

La formación de competencias profesionales de tutores asociados al perfeccionamiento empresarial cubano / The training of professional skills of tutors associated with Cuban business improvement

Ismel Rojas-Hechavaría¹ irojash@ho.rimed.cu <https://orcid.org/00000-0002-1209-9170>; Luis Anibal Alonso-Betancourt² <https://orcid.org/00000-0003-0989-746X>; Lisandro Carralero-Hidalgo² <https://orcid.org/00000-0002-3316-8059>

Institución de los autores

¹ Instituto Politécnico “Pedro Díaz Coello”, Holguín

² Universidad de Holguín

País: Cuba

Este documento posee una [licencia Creative Commons Reconocimiento - No Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Resumen

El presente artículo plantea un procedimiento para la formación profesional de los tutores orientado a resolver las insuficiencias que presentan estos durante el proceso de inserción laboral, que limitan el cumplimiento de las tareas y ocupaciones que establecen los distintos calificadoros de cargos en la actividad empresarial. Se aplicaron métodos teóricos que posibilitaron fundamentar las insuficiencias que develan la situación problemática planteada, así como métodos de nivel empírico orientados a la búsqueda actualizada de información relacionada con las competencias profesionales del tutor empresarial. Los resultados alcanzados en su aplicación demostraron que contribuye al mejoramiento de los tutores de los Técnicos Medios en Contabilidad durante su inserción laboral en las organizaciones empresariales en correspondencia con las tareas y ocupaciones que establece el perfil profesional de estos técnicos.

Palabras Clave: Desempeño profesional; Organizaciones empresariales; Técnicos Medios en Contabilidad.

Abstract

This article proposes a procedure for the professional training of the tutors of the Middle Accounting Technicians aimed at solving the shortcomings that the tutors present during the process of labor insertion of these in their professional training, which limit the fulfillment of the tasks and occupations that establish the different qualifiers of positions in the business activity. Theoretical methods were applied that made it possible to substantiate the insufficiencies that explain the problem situation raised, as well as empirical-level methods aimed at the updated search for information related to the professional competencies of the business tutor. The results achieved in its application showed that it contributes to the professional improvement of the tutors of the Accounting Medium Technicians during their job placement in business organizations in correspondence with the tasks and occupations established by the professional profile of these technicians.

Key Words: Professional performance; Business organizations; Medium Accounting Technicians.

Introducción

Las condiciones histórico-concretas en que vive el mundo contemporáneo, y el escenario actual del proceso de construcción del modelo cubano de socialismo, exigen reformas educativas. En este empeño son cada vez mayores los requerimientos técnicos en la formación de profesionales del nivel medio, derivados de las progresivas transformaciones de la economía. Esto requiere que en el proceso profesional que propicie la apropiación de una multiplicidad de conocimientos a partir de su procesamiento global e interdisciplinario en el enfrentamiento y solución de tareas profesionales de la producción y los servicios.

Desde esta óptica el Técnico Medio en Contabilidad, requiere ser un profesional con una mentalidad abierta, flexible, participativa, que sea capaz, con su preparación teórica y práctica, de poder enfrentar los cambios que se produzcan en la economía del país; por ello se debe trabajar objetivamente lo social, lo ideológico y lo cultural, para poseer una sólida preparación general integral y profesional básica en los diferentes procesos económicos, que le permita enfrentar los problemas de su profesión, analizar la solución y ejecutar las actividades con independencia y creatividad; para ello precisan de la guía de un profesional en el seno de la organización empresarial que desde la perspectiva de que la tutoría se convierte en actor

esencial de este proceso de formación.

Estos profesionales que fungen la función de tutores de los técnicos medios en la Especialidad Contabilidad, desempeñan un papel esencial en el proceso de formación de estos profesionales. Los mismos desde su posición de especialistas deben lograr que los estudiantes puedan enfrentar los procesos económicos, mediante el dominio y la aplicación de tecnologías de avanzada, un conocimiento sólido que le permita enfrentar el desarrollo tecnológico acelerado, los cambios del entorno, los retos del siglo XXI y los cambios que surjan en el sistema contable, evidenciando la capacidad de utilizar la ciencia y la técnica en función del desarrollo económico, político y social.

