

Instituto Superior Pedagógico para la Educación Técnica y Profesional
“Héctor Alfredo Pineda Zaldívar”

Apuntes para una definición de

Adiestramiento Laboral

Autor: Lic. José Ramón Rodríguez Álvarez.

Profesor asistente del departamento de Mecanización.

Fecha de confección: 11 de junio de 2008.

Introducción.

El progreso científico – técnico trae como consecuencias económicas el aumento de la eficiencia y la producción, así como la solución de los problemas acuciantes de la economía, deviniendo en mejoras del estilo de vida de la sociedad así como en los servicios que a ella se prestan. Sin embargo hay un inconveniente que determina la implementación de estas nuevas tecnologías y es la asimilación de esas mejoras por parte de los programas de estudio para que los futuros profesionales las dominen a plenitud.

Hay que partir de que el individuo, como ser social, determina la conciencia social. Por tanto para que un aporte científico brinde los beneficios para los que está diseñado, debe prepararse a ese ente social que lo va a implementar para que, a través de su acertado trabajo, dicho aporte científico pueda ser aceptado por la sociedad y esta disfrute de las ventajas que le proporciona.

Sin embargo ahí precisamente está la contradicción fundamental y es que los avances científico – técnicos se dan a una velocidad que hace imposible que la educación le siga el ritmo. Pues la impresión de materiales bibliográficos así como la elaboración de medios de enseñanza que permitan su estudio, es muy lenta comparada con la frecuencia del progreso científico y tecnológico. Esto conlleva a que las tecnologías que se imparten en el pregrado no coinciden completamente con la realidad en los organismos empleadores y estos tengan que asumir la preparación en los temas que sus nuevos trabajadores adolecen.

Desarrollo.

En la última centuria la educación no siempre ha logrado preparar a los estudiantes para enfrentar todos los avances tecnológicos que se vienen produciendo, pues la ciencia y la técnica sufre cambios tan vertiginosos que cuando el egresado llega a su puesto de trabajo se encuentra que los contenidos recibidos en clases están un tanto atrasados y el organismo empleador precisa de que, ese nuevo trabajador que pasa a integrar sus filas, sea sometido a un proceso que lo califique para desempeñarse con calidad en las condiciones específicas de su trabajo.

En la mayoría de los casos se asume el “adiestramiento laboral” como este proceso destinado a suplir las necesidades educativas de los recién egresados pero, ¿Se sabe con exactitud a que se refiere esa frase?

El término Adiestramiento, según la Real Academia de la Lengua Española: *es la 'acción y efecto de adiestrar'.⁽¹⁾ Adiestrar a su vez viene de 'diestro' y este del latín dexter, dextra, dextrum⁽²⁾ y significa: hacer diestro, enseñar, instruir.⁽¹⁾ Diestro quiere decir: Hábil, experto en un arte u oficio.⁽¹⁾ El término laboral se refiere a lo perteneciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social.⁽¹⁾*

Entonces el adiestramiento laboral como significado, no es más que **hacer hábil o experto a una persona en un trabajo determinado**. Ahora bien ¿Qué se entiende por hacer hábil o experto a alguien? Bueno de esto se ha venido escribiendo desde el siglo pasado aunque las principales figuras representativas en la investigación de este tema no han llegado a un consenso entre ellas para definirlo pero si tienen puntos de coincidencias.

Ahora se analizarán algunos de los conceptos dados por estos autores para poder arribar a una definición que caracterice al adiestramiento laboral en la situación actual.

Según Carlos Álvarez y Ana M. García: *El Adiestramiento Laboral es la etapa donde el egresado debe madurar todas las condiciones necesarias que permitan un desarrollo exitoso de su actividad profesional, que puede estar afectado, no solo por la falta de destreza, sino también por la carencia de conocimientos para resolver los problemas profesionales.* ⁽³⁾

En su trabajo estos autores no se propusieron definir el adiestramiento laboral sin embargo logran un acercamiento a las características más importantes del egresado que se encuentra en esta etapa y a la meta principal de este al concluirla. Sin embargo lo separa de la formación académica y no lo ve como una continuidad de esta y como parte del plan de estudio.

