

**El Proceso de Formación Profesional desde el Desarrollo de Competencias para la
Gestión de Riesgos en Empresas Constructoras**
**The Professional Training Process from the Development of Competencies for Risk
Management in Construction Companies**

Dayamí Ramírez Leyva¹

Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No 17. Holguín Dayi.rezl@gmail.com

Silvia Dotres Zúñiga²

Universidad de Holguín silvia.dotres@gmail.com.

Libys Martha Zúñiga Igarza³

Universidad de Holguín lmzi@uho.edu.cu

Yunisleydis Guerra Leyva⁴

Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No 17. yguerraleyva1987@gmail.com

Recibido: 25/07/2024

Aceptado: 18/12/2024

Publicado: junio/2025

¿Cómo citar?:

Ramírez. D.; Dotres, S.; Zúñiga, L.; Guerra, Y. (2025). El Proceso de Formación Profesional desde el Desarrollo de Competencias para la Gestión de Riesgos en Empresas Constructoras. Revista Científica Mundo Recursivo, 8(1), 21-43.

¹ Licenciada en Economía, Máster en pedagogía profesional, Especialista en Contabilidad de la Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No 17. Holguín, Cuba

² Licenciada en Contabilidad y Finanzas, Master en Contabilidad Gerencial, Doctora en Ciencias Económicas. Profesora Auxiliar de la Universidad de Holguín, Cuba

³ Arquitecta, Master en Gestión de los asentamientos humanos, Doctora en Ciencias Técnicas y Profesora Titular por la Universidad de Holguín, Cuba

⁴ Licenciada en Economía, Máster en pedagogía profesional, Especialista en gestión económica Especialista Principal de la Unidad Empresarial de Base Movimiento de Tierra de Viales de la Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No 17 . Holguín, Cuba

RESUMEN

La necesidad de mejorar la formación profesional desde la competencia *gestión de riesgos en empresas constructoras*, constituyó la problemática que originó el presente artículo. Un análisis de la literatura desde el proceso de formación profesional desde un trabajador competente en áreas de conocimiento vinculadas a la gestión de los riesgos es necesario porque permite el desarrollo de una perspectiva singular como son los profesionales vinculados al sector la construcción. Entre los resultados obtenidos desde la bibliografía consultada se pudo determinar los rasgos que deben caracterizar las competencias básicas, específicas y transversales para una formación profesional desde la competencia *gestión de riesgos en empresas constructoras*. Se corrobora que es viable el establecimiento de un proceso formativo a través de un sistema de conocimientos, habilidades y valores útil para la toma de decisiones en el sector de la construcción mediante el trabajo con la competencia gestión de riesgos.

Palabras clave: formación profesional, competencias profesionales, gestión de riesgos, empresas constructoras

ABSTRACT

The need to improve professional training from the risk management competency in construction companies was the problem that originated this article. An analysis of the literature from the professional training process from a competent worker in areas of knowledge related to risk management is necessary because it allows the development of a unique perspective such as professionals linked to the construction sector. Among the results obtained from the consulted bibliography, it was possible to determine the features that should characterize the basic, specific and transversal competencies for professional training from the risk management competency in construction companies. It is confirmed that it is feasible to establish a training

process through a system of knowledge, skills and values useful for decision making in the construction sector through work with the risk management competency.

Keywords: professional training, professional competencies, risk management, construction companies

INTRODUCCIÓN

Algunos autores definen a la pedagogía como ciencia, arte, saber o disciplina, pero todos están de acuerdo en que se encarga de la educación, o también puede decirse que la pedagogía es un conjunto de normas, leyes o principios que regulan los aprendizajes en el proceso educativo. Mientras que la Pedagogía Profesional como ciencia pedagógica estudia la educación profesional, es el resultado cognoscitivo de la actividad teórica específica que va dirigida al reflejo científico de la práctica pedagógica profesional, hoy convertida en objeto del conocimiento. Constituye además un proceso de formación profesional,

que de modo consciente, planificado y organizado, se desarrolla en instituciones educativas y entidades laborales en estrecha vinculación, en una dinámica que integra la docencia con lo laboral, investigativo y extensionista desde la unidad entre lo instructivo y lo educativo por medio de la interacción socio profesional entre los sujetos implicados (estudiantes, docentes, tutores, trabajadores, familiares y miembros de la comunidad), el cual tiene como finalidad lograr el crecimiento profesional del trabajador (ya sea en formación inicial o permanente). (Alonso, Cruz & Ronquillo, 2020, p 34).

Este proceso tiene como resultado el crecimiento profesional del trabajador en formación inicial o continua, el cual se fundamenta en la categoría de aprendizaje formativo establecida por Bermúdez & Pérez (2004), la cual se interpreta como, “el proceso de cambio y transformación que se produce en la personalidad como sistema, que permite un nivel superior

de regulación y autorregulación comportamental e implica una mejor relación con su medio, con las otras personas y consigo mismo” (p.12), cuyo efecto es un grupo de competencias para los trabajadores.

El trabajador competente se interpreta como la persona que realiza con calidad, eficiencia, eficacia, creatividad, emprendimiento, trabajo en equipos y liderazgo, una actividad laboral o conjunto de ellas en un contexto académico, laboral, comunitario y/o familiar, en la que demuestra,

a través de su desempeño una formación jurídica, ideológica, económica, energética, ambiental, científica, tecnológica, de dirección (gestión) y básica general e integral que le permitirá lograr las metas, objetivos, solucionar un problema (social o profesional) y/o producir bienes materiales y servicios factibles y pertinentes para atender las necesidades humanas de carácter individual y/o colectivo a través de sus conocimientos, habilidades y valores. (Alonso, Cruz & Ronquillo, 2020, p. 38).