Entre los investigadores del área de Latinoamérica que vienen realizando indagaciones referidas al tutor, como figura con capacidad para la dirección del proceso docente a partir del importante papel que asume este en dicha dirección, se encuentran: Martínez (2010), Alpizary Añorga (2010), Salgado (2015), Martín (2018), Rojas y Alonso (2019) y Alonso, Cruz y Ronquillo (2020). En sus aportes se evidencian puntos comunes al conferir al tutor un papel de paradigma y asesor; apuntan al entrenamiento y la capacitación que debe recibir para su desempeño profesional, sin embargo, no refieren en su concepción y desarrollo la formación profesional del tutor, los que evidencian limitaciones en la proyección de estrategias de intervención a nivel empresarial que permita un accionar coherente y sistemático de estos profesionales relacionados esencialmente con:

- La preparación de los profesionales que fungirán como tutores no siempre se realiza a partir de la existencia heterogénea de los mismos ni en lo relativo al nivel profesional alcanzado;
- Ponderación de elementos instructivos en detrimento de aspectos educativos, estos últimos esenciales para alcanzar un profesional comprometido con la organización empresarial.

El presente artículo persigue como objetivo: proponer un procedimiento de formación de los profesionales que fungirán como tutores de los técnicos medios en Contabilidad, de forma tal que contribuya al mejoramiento de este proceso de manera sistemática y continua.

Materiales y Métodos

A partir de la revisión exhaustiva de procedimientos relacionados con la temática lo que permitió diagnosticar las principales carencias metodológicas que presentan hoy este tipo de

herramienta científica para alcanzar la formación efectiva de los técnicos medios en Contabilidad en el seno de las organizaciones empresariales.

Durante la investigación se emplearon métodos de nivel teórico como análisis-síntesis e inducción-deducción, los que permitieron el análisis crítico y la toma de posiciones teóricas. Dentro de los empíricos el análisis documental, el cual permitió la elaboración de las reflexiones teóricas que se proponen respecto a la a la formación profesional de los tutores en el seno de las organizaciones empresariales.

Resultados

Este procedimiento se sustenta y forma parte del método instructivo, educativo y desarrollador establecido por Leyva, Alonso, Infante, Domínguez, Martínez y Dorrego (2016), el cual expresa la estructura, la vía y la lógica a seguir para la gestión y desarrollo de la formación laboral inicial y continua del trabajador y en el método de tutoría recíproca aportado por Aguilera (2011).

A continuación, se muestra la descripción metodológica del instrumento, como resultado de investigación, así como su implementación en empresas del sector estatal del municipio Hblguín.

