	20	16	1	2	18		
M											
%	100	100	83.3	75	80	76.2	50	66.7	68.2		

PARA DESARROLLAR LAS ESCUELAS DE EDUCACIÓN FAMILIAR

- ▶ GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE: UNA EXPERIENCIA COMUNITARIA.
- ▶ GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE TECNOLOGÍAS FOTOVOLTAICAS UN PARADIGMA PARA LA LOGÍSTICA EMPRESARIAL EN CUBA.
- ▶ PREVENCIÓN DE LA CONDUCTA SUICIDA EN LA ADOLESCENCIA, DESDE UNA MIRADA DE GÉNERO. - -
- ▶ FEMINICIDIO, UNA FIGURA DELICTIVA QUE FALTA EN NUESTRO CÓDIGO PENAL.
- ▶ LA EDUCACIÓN PARA LA SALUD DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
- ▶ LINEAS INVESTIGATIVAS (LI)

En el análisis de las tablas se puede apreciar la supremacía de la mujer en cada observación

El Control Interno es la base donde descansan las actividades y operaciones de una entidad, representa las acciones de producción, distribución, financiamiento, la administración, entre otras son regidas por el Control Interno. Es un instrumento de eficiencia y su función se aplica a todas las áreas de operación de negocios, donde todos los trabajadores son responsables del cumplimiento del mismo. De su efectividad depende que la administración obtenga la información necesaria para seleccionar, de las alternativas, las que mejor convengan a los intereses de la entidad. Encabezando las filas la mujer como el género de mayor cantidad de miembros.

El Sistema de Control Interno está formado por cinco componentes interrelacionados entre si, en el marco de los principios básicos y las características generales; estos son los siguientes: Ambiente de Control, Gestión y Prevención de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Supervisión y Monitoreo, estos que se encuentran estructurados en normas; Resolución 60/2011 de la Contraloría General de la República de Cuba. (Marcador De Posición1)

El **Objetivo de la investigación:** es demostrar la labor de la mujer en el perfeccionamiento del componente ambiente de control en el proceso de integración en la Universidad, teniendo presente las nuevas indicaciones de la Contraloría General de la República de Cuba, en el Centro Universitario Municipal Urbano Noris Cruz.

CATEDRA DE GENERO "VILMA ESPIN GUILLOIS". AÑO 2016.

- ▶ Miembros fundadores
- ▶ MIEMBROS
- ▶ La impronta de Vilma Espín Guillois en la perspectiva de género.
- ▶ RESOLUCIÓN RECTORAL
- ▶ Relatoría del Primer taller sobre masculinidades en el municipio Urbano Noris Cruz de la provincia de Holguín, Cuba.
- ▶ Trabajamos por alcanzar los siguientes objetivos :
- ▶ Antecedentes de la Cátedra de Género "Vilma Espín Guillois" e impacto del evento científico "Por la equidad de género en el desarrollo local en un medio ambiente sano y sostenible"
- ▶ Relatoría del primer evento científico nacional de la

La mayor parte de la atención en el proceso de planeación se centra por áreas de resultados clave (ARC). Esto permite apuntar hacia cuestiones importantes de la organización, facilitando la participación de los directivos y trabajadores implicados en los resultados que dependen de cada área.

El análisis interno está dirigido a detectar fortalezas y debilidades. Se necesita ser muy crítico y tener sentido preciso del tiempo para resolver de inmediato los problemas y las debilidades.

El análisis interno debe ir orientado a una evaluación del potencial, de sus capacidades específicas desarrolladas en cada función básica, que se generan unos a otros y generan, por tanto, sinergias. (Guevara, 2008)

Las ARC son elementos de salidas de la organización.

Elementos de carácter interno, que facilitan el funcionamiento de la institución.

Se trabaja con cuatro áreas de resultados claves.

ARC – 1 Profesional competente comprometido con la Revolución.

ARC – 2: Claustro y trabajadores revolucionarios de excelencia.