Un rasgo esencial que le confiere singularidad para el desarrollo de competencias profesionales en el trabajador, es su proceso de formación profesional, es lo que se denomina puesto de trabajo, el cual puede desarrollarse en la dirección de procesos como de obrero calificados y otros que le ayudan a su desempeño laboral en cualquier organización laboral ya sea de la producción y/o de los servicios. En él se desenvuelven,

todos los componentes personales: (docente, especialista de la producción y los servicios, tutor, familia, comunidad) y no personales que en él intervienen (problema profesional – método de trabajo tecnológico, objetivos, contenidos, métodos, tareas y proyectos profesionales, formas de organización, medios y evaluación), deben profesionalizarse y sistematizarse a partir de tener en cuenta sus exigencias sociolaborales. (Alonso, Cruz & Ronquillo, 2020, p. 38).

En la actualidad se exige cada vez más que las empresas alcancen niveles de eficiencia y productividad más elevados, por lo que es necesario organizar mejor sus procesos, controlar los hechos que puedan ocurrir y prever el futuro, para poder tomar las decisiones más adecuadas desde la gestión de riesgos. Se implementa mediante un sistema integrado de normas y procedimientos, que contribuyen a prever y limitar los riesgos internos y externos, proporciona una seguridad razonable al logro de los objetivos institucionales y una adecuada rendición de cuentas.

En el desarrollo de las organizaciones dedicadas a la construcción en perfeccionamiento empresarial se cuenta con los mecanismos para enfrentar los acontecimientos o cambios que influyen en el cumplimiento de sus objetivos como son los riesgos, pero aun así se presentan insuficiencias en su accionar diario que influyen en el logro de los objetivos de la empresa. De ahí la necesidad de una formación profesional para el desarrollo de competencias para la gestión de riesgos. Desde dicha perspectiva, el objetivo del presente artículo es analizar el marco teórico que sustenta el proceso de formación profesional desde el desarrollo de competencias para la gestión de riesgos en empresas constructoras, que ayude a un mejor desempeño de dichas organizaciones.

DESARROLLO

Las esencialidades que caracterizan a la sociedad del siglo XXI les graban determinado sello distintivo a los diferentes procesos educacionales, debido a la incuestionable interdependencia de dichos procesos con los escenarios globales y locales donde se desarrollan. En el proceso de formación profesional las posturas más actuales lo conciben como un todo integrado en el aprendizaje. Para que el mismo se considere preparado integralmente, es necesario que, según, Álvarez, (2002) se apropie de la cultura que lo ha antecedido y, en consecuencia, conozca una

profesión, que sea instruido y pueda resolver los problemas presentes en su actividad cotidiana, es decir, un conocimiento de su profesión.

La formación profesional, Alonso, (2019) la considera como un proceso concientizado, planificado y organizado para el desarrollo de la docencia, que integra lo laboral, investigativo y extensionista, entre las instituciones educativas y las entidades laborales desde una dimensión instructiva, educativa y desarrolladora, por medio de la interacción socio profesional entre los entes implicados (estudiantes, docentes, tutores, trabajadores, familiares y miembros de la comunidad), el cual tiene como finalidad el crecimiento profesional de la personalidad de los directivos. Estas perspectivas totalizadoras de la formación profesional son complementarias a las leyes generales del proceso de enseñanza aprendizaje, descritas por Álvarez (1999) la escuela en la vida, y la educación en la instrucción.

Las leyes antes enunciadas constituyen las bases del desarrollo funcional, espiritual y físico de los directivos mediante la utilización reiterada de: la lógica, la actividad científica que le proporciona la formación general. Cuando esa formación (Abreu, 1997) es orientada hacia un perfil profesional, u actividad laboral, se produce un crecimiento profesionalizado que contribuye a la formación de la personalidad del estudiante. El crecimiento profesional se interpreta como los cambios y transformaciones que se producen en el estudiante en la forma de sentir y comportarse (valores profesionales), pensar (conocimientos) y actuar (habilidades profesionales), como resultado de acciones educativas e instructivas de forma intencionada por las escuelas para el mundo laboral y su entorno socioeconómico de forma general que le permiten desarrollarse profesionalmente en aras de un desarrollo socioeconómico, (Abreu, 1997; 2004; Alonso, 2019; Alonso, Cruz, & Olaya, 2020; Alonso, Cruz, & Ronquillo, 2020).

Para estar preparado profesionalmente, el alumnado requiere, haber desarrollado sus facultades cognoscitivas desde diversas dimensiones, es decir aristas o magnitudes para determinados desempeños, tales como: formación política–ideológica, jurídica, económica,

ambiental, emprendedora, liderazgo, científica-tecnológica y básica general integral, (Alonso, Cruz, & Olaya, 2020). La conjugación de dichas dimensiones son pilares básicos que califican y distinguen a la formación profesional que tiene como resultado la adquisición de los conocimientos, hábitos y destrezas, normas de comportamiento y valores, en un proceso continuo que ha transitado como resultado de una evolución biopsicosocial de la humanidad, producto del trabajo en la vida de los seres humanos, lo que constituyen competencias profesionales.

La competencia se considera como la aptitud que tiene una persona, formada por capacidades, habilidades y destrezas con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o interpersonal. El término competencia, es usado también para referirse a ciertos contextos en los que dos personas, equipos o empresas se relacionan en un medio e intentan superar una a la otra. En ámbito económico hace referencia a las situaciones que se dan dentro de un mercado en el que hay varios ofertantes y demandantes de un bien o servicio.