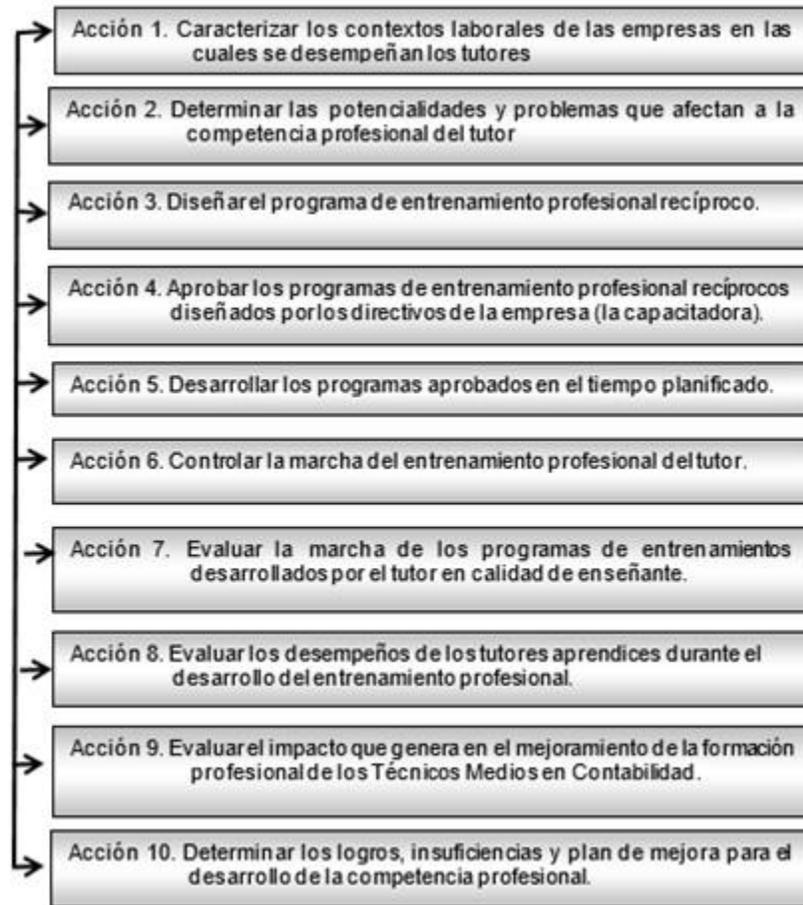


Figura 1. Representación gráfica del procedimiento para la formación de competencias profesionales de tutores de los Técnicos Medios en Contabilidad en el contexto empresarial

Acción 1. Caracterizar los contextos laborales de las empresas en las cuales se desempeñan los tutores

Para esta caracterización se recomienda:

- Emplear técnicas de trabajo en grupo.
- Realizar intercambios de experiencias con profesionales de la producción y los servicios.
- Diseñar guías
- de observación de los contextos laborales, entrevistas y encuestas, que permitan profundizar en las características de las empresas y de sus tutores.
- Revisar documentos normativos, así como los factores externos e internos que influyen en el cumplimiento del rol de prestador de servicios y de formador del tutor.

Una vez realizada la caracterización, se procede a:

Acción 2. Determinar las potencialidades y problemas que afectan a la competencia profesional del tutor

Este problema es el punto de partida para potenciar la formación profesional del tutor en el seno de la organización empresarial, se debe partir de diagnosticar mediante la observación, el estado de los desempeños de los tutores para constatar como logran combinar su rol de prestador de servicios con el rol de formador del Técnico Medio en Contabilidad, de manera que demuestren los niveles asociados a la competencia profesional.

Por otra parte, se deben constatar en esos desempeños como logra combinar e interrelacionar los métodos de trabajo profesional que emplea desde su rol de prestador de servicios. También se deberán constatar las potencialidades que posee cada tutor asociadas a los saberes que configuran la competencia profesional.

Acción 3. Diseñar el programa de entrenamiento profesional recíproco.

A partir del método de la tutoría recíproca aportado por Aguilera (2011), se procederá a diseñar el programa, desde los criterios siguientes:

- Identificación de las potencialidades que poseen los tutores para el cumplimiento de su rol de formador del Técnico Medio en Contabilidad.

A partir de los niveles de desarrollo de la competencia profesional se identifican las potencialidades que poseen los tutores para desempeñar su rol de formador, o sea, en cuál de esos niveles y saberes asociados a la competencia se encuentran bien preparados:

- a) diagnóstico del aprendizaje de los tutorados,
- b) planificación y organización de la inserción laboral: modelación de objetivos, contenidos y tareas de aprendizaje profesional),
- c) evaluación del aprendizaje,
- d) trabajo en equipos,
- e) uso de las TICs u otros medios de enseñanza,
- f) educación económica,

Sobre esa base se listan los nombres de los tutores y se marcan los saberes asociados a la competencia profesional que poseen de las propuestas en el paso anterior.