La MsC. Concepción Soria está en una situación parecida cuando lo describe como: *(...) un proceso de formación acotado en tiempo, que se desarrolla cuando concluye la formación académica y quienes tienen que continuar facilitando ese proceso son en primera instancia el colectivo laboral de carácter heterogéneo, las personas designadas por su cargo o misión en particular, como pueden ser los tutores, y la familia y la sociedad en su sentido más amplio.* ⁽⁴⁾

Aunque tampoco fue objetivo de su trabajo definirlo, toca aspectos importantes como el hecho de que el adiestramiento laboral es un proceso y debe tener un tiempo de duración muy bien definido, para que los adiestrados puedan adquirir correctamente las habilidades que necesitan para el desarrollo de sus funciones. Otro aspecto de los que trata es la influencia de la familia y la comunidad en el desarrollo del nuevo profesional, tan importantes para su completa concentración y aprendizaje. No obstante no es una definición que pueda ser asumida por ser muy ambigua aunque se debe tener en cuenta por los aportes que realiza.

El Máster Erin I. López sí da una definición de lo que, a su juicio, es el adiestramiento laboral y opina que no es más que un *(...) proceso de formación que propicia la consolidación de intereses, conocimientos y habilidades profesionales, a fin de contribuir al desarrollo cuantitativo y cualitativo del egresado en el orden cognitivo y afectivo.* ⁽⁵⁾

Este concepto es muy concreto y toca aspectos que hasta ahora no se tenían en cuenta de manera explícita, como son los intereses del egresado con respecto a su trabajo. Esto influye directamente en la motivación hacia un oficio y determina el futuro desempeño del adiestrado, desarrollando no solo la esfera cognitiva sino también la afectiva. Sin embargo no brinda, ni siquiera implícito, el responsable de dirigir y controlar ese proceso, ni tiene en cuenta la función del tutor en la formación del recién egresado que debe ser sobre las bases del método dialéctico como ciencia del desarrollo y partir de sus principios: objetividad, desarrollo, concatenación y análisis histórico concreto.

La Dra. Josefina Piñón (uno de los principales exponentes del adiestramiento laboral en Cuba) plantea que el adiestramiento laboral es (...) *un proceso de formación continua que permite ampliar y consolidar los conocimientos, habilidades y valores que requiere el recién graduado para su mejor desempeño laboral.* ⁽⁶⁾

Aunque su investigación culminó en 1998, se evidencia cómo ya la doctora introduce con gran fuerza el término de formación continua, haciendo referencia a que no está apartado ni divorciado del pregrado, sino que es una continuidad o extensión de lo que reciben en el transcurso de su docencia. Otro de los aportes significativos de esta autora es que declara la importancia de consolidar no solo las habilidades y conocimientos del recién graduado, sino también los valores que lo convertirán en un profesional competente en el desempeño de sus funciones.

Esto se resume en que en la medida que este profesional sea más eficiente y competente su trabajo será de mayor calidad y, como el trabajo es la medida por la que se aprecia y compara el valor de la mercancía, ⁽⁷⁾ su producto tendrá mayor valor de uso y por tanto aportará mayores beneficios a la sociedad.

Es bueno señalar que en la definición no tiene en cuenta la figura del tutor, sin embargo en el desarrollo de su trabajo sí hace alusión a este aspecto, referido fundamentalmente a la buena selección del tutor por parte del centro empleador; incluso ofrece algunos elementos a tener en cuenta para su elección, debido la

importancia que este tiene como facilitador en el proceso para lograr llevar al adiestrado de la zona de desarrollo actual a la zona de desarrollo próximo venciendo las barreras del aprendizaje que de manera consciente o inconsciente el recién graduado va a ir sorteando, para arribar al dominio pleno de su labor.

En el glosario de términos de la educación avanzada ⁽⁸⁾ aparece una definición muy abarcadora y que se adecua bastante a las condiciones actuales de cualquier adiestrado. Se refiere textualmente al adiestramiento laboral como:

Forma de superación o pasantía de carácter tutorial que comprende a todo el egresado incorporado al trabajo profesional (universitario, técnico medio u obrero calificado) e incluye la atención especializada que todo organismo empleador debe ofrecer durante la etapa formativa, como vía para adquirir, consolidar y perfeccionar sus conocimientos, hábitos y habilidades. Las posibilidades de desarrollo en el adiestramiento se determinan mediante una evaluación integral que permita ocupar un cargo o puesto de trabajo. Su organización, evaluación y control es responsabilidad de los organismos empleadores.

Como se aprecia en este concepto se tiene muy en cuenta el carácter tutorial del adiestramiento laboral, así como la responsabilidad que asumen los organismos empleadores con su planificación, organización y control siempre brindando una atención especializada que debe reunir las características idóneas para este fin.

No obstante lo califica como *forma de superación o pasantía* cuando en realidad es un poco más abarcador. El adiestramiento, como ya se ha dicho, es una continuidad del plan de estudio del egresado y en el tiempo que dura, el adiestrado recibe superación, capacitación y/o especialización, según necesite. Siempre en función de superar sus ineficiencias y convertirse en un profesional competente.