Cátedra de Género “Wilma Espín Guillois”

Comentarios recientes

Autores

Adrián Aguilera García Ailín Mejías.
Estudiante Ana Lidia Torres Armenteros
Arnoldo Enrique Santos Ventura Arnoldo
Higinio Santos Assán Bigan Martínez Hung
Carmen Alicia Rodríguez Casanova Dayris
Zamora Castillo Duanis Vázquez López. Ela
Rojas García Ernesto Romero Paniagua
Geobanys Valle Rojas Haydee María Reyes
Joa. Iliana Salazar Zaldívar. Inalvis González
Marrero Iraida Lina Maletá Carbonell Irisbel
Martínez Tamayo Jorge Miguel Suárez
Portelles Kely Antonio Oliva Rodríguez
Laura del Carmen Sanz Hidalgo Liuba López

Lara **Manuel Felipe**

ARC – 3: Impacto económico y social.

ARC – 4: Gestión de la Educación Superior.

¿Por qué el componente Ambiente de Control? El componente Ambiente de Control sienta las pautas para el funcionamiento legal y armónico de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades, para el desarrollo de las acciones, reflejando la actitud asumida por la máxima dirección y el resto del colectivo en relación con la importancia del Sistema de Control Interno. Este puede considerarse como la base de los demás componentes. Conforman el conjunto de buenas prácticas y documentos referidos a la constitución de la organización, al marco legal de las operaciones aprobadas, a la creación de sus órganos de dirección y consultivos, a los procesos, sistemas, políticas, disposiciones legales y procedimientos; lo que tiene que ser del dominio de todos los implicados y estar a su alcance; Resolución 60/2011 de la Contraloría General de la República de Cuba.

El componente Ambiente de Control contiene cinco normas:

1. Planeación, planes de trabajo, anual, mensual e individual.
2. Integridad y valores éticos.
3. Idoneidad demostrada.
4. Estructura organizativa y asignación de autoridad y responsabilidad.
5. Políticas y prácticas en la gestión de recursos humanos.

Ledeia Pérez Maribel

Almaguer Rondón Marilyn

Peña Martínez.

Mayra Bárbara González Marrero Mercedes

Fernández Iríbar. Miguel Cuní Quevedo

Miriam Guardia Gutierrez Moisés Bernal

Salgado Nelson

Manuel Infante

Ruiz Noelsis

Pupo Ge Osmarys Estévez

Rodríguez Raquel Morales González Ruber

Peña Fleitas. Sahilí Santos Ventura Sonia

Martín Hidalgo Taylín Frómeta Ramos Víctor

Hernán Cuba Velázquez.

YamilaHerediaTaureaux YARIMA SALAZAR

LORENZO Yilian Borrego Vázquez.

Yoandra

Las mujeres y hombres del CUM están inmersos en el perfeccionamiento del componente ambiente de control, lo cual se evidencia en las prácticas oportunas de las normas planteadas en el mismo, para de esta manera darle continuidad al perfeccionamiento de los componentes que le suceden, por la interrelación de cada uno de ellos. Cumpliendo cada norma de la manera siguiente.

1. **Planeación, planes de trabajo anual, mensual e individual:** la máxima autoridad del centro es la responsable de integrar a su Sistema de Control Interno, el proceso de planificación, los objetivos y planes de trabajo, para relacionarlo con los procesos, actividades y operaciones en el interés de asegurar el cumplimiento de su misión y de las disposiciones legales que le competen. De esta manera el CUM, cumple con la elaboración y cumplimiento de los planes de trabajos, los mismos son revisados por el jefe de Departamento y el Director del centro, según lo establecido en la Instrucción No. 1 del Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros y en correspondencia a los Lineamientos emanados del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. En cada acción la labor de las 23 mujeres del CUM.

La entidad tiene definidos sus objetivos de trabajo. Existe evidencia documental de que se analiza con los trabajadores el cumplimiento de los objetivos y planes de trabajo, así como se incluyen nuevas tareas en el.

Se encuentra confeccionado el Plan de Presupuesto Anual, el mismo se

Hernández Ávila.

Yudania Cuza Silot Yuliuva Hernández García

Zaida González Fernández

Cátedra de Género

Esta Cátedra tiene su espacio físico en el Centro Universitario Municipal



(CUM) de Urbano Noris donde desarrolla sus talleres mensuales y sus capacitaciones, integrando en un frente único la organización femenina nacional y los diferentes organismos y proyectos de colaboración; esparciendo así una cultura sobre las dimensiones de género como herramientas de planificación tanto de necesidades prácticas como intereses estratégicos que ha

discute y analiza con los trabajadores. La entidad tiene confeccionado el plan de ahorro, el que es revisado por la Dirección de Planificación Municipal y la Comisión Energética de la Empresa Provincial sistemáticamente; no presentando dificultades en su cumplimiento. Existe evidencia de que se discute con los trabajadores el cumplimiento del plan, del presupuesto y del plan de ahorro, esto demuestra que el director de la entidad cuenta con una elevada preparación económica la cual trasmite a su colectivo laboral.