- Identificación de las necesidades de formación profesional que poseen los tutores

A partir de los saberes asociados a la competencia profesional que debe demostrar un tutor de la organización empresarial planteada en el paso anterior, se identifican mediante un conversatorio, la observación de los desempeños y sus propios criterios, cuál de los saberes propuestos él considera que deberán ser objeto de perfeccionamiento mediante el

entrenamiento profesional recíproco. Sobre esa base, se listan los nombres especificando sus necesidades.

- Realizar el cruzamiento de necesidades y potencialidades

Para realizar este cruzamiento se propone el siguiente algoritmo:

Supóngase que se han pedido las necesidades y las potencialidades que se señalan en la siguiente tabla.

Tabla 1. Algoritmo para realizar el cruzamiento de necesidades y potencialidades de los tutores para desarrollar los saberes asociados a la competencia profesional (un ejemplo concreto)

Tutor	Necesidades (N)	Cantidad (N)	Potencialidades (P)	Cantidad (P)
1	Saberes B, C y D	3	Saber A	1
2	Saberes A y D	2	Saber C y B	2
N	Saberes A, C y D	3	Saber B	1

La primera columna indica la relación de tutores de la organización empresarial que serán objeto de entrenamiento, en la segunda se dan las necesidades de formación profesional para asumir su rol formador (saberes asociados a la competencia a desarrollar en los que tienen dificultades de las propuestas en el paso anterior), en la tercera la cantidad de necesidades de cada uno de ellos, en la cuarta se dan las potencialidades (saberes asociados a la competencia que poseen de las propuestas en el tercer paso), en la quinta la cantidad de potencialidades. Por ejemplo, según la tabla 1 hipotética de referencia, el colaborador 1 tiene potencialidades en el saber “A”, es decir, en el diagnóstico del aprendizaje de sus tutorados. El programa de entrenamiento a desarrollar con los tutores 2 y n, que tienen necesidades de formación profesional para desarrollar este saber asociado a la competencia como parte de sus funciones relacionadas con el rol de formador de los Técnicos Medios en Contabilidad en el seno de la organización empresarial.

Por su parte, el tutor 2 de manera conjunta con el tutor n y el asesor responsable de la capacitación, elaboran el programa de entrenamiento para desarrollar el saber “B” asociado a la competencia profesional en el tutor 1, y así sucesivamente.

Acción 4. Aprobar los programas de entrenamiento profesional recíprocos diseñados por los directivos de la empresa (la capacitadora).

Mediante la sesión científica, junta directiva de la empresa, se presentan, socialización y valoran los programas de entrenamientos diseñados, según la política, misión, visión, fin y objetivos de la empresa, así como finalidades de la inserción laboral de los Técnicos Medios en Contabilidad.

Se harán sugerencias de mejora para su realización desde el capital humano y los recursos materiales existentes en la empresa y se tomarán decisiones en caso de no contar con tutores con potencialidades en algunos de los saberes asociados a la competencia profesional objeto de entrenamiento que sea de necesidad para todos, en este caso, se buscará a especialistas o personal calificado a tales efectos, el cual desarrollará el entrenamiento o participará en calidad de acompañamiento de algún tutor que imparta un determinado programa según la naturaleza de sus contenidos.

Acción 5. Desarrollar los programas aprobados en el tiempo planificado.

En esta fase se desarrollan los programas de entrenamientos concebidos para la satisfacción de las necesidades en los saberes asociados a la competencia profesional mediante el intercambio recíproco de experiencias.

En ella transcurren las interacciones fundamentales que conducen a la preparación para el mejoramiento del desempeño del tutor en su rol de formador, pero las propias características de este entrenamiento basada en la interrelación de necesidades y potencialidades, hacen que no sea posible establecer una cronología que permita identificar acciones que se suceden en el tiempo, hace que tenga un carácter muy flexible.