Revisando lo descrito por los diferentes autores se puede determinar que coinciden en que es un **proceso de formación** ya que dota al nuevo profesional de la preparación que necesita para el desempeño de sus funciones con la calidad

requerida. En otro aspecto que concuerdan es en que **consolida** los **conocimientos** y **habilidades** necesarias para su profesión y por último coinciden en que se realiza con el objetivo de lograr un **desarrollo exitoso** de su **actividad laboral**.

Teniendo en cuenta estos puntos de contacto se pueden adicionar otros aspectos que caracterizan el adiestramiento laboral, como el carácter **continuo** que presenta al ser una extensión del plan de estudio del egresado; que está enmarcado dentro de un período de **duración** bien **definido**; que además de los conocimientos y las habilidades desarrolla los **valores** necesarios para el desempeño de sus funciones, tanto en lo **cognitivo** como en lo **afectivo**; que el papel del **tutor** es primordial como facilitador del proceso y responsable por su evaluación y por último que hay que tener en cuenta los **intereses** tanto del organismo empleador como de los adiestrados.

Por todo lo que se ha analizado se puede asumir un concepto previo de lo que se entiende por adiestramiento laboral, definiéndolo como:

Proceso de formación continua de carácter tutorial, con un período de duración bien definido, que permite adquirir y consolidar los conocimientos, habilidades y valores que necesita el recién egresado para su desarrollo exitoso tanto en lo cognitivo como en lo afectivo, teniendo en cuenta los intereses del organismo empleador y del propio adiestrado.

Es bueno señalar que la inclusión del método investigativo es primordial en el adiestramiento laboral, ya que dotará al egresado de las herramientas necesarias para identificar, formular y solucionar por vía científica, los problemas que se le irán presentando en su vida como profesional.

Este concepto, aportado por el autor de este trabajo, da al traste con las características esenciales del adiestramiento laboral, haciendo énfasis en las relaciones entre el desarrollo científico – tecnológico y los mecanismos de funcionamiento de la sociedad actual.

Esta relación está condicionada por la rapidez que tengan los organismos empleadores de asumir las nuevas tecnologías y adiestrar a sus trabajadores en las mismas, para hacer más efectiva su aplicación en la producción. No obstante tienen que ser capaces de preparar a sus nuevos trabajadores para que asimilen con facilidad las nuevas tecnologías que irán surgiendo en el transcurso de su vida como trabajador profesional.

Esto les facilitará a los organismos empleadores, acelerar el período de adaptación de sus empleados a las tecnologías de punta que se inserten en la entidad, ahorrando no solo en tiempo sino en el aspecto económico porque reduce los costos e incorpora más rápido las nuevas tecnologías a la producción con el dominio pleno de sus operarios.

Conclusiones.

1. El adiestramiento laboral es parte esencial de la relación entre ciencia y economía, jugando un papel importante en su concatenación.
2. El adiestramiento laboral es imprescindible para subsanar la dicotomía existente entre los adelantos científicos y los procesos docentes.
3. Es necesario llegar a un consenso entre todos los autores del tema sobre la definición de adiestramiento laboral, teniendo en cuenta las características reales de ese proceso.
4. La definición que se propone representa un paso de avance en la determinación de un concepto adecuado de adiestramiento laboral, que ilustre las premisas fundamentales de su implementación.
5. Es primordial la inclusión del método científico en el adiestramiento laboral para la identificación, formulación y solución de los problemas de la profesión.

Referencias Bibliográficas.

- (1) Real Academia Española ©. Diccionario de la lengua española [Seriada en línea] 2001;(22): [1 pantallas]. Disponible en: <http://buscon.rae.es/drae/> Consultado Mayo 12, 2008.
- (2) Asociación Cultural Antonio de Nebrija. Consultas recibidas. elcastellano.org La página del idioma español [Seriada en línea] 2008 May 12: [1 pantallas]. Disponible en: <http://www.elcastellano.org/consultas.php> Consultado Mayo 12, 2008.
- (3) Álvarez C, García AM. El tutor en el adiestramiento laboral del egresado de la Educación Técnica y Profesional. Monografías.com [Seriada en línea] 2007 Ene 23: [2 pantallas]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos42/tutor-laboral/tutor-laboral.shtml> Consultado Abril 29, 2008.
- (4) Soria C. El adiestramiento laboral como modo de información. Monografías.com [Seriada en línea] 2005 Abr 24;(): [1 pantallas]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos20/adiestramiento-laboral/adiestramiento-laboral.shtml> Consultado Abril 29, 2008.
- (5) López EI. El período de adiestramiento laboral. Ilustrados.com [Seriada en línea] 2007 Jul 10: [7 pantallas]. Disponible en: <http://www.ilustrados.com/publicaciones/EEluEplVVkFJigrzic.php> Consultado Abril 29, 2008.
- (6) Piñón J. El adiestramiento laboral, una vía de seguimiento al mejoramiento profesional y humano del recién graduado. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. Ciudad Habana, Cuba: Tesis Doctoral; 1998.
- (7) Marx C. El Capital. Crítica de la economía política. Ciudad Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales; 1981.
- (8) Capote RM. El glosario de términos. Un instrumento de la Educación avanzada. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. Ciudad Habana, Cuba: Tesis de Maestría; 2000.