Existen mecanismos que permiten controlar el cumplimiento de los planes de trabajo, a través de reuniones de coordinación con el Director del centro y el jefe de departamento con los trabajadores y posteriormente el último día del mes se evalúa el cumplimiento del plan en su totalidad.

En la entidad no existe violación del objeto social. En contacto realizado con la Secretaria General del núcleo del Partido Comunista de Cuba, se comprobó que este tema es objeto de análisis permanente en las reuniones del CUM. Siendo representada por mujeres la secretaria del núcleo y la sección sindical.

2. **Integridad y valores éticos:** el Sistema de Control Interno se sustenta en la observancia de valores éticos por parte de los directivos superiores, directivos, ejecutivos, funcionarios y trabajadores; tanto mujeres y hombres en general, cuya dirección desempeña un papel principal al contribuir con su ejemplo personal a elevar el compromiso ético y sentido de pertenencia de todos los trabajadores.

posibilitado la transformación para la educación y la educación para la transformación de actores involucrados. El colofón máximo de la cátedra es el desarrollo del evento científico: “por la equidad de género en el desarrollo local en un medio ambiente sano y sostenible”

La organización cumple con el Código de Ética de los Cuadros, el Reglamento Orgánico, el Manual de Procedimiento, desarrollo de estos valores conforma una cultura organizacional definida, la cual permite preservarlos y contribuir a su fortalecimiento en el marco de la organización y su entorno. Para esto, el centro definir de manera participativa sus valores, como: patriotismo, honestidad, solidaridad, responsabilidad, humanismo, laboriosidad, honradez, justicia, dignidad, los que forman parte de la gestión y se miden de forma cualitativa mediante el actuar de sus miembros.

Se encuentra elaborado y se lleva a la práctica el programa de cultura ética. Está conformado el Convenio Colectivo de Trabajo y es de conocimiento de los trabajadores, es de fácil acceso a los miembros del colectivo, contando con un ejemplar el director y otro el Secretario General de la Sección Sindical. Existe evidencia documental de los criterios emitidos por los trabajadores sobre lo planteado en el mismo. El Reglamento Disciplinario Interno que regula el comportamiento del personal de la entidad está elaborado y el mismo fue discutido y aprobado por los trabajadores. Los cuadros y dirigentes tienen firmado el Código de Ética. Está actualizado el registro consecutivo anual de medidas disciplinarias aplicadas en el centro.

3. **Idoneidad demostrada:** la idoneidad demostrada del personal es un elemento esencial a tener en cuenta para garantizar la efectividad del

Sistema de Control Interno, facilitando el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a cada cargo.

Existe y funciona el Comité de Expertos, encargado del proceso de selección y aprobación del personal, lo que asegura que el candidato seleccionado posea el nivel de preparación y experiencia en correspondencia con los requisitos y competencias exigidas. una vez incorporado a la entidad, el trabajador consulta los manuales de funcionamiento y técnicos, los cuales se aprueban por la máxima autoridad, reciben la orientación, capacitación y adiestramiento necesarios para desempeñar su trabajo, en caso de tener poca experiencia en el puesto que ocupa. El Centro tiene elaborado un plan general de capacitación de la fuerza laboral y la del territorio, a partir de la determinación de las necesidades y las brechas identificadas. Cuenta con el cumplimiento del plan de capacitación y los trabajadores poseen los documentos que avalan dicha capacitación y en la secretaría comparecen los expedientes de los cursos y posgrados, así como el libro de egresados.

- 4. Estructura organizativa y asignación de autoridad y responsabilidad:** se encuentra elaborada la estructura organizativa , para el cumplimiento de su misión y objetivos, el cual está graficado mediante un organigrama, se formaliza con las disposiciones legales y procedimientos que se diseñan, donde se establecen las atribuciones y obligaciones de los cargos, que constituyen el marco formal de autoridad y responsabilidad, así como las diferentes relaciones jerárquicas y funcionales en correspondencia con los procesos,

actividades y operaciones que se desarrollan.

