

## **CONSIDERACIONES NECESARIAS ACERCA DEL ADIESTRAMIENTO LABORAL EN EL CONTEXTO MINERO-METALÚRGICO**

### **NECESSARY CONSIDERATIONS ABOUT JOB TRAINING IN THE MINING- METALLURGICAL CONTEXT**

Lic. Rolando Sánchez Salas. [rsalas@ismm.edu.cu](mailto:rsalas@ismm.edu.cu). Empresa Ernesto Che Guevara

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0093-2997>

Dr. C. Modesto Vega Matos. [mvega@ismm.edu.cu](mailto:mvega@ismm.edu.cu). Universidad de Moa. Cuba

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9279-5044>

**Fecha de recepción:** 20 de marzo de 2022

**Fecha de aceptación:** 15 de junio de 2022

#### **RESUMEN**

Se abordaron algunas consideraciones teóricas generales acerca del adiestramiento laboral desde el contexto minero-metalúrgico. Se emplearon los métodos investigativos análisis-síntesis, inducción-deducción, revisión de documentos, se tuvieron en cuenta los criterios de recién graduados, especialistas, directivos, técnicos y obreros; todo lo cual fue procesado e interpretado a partir de diversas técnicas, el establecimiento de regularidades y la inferencia para dar a conocer algunas consideraciones teóricas acerca del tema en cuestión. Constituye un material de consulta en cualquier institución laboral como continuadora en la preparación de los profesionales y el desarrollo de modos de actuación en las funciones laborales, desde una perspectiva flexible, integradora y contextualizada al modelo económico-social cubano.

**PALABRAS CLAVES:** inserción; mundo laboral; formación; aprendizaje

## **SUMMARY**

This work deals with the Labor Training of recent graduates in the mining-metallurgical context in order to raise their preparation, consolidate the knowledge acquired and develop practical skills that allow them to be prepared to assume a specific position in the labor entity.

It constitutes a reference material in any labor institution as a continuation in the training of professionals and the development of modes of action in labor functions, from a flexible, integrating and contextualized perspective to the Cuban economic-social model.

In the process of searching and preparing the information, the criteria of recent graduates, specialists, managers, technicians and workers, publications on the subject and the review of documents were taken into account; all of which was processed and interpreted from various techniques, the establishment of regularities and inference to reveal some theoretical considerations about the subject in question.

**KEYWORDS:** insert; world of work; training; learning

## **INTRODUCCIÓN**

En el mundo, y en América Latina en general, los sistemas educativos tienen como reto la orientación de las nuevas generaciones hacia la construcción de un modelo en defensa de las verdaderas pretensiones de las políticas dirigidas a reforzar la mentalidad de productores mediante el fortalecimiento de los valores, lo cual es revelado en diferentes análisis realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 2008).

De igual manera en la «Conferencia Mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI» convocada por la UNESCO y celebrada en París en 1998 se plantea entre las misiones más importantes de la Educación Superior: «Formar profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social...».

En tanto, en la Constitución de la República de Cuba en el Artículo 31 se plantea:

« El trabajo es un valor primordial de nuestra sociedad, constituye un derecho, un deber social y un motivo de honor de todas las personas en condiciones de trabajar» (Asamblea Nacional del Poder Popular 2019). En este artículo se concreta el deber social de cada ciudadano de ser un partícipe activo en la creación de las riquezas y los bienes de la sociedad de la cual recibe los beneficios necesarios para vivir, y esto corresponde también a los profesionales que se forman en las distintas ramas del saber.

Es indudable que las condiciones histórico-concretas en que vive el mundo desde principios del siglo XXI están marcadas por la dinámica de complejos procesos de transformaciones o reajustes, sobre todo en los planos económico, político y social. Dichos cambios se asocian muchas veces a la realización efectiva de una remodelación o reforma radical de las políticas educativas y a la revisión de determinados valores sociales importantes en los que estas se sustentan.

Los retos abordados anteriormente le imponen a la sociedad un crecimiento constante del conocimiento, para dar solución a los disímiles problemas que se presentan a diario; de aquí que se hace inevitable una educación en ascenso para poder lograr un futuro cualitativamente mejor. Para el éxito de estas aspiraciones, la atención a los profesionales es considerada como una condición indispensable.