En esta fase se produce una diversidad de interacciones dadas por las necesidades y potencialidades, de los tutores en calidad de aprendices y de enseñantes, en contenidos asociados a la competencia profesional, de mayor o menor profundidad, con el uso de espacios físicos o virtuales, en el contexto empresarial según los recursos materiales que posea, en tiempos reales o diferidos, con el uso de unas u otras tecnologías, y con el apoyo de otras formas de organización de la superación profesional (talleres, conferencias especializadas, auto preparación, entre otras).

En esta parte, el tutor desarrollará su competencia profesional acorde a sus necesidades mediante las acciones siguientes:

5.1. Diagnosticar a los Técnicos Medios en Contabilidad.

Se precisa, el diagnóstico del Técnico Medio que será objeto de inserción laboral, a partir de tener en cuenta el estado de desarrollo de sus conocimientos, habilidades profesionales, cualidades y valores, teniendo en cuenta sus potencialidades y limitaciones.

5.2. Proyectar los métodos de trabajo profesional que desarrollará con sus tutorados.

Para ello el tutor realizará las siguientes operaciones:

5.2.1. Precisar los problemas profesionales modelados que se manifiestan en cada puesto de trabajo asociados al proceso contable.

A partir del procedimiento anterior, es decir, de los problemas profesionales modelados, se organizan y ajustan en función de cada puesto de trabajo por donde realizará la rotación el TM en Contabilidad la guía de entrenamiento profesional. De esta forma se valora el grado de magnitud y complejidad de cada uno de ellos.

5.2.2. Seleccionar el contenido profesionalizado.

A partir del contenido de inserción laboral, se procede a contextualizar el mismo en correspondencia con las especificidades de los puestos de trabajo.

5.2.3. Determinar el sistema de acciones de carácter socio laboral.

Una vez seleccionado el contenido, el tutor procede a establecer el orden jerárquico y secuencial de acciones técnicas a seguir por parte del estudiante para resolver los problemas profesionales y lograr el cumplimiento de las exigencias de los puestos de trabajo.

De esta manera quedan proyectados para cada puesto de trabajo: los problemas profesionales modelados, el contenido profesionalizado requerido para su solución, así como los métodos de trabajo profesional que establecen la lógica a seguir para su solución.

Se recomienda emplear los siguiente subprocedimientos:

1. Propiciar un debate e intercambio de experiencias con significados y sentidos profesionales basados en una comunicación dialógica – reflexiva en trabajo en equipos (en dúos, tríos), por medio del cual los tutorados procedan a:
 - Caracterizar la diversidad métodos de trabajo profesional (métodos de trabajo) a emplear durante su inserción laboral.
 - Seleccionar la tecnología (método de trabajo profesional) a emplear con argumentos desde lo técnico y económico profesional.
2. Graduar las dificultades en las preguntas problémicas haciéndolas más complejas para poner en tensión los esfuerzos intelectuales del tutorado, el cual se ve precisado a añadir datos para encontrar respuestas lógicas y coherentes (no quedarse solo en la reproducción).
3. Realizar la demostración a los tutorados del método de trabajo profesional seleccionado para la actividad laboral a realizar en la guía de entrenamiento.

4. Seleccionar a algunos tutorados a demostrar la actividad laboral a realizar.
5. Valorar de conjunto con los tutorados los indicadores cualitativos y cuantitativos para la evaluación
6. Realizar evaluaciones según lo tenga concebido, donde se cumpla con su función instructiva, educativa y desarrolladora (efecto de resonancia)
7. Distribuir a los tutorados según diagnóstico por la diversidad de puestos de trabajo
8. Observar como los tutorados proceden a: aplicar el método de trabajo profesional seleccionado según sus operaciones y pasos tecnológicos con: creatividad, organización, independencia, emprendimiento, liderazgo, disciplina laboral, laboriosidad, compromiso y perseverancia.
9. Rotar a los tutorados adecuadamente y según diagnóstico diferenciado, por los puestos de trabajos (incluyendo los alternativos).
10. Realizar preguntas problémicas profesionales a los estudiantes acerca de la actividad laboral que realizan.