Poseen el documento legal que aprueba la constitución de la entidad y su objeto social, cuenta con el manual de diseño de Puesto de Trabajo, el manual con los contenidos de trabajo de los cuadros y trabajadores.

5. **Políticas y prácticas en la gestión de recursos humanos:** el Centro de altos estudios cumple las políticas y prácticas en la gestión de recursos humanos, para ello se diseñan los procedimientos donde se relacionan las acciones a desarrollar el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas a tal efecto; prestan especial atención a la formación de valores; al desarrollo en función de incrementar sus capacidades; así como mantienen por parte de los jefes inmediatos un control sistemático y evaluación del cumplimiento de lo establecido en los planes de sus subordina.

La organización cuenta con los procedimientos documentados para cumplir con las políticas y prácticas en la Gestión de los Recursos Humanos entre ellas la capacitación, selección y aprobación del personal, para garantizar que el candidato seleccionado posea el nivel de preparación y experiencia en correspondencia con los requisitos y competencia exigidas por el cargo. Existe evidencia documental de las actas de reuniones del Comité de Expertos así como las actas de conformación del Órgano de Justicia Laboral de Base.

Está elaborado el programa de acogida que garantiza la iniciación laboral de los trabajadores y se deja evidencia documental de ello.

Anexos

Guía de Autocontrol

Componente Ambiente de Control

No.	Aspectos a Verificar	SÍ	NO	NP
Norma #1 Planeación, planes de trabajo anual, mensual e individual				
1.	Definidos los objetivos de trabajo de la entidad.	X		
2.	El plan de trabajo anual responde a la instrumentación de las actividades recogidas en el Plan de actividades principales del órgano u organismo al que se subordina y a las propias de la entidad.	X		

3.	Para la elaboración del plan de trabajo anual, se tiene en cuenta lo siguiente:	X
	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="255 245 757 284">– La misión de la entidad. <li data-bbox="255 363 996 402">– Los objetivos de trabajo de la entidad <li data-bbox="255 481 996 580">– Las funciones definidas de cada área y puesto de trabajo. <li data-bbox="255 660 929 759">– Las actividades a realizar en cada proceso o subproceso. <li data-bbox="255 839 996 1107">– Los riesgos mas relevantes o sea aquellos que ponen en peligro el cumplimiento de los objetivos y la misión de la entidad (Plan de Prevención de Riegos). 	
4.	Se analiza el cumplimiento de la planeación y se adoptan las medidas que correspondan	X
5.	Cada nivel de dirección elabora su plan de trabajo mensual, a partir del plan de	X

trabajo anual de la entidad y las puntualizaciones mensuales realizadas.

6.	Cada cuadro, funcionario y especialista cuenta con su plan de trabajo individual, el que elabora teniendo en cuenta el plan de trabajo mensual del nivel de dirección, el jefe inmediato superior es el encargado de revisarlo, aprobarlo y analizar su cumplimiento.	X
----	---	---

7.	Se informa a los niveles que correspondan, el cumplimiento de los planes de trabajo.	X
----	--	---

8.	El Plan de actividades contiene las tareas de consulta y discusión del Plan económico y el Presupuesto anual con los trabajadores en todas sus etapas o procesos.	X
----	---	---

Norma #2 Integridad y valores éticos

9.	Implementadas y divulgadas las normas o procedimientos de formación para el desarrollo de una cultura ética con la	X
----	--	---

participación de todos los trabajadores de la entidad.

-
- | | | |
|-----|---|---|
| 10. | Identificados por los trabajadores los valores de la entidad. | X |
|-----|---|---|
-
- | | | |
|-----|--|---|
| 11. | Firmado por los cuadros el Código de Ética de los Cuadros del Estado cubano. | X |
|-----|--|---|
-
- | | | |
|-----|---|---|
| 12. | Cuenta la entidad con un Reglamento Disciplinario, discutido y aprobado por los trabajadores. | X |
|-----|---|---|
-
- | | | |
|-----|---|---|
| 13. | Cuenta la entidad con un Convenio Colectivo de Trabajo elaborado conjuntamente entre la administración y la organización sindical y discutido y aprobado por los trabajadores | X |
|-----|---|---|
-
- | | | |
|-----|---|---|
| 14. | Conformado y actualizado el registro consecutivo anual de medidas disciplinarias aplicadas en la entidad. | X |
|-----|---|---|
-
- | | | |
|-----|--|---|
| 15. | Existe evidencia de la preparación general de los cuadros y reservas, su vinculación con los demás trabajadores, para lograr | X |
|-----|--|---|

una cultura de responsabilidad administrativa.