Bibliografía.

1. Álvarez C, García AM. El tutor en el adiestramiento laboral del egresado de la Educación Técnica y Profesional. Monografias.com [Seriada en línea] 2007 Ene 23: [2 pantallas]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos42/tutor-laboral/tutor-laboral.shtml> Consultado Abril 29, 2008.
2. Asociación Cultural Antonio de Nebrija. Consultas recibidas. elcastellano.org La página del idioma español [Seriada en línea] 2008 May 12: [1 pantallas]. Disponible en: <http://www.elcastellano.org/consultas.php> Consultado Mayo 12, 2008.
3. Capote RM. El glosario de términos. Un instrumento de la Educación avanzada. Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”. Ciudad Habana, Cuba: Tesis de Maestría; 2000.
4. Castro F. Ciencia, tecnología y sociedad. T 2. Ciudad Habana, Cuba: Editorial Política; 1991.
5. Engels F. Dialéctica de la naturaleza. Ciudad México, México: Editorial Grijalbo; 1961.
6. Herrera JL. Educación, cultura, sociedad. Monografias.com [Seriada en línea] 2004 Ago 03: [10 pantallas]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/educacion-cultura/educacion-cultura.shtml?monosearch> Consultado Abril 29, 2008.
7. Lenin VI. Materialismo y empiriocriticismo. T 18. Ciudad Habana, Cuba: Editorial Política; 1963.
8. López EI. El período de adiestramiento laboral. Ilustrados.com [Seriada en línea] 2007 Jul 10: [7 pantallas]. Disponible en: <http://www.ilustrados.com/publicaciones/EEluEpIVVkfJigrzic.php> Consultado Abril 29, 2008.
9. Marx C. El Capital. T 1. Crítica de la economía política. Ciudad Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales; 1981.
10. Ministro de Trabajo y Seguridad Social. Resolución No. 8/2005. Reglamento General sobre Relaciones Laborales. Ciudad Habana, Cuba: 2005.

11. Pérez L. Adiestramiento laboral. Granma Internacional [Seriada en línea] 2007 Ago 28; Año 11(239): [1 pantallas]. Disponible en: <http://www.granma.cubaweb.cu/2007/08/28/nacional/artic04.html#inicio> Consultado Abril 29, 2008.
12. Piñón J. El adiestramiento laboral, una vía de seguimiento al mejoramiento profesional y humano del recién graduado. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". Ciudad Habana, Cuba: Tesis Doctoral; 1998.
13. Ponce E. Competencia pedagógica. Monografías.com [Seriada en línea] 2008 Feb 14: [2 pantallas]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos54/competencia-adiestrado-universitario/competencia-adiestrado-universitario.shtml> Consultado Abril 29, 2008.
14. Ponce E. La competencia pedagógica básica en el adiestrado universitario. Monografías.com [Seriada en línea] 2008 Abr 08: [2 pantallas]. Disponible en: <http://www.monografias.com/cgi-bin/search.cgi?query=adiestramiento%20laboral;offset=25&bool=AND> Consultado Abril 29, 2008.
15. Real Academia Española ©. Diccionario de la lengua española [Seriada en línea] 2001;(22): [1 pantallas]. Disponible en: <http://buscon.rae.es/drae/> Consultado Mayo 12, 2008.
16. Soria C. El adiestramiento laboral como modo de información. Monografías.com [Seriada en línea] 2005 Abr 24;(): [1 pantallas]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos20/adiestramiento-laboral/adiestramiento-laboral.shtml> Consultado Abril 29, 2008.
17. Soria C. La familiarización: Primera etapa del adiestramiento laboral. Monografías.com [Seriada en línea] 2005 May 03: [1 pantallas]. Disponible en: <http://www.estudiagratis.com/showCourse.php?a=2694&b=1&h=1F101B22CB923FC671480A7B6CDD8516> Consultado Abril 29, 2008.