La competencia laboral o profesional refiere a la capacidad que tiene un individuo para realizar una tarea específica y cumplir los objetivos demandados por la empresa u organización en la que se desempeña. Las habilidades, aptitudes y actitudes del trabajador son factores que influyen a la hora de medir el desempeño y desarrollo de este en el contexto laboral. Estos factores se clasifican en:

- Actitudinales: son las competencias que un trabajador tiene relacionadas con la actitud, los valores y la predisposición.
- Instrumentales: son las habilidades que un trabajador tiene, aquello que sabe hacer.
- Cognitivas: son las competencias que un trabajador tiene en el ámbito del saber, es decir, aquello sobre lo que sabe o conoce. Este conocimiento puede provenir de la experiencia personal, de los estudios o experiencia laboral previa.

El desarrollo de competencias profesionales suele convertirse en un motor de crecimiento, genera entornos laborales dinámicos y pujantes. Además, resulta clave para enfrentar retos y cumplir objetivos. El concepto de competencia profesional en el campo empresarial aparece ante la necesidad de realizar predicciones acerca de la ejecución del sujeto en su desempeño laboral y es utilizado con fuerza a partir de los años 80 del pasado siglo, siempre asociado a las características psicológicas que posibilitan un desempeño superior. Es generalizado que una competencia profesional muestra características permanentes de las personas, se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo; están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad; tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito; pueden ser generalizadas a más de una actividad y combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.

El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba [MTSS] en 1999 dicta la Resolución No. 21 del 1999. Reglamento para la capacitación profesional de los trabajadores, y define las competencias como: “conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales, y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios”. (p. 593-594). Se incluye también que la competencia comprende tres aspectos: la potencialidad para aprender a realizar un trabajo, la capacidad real para llevarlo a cabo y la disposición (motivación o interés) para realizarlo. En las diferentes aproximaciones a una conceptualización de la competencia profesional revelan la complejidad de su naturaleza y expresión en la actuación profesional del sujeto, en este sentido se destacar algunos aspectos esenciales, ellos son:

- La estructura y funcionamiento de la competencia profesional.

- La expresión de la competencia profesional en la calidad de la actuación profesional del sujeto.
- La formación de la competencia profesional.

Es precisamente la formación de la competencia para el trabajo es, un proceso de desarrollo de actividades laborales en una dinámica con el mundo laboral y la investigación, sobre la base de la unidad instrucción – educación – crecimiento profesional en períodos alternos por ciclos formativos, el cual tiene como finalidad (resultado) la formación de un trabajador competente que integre conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, capacidades, valores e intereses durante sus desempeños en un determinado tipo de trabajo (Alonso, 2019; Alonso, Cruz, & Olaya, 2020; Alonso, Cruz, & Ronquillo, 2020). Mientras que un trabajador competente es,

La persona que realiza con calidad, eficiencia, eficacia, creatividad, emprendimiento, trabajo en equipos y liderazgo, una actividad laboral o conjunto de ellas en un contexto académico, laboral, comunitario y/o familiar, en la que demuestra a través de su desempeño una formación jurídica, ideológica, económica, energética, ambiental, científica, tecnológica, de dirección (gestión) y básica general e integral que le permitirá lograr las metas, objetivos, solucionar un problema (social o profesional) y/o producir bienes materiales y servicios factibles y pertinentes para atender las necesidades humanas de carácter individual y/o colectivo, (Alonso, Cruz & Ronquillo 2021, p. 23)

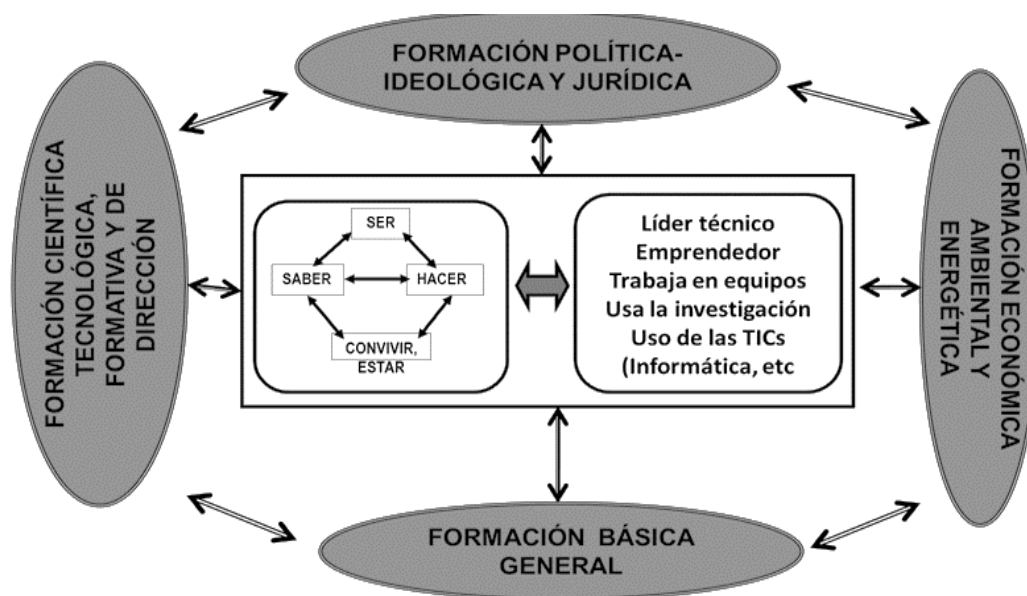
En ese sentido, se está de acuerdo con los referidos autores y se presenta un modelo genérico de trabajador competente que resume el desarrollo conceptual realizado hasta aquí en la presente investigación, en la figura 1.