El tutor según sus necesidades, empleará la siguiente guía de preguntas para desarrollar el cuarto nivel de la competencia referida a la evaluación desde el tratamiento a la autoevaluación y coevaluación:

- a) ¿Qué método de trabajo profesional aplicaste en la actividad laboral que hiciste? (Analiza)
- b) ¿Qué semejanzas y diferencias tiene el método de trabajo profesional aplicado, en relación con el que debías aplicar? (Compara)
- c) ¿Qué logros y dificultades tuviste? (Valora)
- d) ¿Cómo voy a resolver las dificultades? (Vía de solución)

5.3 Evaluar el trabajo desde lo tecnológico, económico y social

Este subprocedimiento sugerido para realizar el entrenamiento profesional recíproco, permite sistematizar la relación método de trabajo profesional – método de enseñanza aprendizaje profesional, el que tiene un carácter flexible ya que el tutor enseñante lo adaptará acorde a las necesidades que tiene el tutor aprendiz, es decir, el que está siendo entrenado, pues transita por los cuatro niveles de desarrollo de la competencia profesional.

Acción 6. Controlar la marcha del entrenamiento profesional del tutor.

Tiene como objetivo la revisión del cumplimiento de los programas, al final y durante su desarrollo para lo cual considera el vínculo existente entre las funciones y el desempeño, la

capacitación y la preparación, para el mejoramiento del desempeño del tutor de la organización empresa en rol de formador, que contribuya a mejorar su formación profesional.

Se controlan tanto los recursos humanos sobre los que se espera el mejoramiento del desempeño, como los materiales que se usan, y el espacio y tiempo empleados según el programa de entrenamiento concebido.

Se considera que el control tiene tres efectos esenciales directos:

- a) evaluación de los tutores en calidad de enseñantes durante el proceso y al final del entrenamiento;
- b) autocorrección de la propia vía de entrenamiento empleada;
- c) la delimitación de necesidades para el desarrollo de nuevos períodos de entrenamientos.

Acción 7. Evaluar la marcha de los programas de entrenamientos desarrollados por el tutor en calidad de enseñante.

En esta acción se evalúa la transmisión de los saberes asociados a la competencia profesional para el buen desempeño del tutor. Para ello se tendrán en cuenta los elementos siguientes:

- Cumplimiento de los planes realizados;
- Satisfacción de los participantes en las actividades realizadas asociadas a la competencia profesional.
- Valoración cuantitativa y cualitativa de las acciones desarrolladas por parte del tutor en calidad de enseñante encargado de desarrollar el entrenamiento.

En todos los casos se considerará la preparación del tutor en calidad de enseñante, si cumple con las orientaciones del programa concebido, las condiciones de espacio y el tiempo en las cuales se desarrolla, la funcionabilidad de las TICs, su uso, la aceptación por parte de los aprendices, así como haciendo uso de los recursos materiales y humanos implicados.

Por otro lado, se valorará como en las tareas de entrenamiento se trabaja las relaciones entre los métodos de trabajo profesional que realiza el TM en Contabilidad con los métodos de enseñanza – aprendizaje profesional.

Acción 8. Evaluar los desempeños de los tutores aprendices durante el desarrollo del entrenamiento profesional.

Mientras que se implementa el entrenamiento profesional se evalúa el estado del desarrollo y perfeccionamiento de la competencia profesional del tutor, para determinar la preparación alcanzada. Para ello, se deben tener en cuenta los criterios siguientes:

- Cumplimiento de los objetivos trazados en correspondencia con las necesidades declaradas por cada uno de los tutores;
- Nivel de autosatisfacción lograda con las actividades desarrolladas.
- Estado de empoderamiento de conocimientos, habilidades y valores para el desempeño asociado a la competencia profesional que se desarrolla en el entrenamiento.