Norma #3 Idoneidad Demostrada

16. Creado el comité de expertos y se conservan las actas de las reuniones. X

17. Elaborados los perfiles de competencia por cada cargo. X

18. Los perfiles de competencia recogen entre otros los siguientes datos: X

- Denominación del puesto de trabajo.
- Grupo de escala.
- Área a la que pertenece el trabajador.
- Categoría ocupacional.
- Nombre del trabajador.
- Carné de identidad.

- Nivel de escolaridad.
- Título.
- Funciones del cargo.
- Exigencias obligatorias del cargo:
 - . Competencias básicas.
 - . Competencias técnicas requeridas para el cargo. (evaluado en Elemental, Medio, Superior)
 - . Competencias de perfil amplio para el cargo. (evaluado en Elemental, Medio, Superior)
 - . Requisitos físicos. (evaluado en Elemental, Medio, Superior)
 - . Valores de la personalidad requeridos para el cargo. (evaluado en Elemental, Medio, Superior)
 - . Responsabilidades

19.	Cada trabajador conoce cuales son sus tareas o funciones establecidas en el calificador de cargos correspondiente y cuenta además con los contenidos específicos de trabajo, a partir de las funciones que se le asignan, los que deben estar en su expediente laboral.	X
20.	Cuenta el área de Recursos Humanos con un registro actualizado de la fuerza de trabajo por áreas	X
21.	El plan anual de capacitación se confecciona a partir de la integración del diagnóstico o determinación de las necesidades de preparación y el plan individual de capacitación y se evalúa trimestralmente por la dirección de la entidad su cumplimiento,	X
22.	Confeccionadas las evaluaciones de desempeño a los trabajadores.	X

Norma # 4 Estructura organizativa y asignación de autoridad y responsabilidad

23.	Cuentan con la disposición que aprueba la constitución de la entidad y su objeto social o encargo estatal según proceda.	X
-----	--	---

24.	Poseen los certificados de inscripción en el Registro Público correspondiente de la ONE.	X
-----	--	---

25.	Cuentan con la documentación que aprueban la plantilla de cargos, el organigrama de la entidad, los que se corresponde con la estructura organizativa de la entidad y sus necesidades.	X
-----	--	---

26.	Identificados los procesos, actividades y sus responsables, a partir de las funciones de la entidad, para dar cumplimiento a los objetivos trazados.	X
-----	--	---

27.	Elaborado y aprobado por la máxima dirección, el manual de procedimientos, donde se relacionan los procedimientos a seguir en cada uno de los procesos fundamentales.	X
-----	---	---

28. Elaborado: X

- El manual de funcionamiento interno, donde se establecen las funciones y relaciones entre las áreas y puestos de trabajo de acuerdo a los procesos y actividades que desarrollan, y aprobado por la máxima dirección.
- El Reglamento Orgánico, según corresponda.

29. Aplica la entidad el sistema de información establecido por el Gobierno, de acuerdo al Decreto Ley 281/2011 del Consejo de Ministros. "Sobre el Sistema de Información del Gobierno" X

30. Aplicadas las normas de uso obligatorio emitidas por la Oficina Nacional de Normalización para los procesos que lo requieran. X

31. Elaborados y controlados los contratos derivados de las relaciones monetarias X

mercantiles con personas naturales y jurídicas que lo requieran según las normas vigentes.

32. Elaborado y actualizado el plan de seguridad informática de acuerdo a la legislación vigente. X

33. Elaborado y actualizado el plan de seguridad y protección física de acuerdo a la legislación vigente. X

34. Los cuadros, funcionarios y trabajadores designados : X

- Cuentan con las resoluciones de nombramiento y contratos de trabajo en los casos que corresponda.
- Existe evidencia del cumplimiento del procedimiento establecido para la entrega y recepción de cargos.