Mientras que el riesgo es un término que se ha trabajado desde diferentes campos de la ciencia y en cada uno de ellos se ha dado su definición dentro de su radio de acción, y su concepción ha sido de manera fragmentada lo que complejiza su entendimiento y aplicación,

Dotres, Garciandía & Sánchez (2021). Hoy las situaciones de riesgos han aumentado en términos de frecuencia y gravedad, debido a la interrelación cada vez más fuerte entre los disímiles peligros asociados con la globalización y a la complejidad del mundo contemporáneo.

Figura 1.

Modelo genérico de trabajador competente.



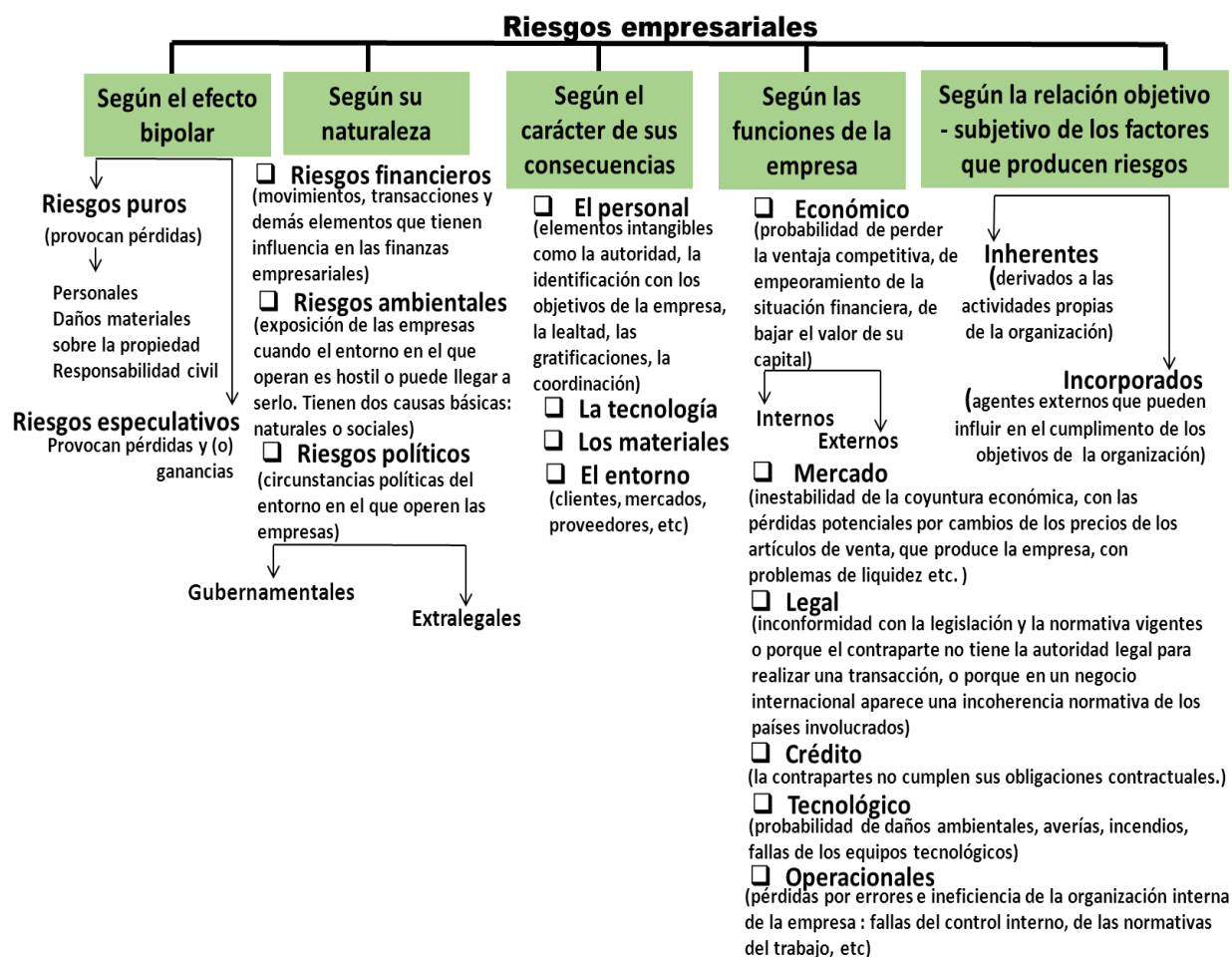
Fuente: Alonso, Cruz & Ronquillo (2022, p.12)

El riesgo empresarial u organizacional se analiza desde dos enfoques para su gestión: estructural y procesal. En el primero intervienen aspectos estratégicos a partir de los objetivos que se declaran por la empresa ante los riesgos y desde los niveles operacionales se realizan acciones para darles tratamiento como se muestra en la figura 2.

Por su parte, el enfoque procesal se desarrolla mediante fases correlacionadas y dinámicas, lo que constituye la forma de gestionar los riesgos con el fin de minimizarlos, Koprinarov B., (2005). Por ello, la tendencia actual es utilizar el enfoque procesal al sector empresarial, fundamentado en la relativa inseguridad situacional en que se desarrolla dicho sector al desarrollar actividades intersectoriales que deben integrarse en una inversión constructiva a través del proceso inversionista.