Acción 9. Evaluar el impacto que genera en el mejoramiento de la formación profesional de los Técnicos Medios en Contabilidad.

Se evalúa el impacto (transformaciones en los desempeños de los tutores de las empresas en su rol de formador) del impacto (su repercusión en la mejora de la formación del Técnico Medio en Contabilidad).

Se realizarán observaciones directas a los procesos de servicios que se desarrollan en la empresa para evaluar cómo los tutores demuestran a través de su desempeño profesional (mejoras logradas en la competencia), el nivel de preparación alcanzado para el cumplimiento de su rol o función de formador.

Posteriormente se realizará un informe escrito, donde se indiquen las principales transformaciones alcanzadas por el tutor en su formación profesional.

Acción 10. Determinar los logros, insuficiencias y plan de mejora para el desarrollo de la competencia profesional.

Para ello se considera la contrastación y resultados obtenidos en las acciones anteriores, y se determinan los logros e insuficiencias que existen en el proceso.

Se realizarán talleres de socialización para establecer acciones de mejora del procedimiento llevado a cabo para próximos años o períodos según lo establezca la directiva de la empresa. Mediante talleres metodológicos y el diálogo reflexivo y colaborativo se correlacionan los resultados y mediante técnicas de trabajo en grupo, se realiza la toma de decisiones en las cuales se diseñan y aplican acciones de mejora del procedimiento para nuevos períodos.

A partir de estos talleres se procedió a aplicar el procedimiento desde septiembre de 2019 hasta marzo de 2020 y posteriormente a la etapa de COVID-19, se trabajó desde septiembre hasta octubre de 2020.

Durante la aplicación de las acciones del procedimiento se continuó el control riguroso al comportamiento de los indicadores de la variable independiente, para ello se realizaron nuevamente observaciones al desempeño profesional.

Se pudieron constatar durante la aplicación del procedimiento transformaciones cualitativas en las vías y formas de llevar a cabo el proceso de formación profesional de los tutores de los Técnicos Medios en Contabilidad, dado que:

- En el 100,0 % de las actividades profesionales observadas se apreció una adecuada dirección del proceso profesional.
- En 9 de las 10 prácticas actividades profesionales observadas se apreció una adecuada relación del contenido con los objetivos y contenidos del modelo del profesional.
- En 9 de las 10 actividades profesionales observadas se apreció la utilización de métodos problémicos, en vínculo con el contenido profesional asociado al puesto de trabajo del Técnico Medio para un 90,0 %, solo en una se observó en parte para un 10,0%.
- En 7 de las 10 actividades profesionales observadas se evaluaron los procesos contables en correspondencia con el diagnóstico efectuado, para un 70,0 %; mientras que en tres de ellas fue en parte para un 30,0 %.

En este sentido como transformaciones cualitativas alcanzadas en el proceso formación profesional de los tutores de los Técnicos Medios en Contabilidad que dan fe de la novedad científica de la investigación se resaltan las siguientes:

- Se introduce el perfil de la competencia profesional a desarrollar en ellos.
- Se introduce el carácter recíproco del entrenamiento del tutor mediante una dinámica de interacción entre los métodos de trabajo profesional y los métodos de enseñanza – aprendizaje profesional
- La forma de diseñar y ejecutar las tareas que se orientan en la práctica profesional del Técnico Medio.

Con el objetivo de constatar las transformaciones alcanzadas en la variable dependiente producto al comportamiento favorable de la variable independiente al culminar el período de aplicación del procedimiento se aplicó en el mes de octubre de 2020 una prueba de salida a la misma muestra de tutores de Técnico Medio en Contabilidad, cuyo resultado se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Estado final del desempeño profesional de los tutores de Técnico Medio en Contabilidad después de aplicar el procedimiento (octubre 2020)

Evaluación	Cantidad	Por ciento (%)
Muy Buena (MB)	10	33
Buena(B)	14	47
Regular (R)	5	17
Deficiente (D)	1	3

Como se observa en la tabla 2, el diagnóstico de salida se comportó de la siguiente manera: De una muestra de 30 tutores, 10 alcanzaron la categoría de muy buena para un 33,0 %; 14 fueron evaluados de bien para un 47,0 %; 5 alcanzaron una evaluación de regular para un 17,0 % y 1 se evaluó de deficiente para un 3,0 %.