35. Cuentan con las disposiciones que aprueban la constitución de los órganos de dirección, colegiados y consultivos y se X

conservan las actas de sus respectivas reuniones.

36. Las áreas económicas y contable de la empresa se corresponde con la misión de su organización para garantizar los procesos de revisión sobre:

- Elaboración, ejecución y cumplimiento del Plan Económico y el Presupuesto Anual asignado
 - Veracidad de la información administrativa en lo contable y estadística
 - Cumplimiento de los deberes formales del Sistema tributario
-

37. Integrados los sistemas de gestión que le han sido aprobados a la entidad al sistema de control interno.

Norma #5 Políticas y prácticas en la gestión de los recursos humanos

38. Cuenta la entidad con procedimientos para cumplir las políticas y prácticas en la

gestión de los recursos humanos,
captación, selección y aprobación del
personal.

39. Conservadas las actas de conformación de los órganos de justicia laboral de base y de las asambleas con los trabajadores para el análisis de la eficiencia. X

40. Está elaborado y se cumple un programa de Salud y Seguridad de los Trabajadores. X

41. Elaborado y se cumple el procedimiento de bienvenida a nuevos trabajadores. X

Conclusiones.

- Con el trabajo realizado se verificó el cumplimiento de las normas del componente Ambiente de Control según Resolución 60/2011 de la Contraloría General de la República, en el Centro Universitario Municipal Urbano Noris Cruz, donde primó la labor de la mujer.
- Aplicando la guía de autocontrol se verificó el cumplimiento del objetivo trazado en el trabajo.

Referencias bibliográficas.

Guevara, M. d. (2008). Estudios sobre desarrollo local, innovación social y género. La Habana: Academia.

Reglamento de la Ley 107/209 Gaceta Oficial de la República de Cuba. Noviembre 22/2009.

Resolución 60/2011 de la Contraloría General de la República de Cuba.

Manual de normas y procedimientos de Recursos Humanos de la Universidad de Holguín 2008.

    [Compartir](#)

Edibel de la Cruz Silva

Ela Rojas García

Marilyn Peña Martínez.

Deja un comentario

Comentario

Nombre

Correo electrónico

Web

Publicar comentario

Por favor confirma que eres humano antes de comentar

Misión de la Cátedra:

Favorecemos el enfoque de género incorporado en las estrategias de desarrollo local; promoviendo la gestión del conocimiento y el quehacer investigativo en la transformación cada vez más consciente de niños y niñas y mujeres y hombres; potenciando el paradigma de mujeres sujetas activas en el desarrollo.

Entradas recientes

- ▶ [CELEBRADO EN URBANO NORIS EL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER RURAL.](#)
- ▶ [EL ENFOQUE DE GÉNERO Y LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA PRÁCTICA DE LEVANTAMIENTO DE PESAS](#)
- ▶ [INICIATIVAS DE LAS MUJERES SANGERMANENSES EN EL DESARROLLO RURAL.](#)
- ▶ [ECONOMÍA SOLIDARIA, DESARROLLO LOCAL Y COOPERATIVISMO EN EL](#)

Visión de la Cátedra:

Alcanzar la equidad de género desde la gestión del conocimiento, el desarrollo local y el aprovechamiento de las potencialidades medio ambientales territoriales en los espacios socioeducativos y productivos.

Acceso

- ▶ [Registrarse](#)
- ▶ [Acceder](#)

ESCENARIO CUBANO ACTUAL.
EXPERIENCIA EN EL CONSEJO
POPULAR EDECIO PÉREZ DEL
MUNICIPIO HOLGUÍN.

- ▶ EL PERFECCIONAMIENTO DEL
COMPONENTE AMBIENTE DE
CONTROL CON PERSPECTIVA
DE GÉNERO, EN EL CENTRO
UNIVERSITARIO MUNICIPAL
(CUM) URBANO NORIS CRUZ

- ▶ [RSS de las entradas](#)
- ▶ [RSS de los comentarios](#)
- ▶ [WordPress.org](#)

© Cátedra de género “Wilma Espín Guillois” 2016. Tem diseñado
por CPOThemes.

Por la equidad de género en el desarrollo local.

1668