Figura 2.

Clasificación de los riesgos desde un enfoque estructural

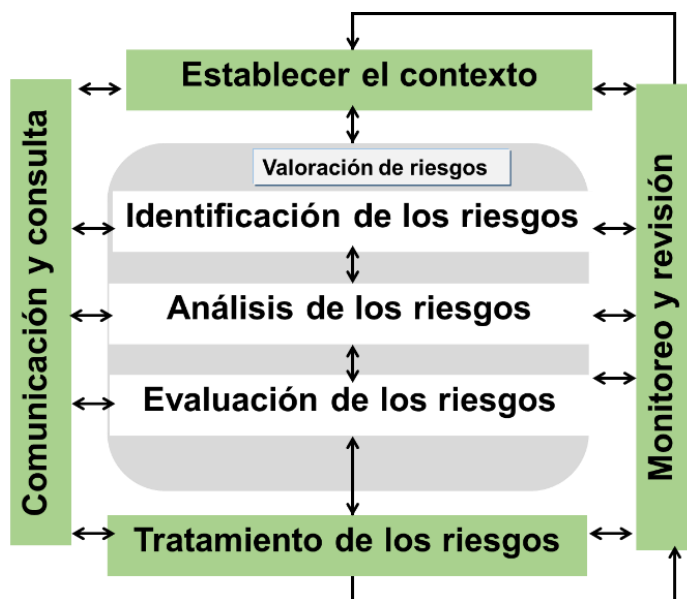


Fuente: Dotres, Garciandía & Sánchez, (2021).

Con un enfoque empresarial, a modo de ejemplo, la International Organization for Standardization [ISO], 31000 (2018) se desarrolla a través de un marco y procesos-directrices (figura 3). Es una guía general, que en la práctica desenvuelve un proceso de gestión a partir de la valoración del riesgo, que puede aplicarse a cualquier área de conocimiento. Para el proceso inversionista es importante porque puede integrar varios sectores económicos al proceso constructivo en sí.

Figura 3.

Enfoque procesal del riesgo



Fuente: ISO 31000, (2018)

El término riesgo en Cuba se identifica generalmente desde las amenazas de origen natural como: ciclones, inundaciones, sismos; desde los recursos humanos: seguridad y salud del trabajo; y desde la ocurrencia de hechos delictivos: hurtos, sobornos, corrupción, (Dotres, 2018), aspecto que debe ser objeto de análisis particular.

Por otro lado, se destaca que,

Los riesgos desde una valoración económica empiezan activamente a discutirse después del año 1921 en las ciencias económicas, asociados al proceso de toma de decisiones y hasta el 2018 ha mantenido un pensamiento secuencial a través de factores como la incertidumbre, la toma de decisiones, los objetivos afectados y su tratamiento desde los modelos de gestión. En dicho recorrido histórico se resume que la incertidumbre del riesgo no solo se manifiesta en la probabilidad de ocurrencia del efecto o evento no deseado, sino también en la magnitud de las consecuencias o pérdidas en el cumplimiento de los objetivos vinculado a la toma de decisiones para tratar de eliminar

la frecuencia en que ocurren y(o) el impacto de esos factores de riesgos a través de su gestión, (Dotres, Garciandía & Sánchez, 2021, p.2).

En la actualidad, la solución de los problemas relacionados con el proceso inversionista forma parte del accionar de las empresas constructoras cuya finalidad es ejecutar inversiones de carácter constructiva para incrementar los bienes y servicios sociales. Es un proceso complejo por su carácter interdisciplinario debido a que los actores o partes interesadas que intervienen en ese entramado, defienden intereses singulares.

Las inversiones constructivas se desenvuelven bajo una incertidumbre considerable debido a que es muy difícil controlar todas las variables internas y externas que afectan su desempeño, Dotres, Zúñiga, & Cruz, (2019). Esta requiere de un seguimiento constante, dependiendo en gran medida de las experiencias acumuladas, el conocimiento adquirido y los estándares definidos de las partes interesadas participantes, ya sean inversionistas, contratistas, suministradores, ejecutores, entre otros actores del proceso inversionista. Por tanto, el proceso de la gestión de riesgo es importante en el logro de una seguridad razonable en cualquier organización empresarial de la construcción, cuya necesidad de formación debe ser permanente porque tiene como finalidad:

- Eficiencia y eficacia en todos los procesos determinados desde la empresa hasta la particularidad de la inversión constructiva.
- Mantener en estrecha comunicación a todas las personas involucradas y responsabilizadas con el cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas, los procedimientos y los requisitos establecidos en la organización.
- Establecer un sistema de control, supervisión y monitoreo que permita aumentar el control de los recursos existentes en la entidad y la confiabilidad de la información elaborada desde la prevención de los riesgos.

- Seguridad en la información de los procesos tanto la que fluye interna como externamente desde la gestión de los riesgos.