Conclusiones

A partir del análisis teórico realizado en la construcción del marco teórico-referencial de la investigación, el diseño y posterior implementación del procedimiento; se arriban a las siguientes conclusiones:

1. El procedimiento se dirige al perfeccionamiento de los profesionales que en el seno de las organizaciones empresariales fungen como tutores de los Técnicos Medios en Contabilidad mediante la combinación de acciones instructivas, educativas y desarrolladoras en consonancia con los métodos de trabajo profesional que emplea este especialista en el contexto laboral.
2. El resultado de la aplicación del procedimiento demostró, que se contribuye al mejoramiento del desempeño de los profesionales de las empresas que fungen como tutores de los Técnicos Medios en Contabilidad en correspondencia con las funciones asociadas a su rol como capacitador en el seno de la organización.

Referencias Bibliográficas

- Aguilera, O. (2011) *La superación profesional de los profesores a tiempo parcial de la educación técnica y profesional en la microuniversidad con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Ciencias Pedagógicas de Holguín. Cuba]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uho.edu.cu/xmlui/handle/uho/2521>

- 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.
- Alpizar, L. y Añorga, J. (2010). La competencia pedagógica del tutor de especialidades médicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/publicaciones.cgi?IDREVISTA=258>
- Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2016). *El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral*. [Soporte digital. Universidad de Ciencias Pedagógicas, Holguín].
- Martín, P. J. (2018). *Modelo de formación profesional del docente y el tutor de especialidades de tecnología*. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid. España].
- Martínez, M. (2010). *Modelo de la dinámica del proceso de capacitación profesional pedagógica a los tutores de las entidades productivas y de servicios*. [Tesis Doctoral, Universidad de Ciencias Pedagógicas de Santiago de Cuba].
- Rojas, I., Alonso, L. (2019). Formación de la competencia toma de decisiones económicas en los estudiantes de licenciatura en economía. *Revista Opuntia Brava*, 11(1) 117-131. <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/702>
- Salgado, A. (2015). *Metodología para la capacitación técnica en la formación continua del profesional de nivel medio en informática mediante la educación a distancia*. [Tesis Doctoral, Universidad de Las Tunas]. <http://eduniv.reduniv.edu.cu/index.php?page=13&id=390&db=1>

Síntesis curricular de los Autores

MS. c. Ismel Rojas-Hechavaría¹ irojash@ho.rimed.cu <https://orcid.org/00000-0002-1209-9170>; Master en Ciencias de la Educación, Mención Educación Técnica y Profesional. Director del Instituto Politécnico “Pedro Díaz Coello” del municipio de Holguín.

Dr. C. Luis Anibal Alonso-Betancourt² lalonsob@uho.edu.cu <https://orcid.org/00000-0003-0989-746X> Profesor Titular de la Universidad de Holguín. Máster en Pedagogía Profesional. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Se desempeña como profesor investigador del Centro de Estudios para la Formación Laboral.

Dr. C. Lisandro Carralero-Hidalgo² lisandroch@uho.edu.cu <https://orcid.org/00000-0002-3316-8059> Profesor Titular de la Universidad de Holguín. Máster en Pedagogía Profesional. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Se desempeña como profesor investigador del Centro de Estudios en Gestión Organizacional.

Institución de los autores

¹ Instituto Politécnico “Pedro Díaz Coello”, Holguín, Cuba

² Universidad de Holguín, Cuba

Fecha de Recepción: 25 de octubre 2020

Fecha de Aprobación: 20 de diciembre 2020

Fecha de Publicación: 30 de enero 2021