Dada la experiencia del tema, en Cuba los principales riesgos de una inversión constructiva, y la empresa constructora donde está inmersa, requieren el establecimiento de las bases para la identificación y análisis de los riesgos e incluye hasta el ámbito de sus Unidades Empresariales de Base (UEB). Es por ello que se demanda una formación específica de acuerdo a un conjunto de conceptos clave porque la toma de decisiones a cualquier instancia demanda de un proceso específico vinculado a la conceptualización de los términos: responsabilidad, objetivo de control, riesgos y diagnóstico de riesgos. Estos se declaran a continuación:

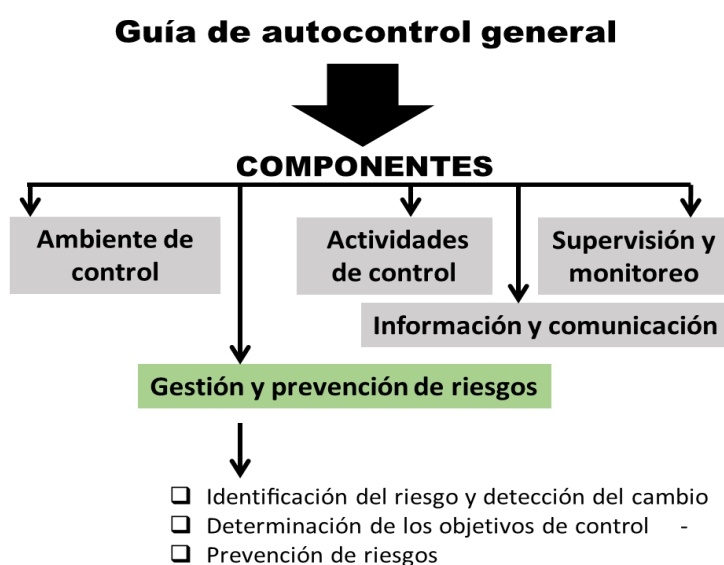
- Objetivos de control: resultados o propósitos que se desean alcanzar, se corresponde con la política y estrategia de la organización, es el fin a que se dirigen uno o varios procedimientos o acciones de control para evitar manifestaciones negativas.
- Riesgo: es la incertidumbre de que ocurra un acontecimiento que pudiera afectar o beneficiar el logro de los objetivos y metas de la organización.
- Diagnóstico de riesgos: proceso encaminado a determinar las áreas de mayor complejidad, identificando y evaluando por cada una de ellas los riesgos y objetivos de control, para así enfrentar las posibles manifestaciones negativas que favorecen la ocurrencia de indisciplinas, ilegalidades, delitos y manifestaciones de corrupción.
- Responsabilidades: el especialista encargado tendrá la responsabilidad del cumplimiento e implementación de la gestión de riesgos, así como conservar y controlar las evidencias de su aplicación y control en la entidad y los técnicos encargados de la actividad de prevención en las UEB y cumplirán las mismas funciones en sus respectivas unidades, supervisado por los directivos a los cuales le corresponde la verificación y seguimiento del control de los riesgos en la entidad.

Para evitar la ocurrencia de acontecimientos que pudieran afectar el logro de los objetivos y metas de la organización se determinan los riesgos para cada actividad, proceso y operación a desarrollar, la identificación se nutre además de la experiencia derivada de hechos ocurridos, así como de los que puedan preverse en el futuro.

La Contraloría General de la República de Cuba [CGR] en el 2011 promulga la Resolución No 60, Normas del Sistema de Control Interno, la que posee cinco componentes: ambiente de control; gestión y prevención del riesgo; actividades de control; información y comunicación; supervisión y monitoreo. En ese sentido, se señala el componente gestión y prevención de riesgos como área de conocimiento a considerar como se muestra en la figura 4.

Figura 4.

Guía de autocontrol general. Resolución No. 60, CGR (2011)



Fuente: Dotres, (2018).

En su artículo 11, se dedica al componente gestión y prevención de riesgos, y establece las bases para la identificación y análisis de los riesgos que enfrentan los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades para alcanzar sus objetivos. En esta Resolución No. 60, CGR (2011) se establece un proceso en el cual, una vez clasificados los riesgos en internos y externos, por procesos, actividades y operaciones, y evaluadas las principales vulnerabilidades, se

determinan los objetivos de control y se conforma el plan de prevención de riesgos para definir el modo en que habrán de gestionarse.

Los riesgos se clasificarán según los factores que los generan ya sean internos o externos.

- Externos: incluyen los económico-financieros, medioambientales, políticos, sociales y tecnológicos.
- Internos: se asocian con la estructura organizativa, composición de los recursos humanos, procesos productivos o de servicios y de tecnología, entre otros.

Existen riesgos que están regulados por disposiciones legales de los organismos rectores, los que se gestionan según los modelos de administración previstos. Se estructura en las siguientes normas:

- Identificación de riesgos y detección del cambio: se tipifican todos los que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos. La identificación de riesgos se nutre de la experiencia derivada de hechos ocurridos, así como de los que puedan preverse en el futuro y se determinan para cada proceso, actividad y operación a desarrollar. La identificación de riesgos se realiza de forma permanente, en el contexto externo pueden presentarse modificaciones en las disposiciones legales que conduzcan a cambios en la estrategia y procedimientos, alteraciones en el escenario económico financiero que impacten en el presupuesto y de ahí en sus planes y programas, y desarrollos tecnológicos que en caso de no adoptarse provocarían obsolescencia técnica, entre otros; en el contexto interno, variaciones de los niveles de producción o servicios, modificaciones de carácter organizativo y de estructura u otros.

Toda entidad debe disponer de procedimientos capaces de captar e informar oportunamente los cambios registrados o inminentes en su ambiente interno y externo, que puedan conspirar contra la posibilidad de alcanzar sus objetivos en las condiciones deseadas. Una vez identificados los riesgos se procede a su análisis, aplicando para ello el principio de importancia

relativa, determinando la probabilidad de ocurrencia y en los casos que sea posible, cuantificar una valoración estimada de la afectación o pérdida de cualquier índole que pudiera ocasionarse.

- Determinación de los objetivos de control: los objetivos de control son el resultado o propósito que se desea alcanzar con la aplicación de procedimientos de control, los que deben verificar los riesgos identificados y estar en función de la política y estrategia de la organización.

Luego de identificar, evaluar y cuantificar, siempre que sea posible, los riesgos por procesos, actividades y operaciones, la máxima dirección y demás directivos de las áreas, con la participación de los trabajadores, realizan un diagnóstico y determinan los objetivos de control, dejando evidencia documental del proceso. El diagnóstico se realiza en reuniones por colectivos de áreas, direcciones o departamentos según corresponda, las cuales son presididas por la máxima autoridad del lugar, el dirigente sindical y los representantes de las organizaciones políticas; debe estar presente al menos uno de los integrantes del grupo que realizó la identificación y análisis de riesgos a nivel de la organización, con la información y antecedentes específicos del área. En estas reuniones se realiza entre todos unos diagnósticos con los objetivos de control a considerar y se definen las medidas o procedimientos de control a aplicar, las mismas serán antecedidas de un trabajo de información y preparación de los trabajadores en asamblea de afiliados donde se les explica el procedimiento a seguir para su desarrollo.

- Prevención de riesgos: un conjunto de acciones o procedimientos de carácter ético-moral, técnico-organizativos y de control, dirigidas de modo consciente a eliminar o reducir al mínimo posible las causas y condiciones que propician los riesgos internos y externos, así como los hechos de indisciplinas e ilegalidades, que continuados y en un clima de impunidad, provocan manifestaciones de corrupción administrativa o la ocurrencia de presuntos hechos delictivos.

En función de los objetivos de control determinados de acuerdo con los riesgos identificados por los trabajadores de cada área o actividad y las medidas o acciones de control necesarias, se elabora el plan de prevención de riesgos, cuyos aspectos más relevantes tributan al del órgano, organismo, organización o entidad, el que de forma general incluye los riesgos que ponen en peligro el cumplimiento de los objetivos y la misión. Los planes elaborados son evaluados de acuerdo a la Resolución No. 60, CGR (2011), en el artículo 42, establece las pautas del Comité de Prevención y Control y aprobados por el órgano colegiado de dirección.

El plan de prevención de riesgos constituye un instrumento de trabajo de la dirección para dar seguimiento sistemático a los objetivos de control determinados, se actualiza y analiza periódicamente con la activa participación de los trabajadores y ante la presencia de hechos que así lo requieran. Es necesario que los resultados de los análisis de causas y condiciones efectuados, sobre los hechos que se presenten y las valoraciones realizadas en cuanto a la efectividad del plan de prevención de riesgos, sean divulgados, en el interés de transmitir la experiencia, y la alerta que de ello se pueda derivar, a todo el sistema.

El plan de prevención de riesgos se estructura por áreas o actividad y el de la entidad. En su elaboración se identifican los riesgos, posibles manifestaciones negativas; medidas a aplicar; responsable; ejecutante y fecha de cumplimiento de las medidas. El autocontrol se considera como una de las medidas del plan de prevención de riesgos para medir la efectividad de estas y de los objetivos de control propuestos.

La identificación de riesgos es un proceso que se realiza de forma permanente y en los casos que sea posible se cuantifica un valor estimado de la afectación o pérdida de cualquier índole que pudiera ocasionarse. Aplicando el principio de importancia relativa se recogen los riesgos identificados, ya sean externos o internos. Luego de identificar, evaluar y cuantifica los riesgos, siempre que sea posible, se realizará un diagnóstico para determinar los objetivos de control, dejando evidencia documental del proceso.

El diagnóstico se efectúa en reuniones por colectivos de áreas, direcciones o departamentos según corresponda, las cuales son presididas por la máxima autoridad del lugar, el dirigente sindical y los representantes de las organizaciones políticas, he aquí la importancia del desarrollo de competencias profesionales de los miembros de la entidad. En estas reuniones se identifican los objetivos de control a considerar y se definen las medidas o acciones de control a aplicar. Los resultados son discutidos con el colectivo de trabajadores para su aprobación en asamblea de afiliados.

Estas relaciones entre los procesos de formación profesional, la gestión de riesgos y el marco legal vinculante, crean las condiciones para esbozar las bases para el desarrollo de un proceso formativo específico para las empresas constructoras.

METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la investigación se utilizaron métodos teóricos y empíricos, incluyendo técnicas y herramientas de la pedagogía profesional y el trabajador competente, las ciencias empresariales desde la gestión de riesgos para la singularidad de las empresas constructoras, y otras especialidades afines. Entre un grupo de métodos resalta el análisis-síntesis que ha servido descomponer las partes y cualidades en el análisis del trabajador competente, y establecer las relaciones existentes entre las mismas y los elementos comunes que tienen para poder sistematizar los conocimientos obtenidos desde la gestión del riesgo y el proceso de formación profesional. En cuanto a los métodos empíricos se utilizaron: la observación, revisión de documentos y entrevistas no estructuradas.

RESULTADOS

En el proceso de formación profesional desde el desarrollo de competencias para la gestión de riesgos en empresas constructoras se proponen rasgos esenciales a considerar en los

preceptos de la formación profesional de un trabajador competente. Dentro de este se desarrollan diferentes formas de competencias como parte de su formación integral, atemperadas a cualquier empresa constructora desde la gestión de riesgos:

- Competencias básicas: identificar, analizar y evaluar las condiciones generales donde se desarrolla la empresa constructora y sus UEB en un proceso integrado. En ese sentido se demandan conocimientos científicos tecnológicos que vinculan a la organización; dirección empresarial; marco legal del país; procesos ambientales donde se desarrolla en proceso inversionista; tecnologías de las informáticas y las comunicaciones; marketing y principios de la economía de la construcción.
- Competencias específicas: dominar las particularidades de la gestión del riesgos, marco legal internacional y su imbricación y coherencia con el marco legal nacional; establecer los factores de riesgos internos y externos inherentes a la organización en una perspectiva sistémica con sus UEB; configurar alternativas de gestión del riesgo para cada situación de imprevistos; identificar procesos de informatización e información para la toma de decisiones en materia de riesgos; articulación de consensos, comunicación, y participación para la acción de acciones preventivas.
- Competencias transversales: valorar la repercusión científica, técnica, legal, tecnológica económica, ambiental y social de las decisiones en materia de gestión de riesgos de acuerdo a la estructura empresarial adoptada en la empresa constructora y sus inversiones constructivas; generar argumentos sólidos para la toma de decisiones desde capacidades comunicativas mediante el liderazgo; fomento de valores a compartir desde la individualidad como la responsabilidad, compromiso, ética profesional, emprendimiento.

A modo general, se estructura un proceso en el cual cada profesor diseña los programas para el desarrollo de las competencias en un proceso que debe ser continuo, de forma tal que se

generen conocimientos, habilidades y valores en pos de una mejora del desempeño de profesionales y trabajadores en las empresas constructoras. Estas concepciones van dirigidas a cualquier parte de la estructura empresarial de aquellos profesionales vinculados, pero se hace énfasis a aquellos que toman decisiones a cualquier escala del proceso inversionista.

CONCLUSIONES

En el proceso de formación profesional, la literatura consultada permite la precisión las particularidades de dicha formación, las que son condicionados por el contexto y el tiempo a través de una instrucción profesional, en la cual las empresas constructoras se desenvuelven en una totalidad sistémica, cuyo logro es la obtención de conocimientos, destrezas y valores profesionalizados desde las particularidades de cada una de sus estructuras organizacionales específicas que tiene sus bases en la gestión de riesgos como competencias a consolidar.

La gestión de riesgos es fundamentada desde la bibliografía en la cual es posible identificar competencias básicas, específicas y transversales, lo que corrobora que es viable el establecimiento de un proceso formativo a través de un sistema de conocimientos, habilidades y valores para que el sector empresarial de la construcción, se encuentre en mejores condiciones para alcanzar sus objetivos asociados a procesos, actividades y operaciones, útil para la toma de decisiones, al saber de antemano la probabilidad de considerables beneficios desde una perspectiva singular como es el sector de la construcción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, R. (1997). *Pedagogía Profesional: Una propuesta abierta a la reflexión y el debate*. La Habana, Cuba: ISPETP
- Abreu, 2004; *Modelo Teórico Básico de la Pedagogía Profesional*. La Habana: ISPETP.

- Alonso, L. A. (2019). Etapas de la investigación científica. Soporte digital. Curso de Metodología de la Investigación Educativa. Maestría en Pedagogía Profesional. Universidad de Holguín. Cuba
- Alonso, L. A., Cruz, M. A. y Ronquillo, L. E. (2020). *El proceso de enseñanza – aprendizaje profesional: Un enfoque actual de la formación del trabajador*. Editorial Mar y Trinchera: Manta, Ecuador.
- Alonso, L. A., Cruz, M. A. & Ronquillo, L. E. (2022). *Enseñanza – aprendizaje profesional para formar trabajadores competentes*. Editorial Libro Mundo, Manta, Ecuador.
- Alonso B., Cruz C., & Olaya (2020). Dimensiones del proceso de enseñanza – aprendizaje para la formación profesional *Luz. Año XIX. (2), pp. 17-29, abril-junio, 2020*. Edición 83. III Época.
- Álvarez, (1999). La Escuela en la Vida (Didáctica). Recuperado de: <https://www.conetadel.org>
- Álvarez, C. (2002). *Pedagogía como ciencia o Epistemología de la educación*. (2ª Ed.). La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
- Bermúdez, R. y Pérez, L. (2004). *Aprendizaje Formativo y Crecimiento Personal*. La Habana, Cuba; Editorial: Pueblo y Educación.
- Contraloría General de la República de Cuba [CGR], (2011). Resolución No 60, Normas del Sistema de Control Interno. Entrada en vigor. 03/03/2011. [en línea]. Disponible en: <http://www.fgr.gob.cu/sites/default/files/Resolucion%2060.pdf> [Consulta, julio del 2015].
- Dotres, S. (2018). Gestión de riesgo en inversiones constructivas. Experiencias en la provincia de Holguín. *Revista electrónica Ciencias Holguín. Vol.24, No.4*, octubre-diciembre, 2018.
- Dotres, Z., Zúñiga, I., & Cruz, C., (2019). Riesgos e impactos financieros: apuntes metodológicos para inversiones constructivas. *Killkana Social*, 3(3), 9-16

Dotres, Garciandía & Sánchez (2021). Los riesgos en el proceso inversionista desde su clasificación: contribuciones teóricas. Ponencia presentada en la 10 Conferencia Científica de la Universidad de Holguín.

International Organization for Standardization [ISO], 31000, (2018) Gestión de riesgos, marco y proceso-directrices. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/391597334/iso31000-2018>

Koprinarov, B., (2005). El riesgo empresarial y su gestión. [en línea]. Disponible en:
<http://www.analitica.com/va/economia/opinion/5753437>

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba [MTSS] (1999). Resolución No. 21 del 1999. Reglamento para la capacitación profesional de los trabajadores.