El Estado cubano, reconociendo esta necesidad, educa a las nuevas generaciones, acorde con lo más avanzado de las ciencias en el mundo, con las mejores tradiciones de la historia y de la cultura y, sobre todo, con las posibilidades y exigencias de la sociedad y sus proyecciones; sin embargo, este fin impone un gran desafío a las entidades laborales para estar al nivel de las demandas de un mundo globalizado, donde la competencia es cada vez mayor y las tecnologías de la información avanzan rápidamente.

Establecido por ley y esencialmente para la inserción de los graduados al mundo laboral, no pocas veces se violenta la etapa de Adiestramiento Laboral

y se convierte en una de las principales insatisfacciones que en la actualidad tiene lugar en cualquier institución laboral como continuador en la formación de los profesionales.

Como parte de la búsqueda de información se consultó la Resolución Ministerial No. 5, No. 21, No 9 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1993, 1999, 2007). Los resultados y criterios obtenidos hacen evidente que un gran porcentaje de recién graduados, especialistas, directivos, técnicos y obreros poseen insuficientes conocimientos de los referentes teóricos existentes acerca del Adiestramiento Laboral; es por ello, que en este artículo se dan a conocer algunas consideraciones teóricas generales acerca de este proceso desde el contexto minero-metalúrgico.

## **DESARROLLO**

### **CONSIDERACIONES TEÓRICAS ACERCA DEL ADIESTRAMIENTO LABORAL EN EL CONTEXTO MINERO-METALÚRGICO**

El nuevo siglo se caracteriza por la afluencia de empresas e instituciones de diverso tipo, lo que, consecuentemente, impacta en la necesidad de contar con profesionales competentes que logren satisfacer las exigencias del mercado del trabajo en el actual milenio.

No obstante, el adentrarse en la temática del Adiestramiento Laboral; hace necesario realizar un análisis profundo de diversos conceptos que constituyen eslabones en dicho proceso.

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

Entonces el Adiestramiento Laboral como significado, no es más que instruir a las personas para un determinado oficio o profesión.

Por otra parte, es el modo de formación que posibilita al recién graduado su adaptación laboral y preparación complementaria para consolidar y desarrollar

los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades prácticas que le permiten estar preparados para asumir un cargo determinado en la entidad laboral donde fue asignado. (Resolución No. 9/2007).

Lo anteriormente señalado nos lleva a considerar entonces que la formación profesional, para que sea cierta, tiene que ser de por vida. Es un sistema de planificación continua de estudios para que sea una persona actualizada, que transforme constantemente sus modos de actuación como profesional. Por tanto, el ejercicio de adquisición de conocimientos se complementa con el Adiestramiento Laboral.

Es bien sabido que el estudiante se gradúa bajo un concepto de amplio perfil y después va a ocupar un puesto de trabajo para el cual no tiene necesariamente toda la preparación, por lo que el Adiestramiento Laboral persigue completar su formación en los aspectos más específicos del puesto de trabajo que ocupa, donde se deben abordar modos de actuación más específicos.

Estos fundamentos permiten aseverar que el Adiestramiento Laboral en Cuba en general y en el contexto minero-metalúrgico en particular se convierte en una prioridad, de vital importancia para el desarrollo de modos de actuación en las funciones laborales que los profesionales desarrollan, desde una perspectiva flexible, integradora y contextualizada al modelo económico-social cubano; aunque es decisiva en la inserción de los graduados al mundo laboral, no siempre se le da la debida importancia en función del desarrollo de conocimientos, habilidades, hábitos, capacidades, actitudes y valores, con un carácter formativo, permanente, sistémico, flexible y contextualizado, de manera que contribuya a elevar el nivel de competitividad del profesional.

La consulta del tema en cuestión en la (Resolución No. 9/2007), en su ARTÍCULO 3 permitió la determinación del objetivo general del Adiestramiento Laboral de los «recién graduados»: es el de complementar su formación técnica y laboral y ofrecerles todas las posibilidades para su mejor desempeño profesional e integración al colectivo de trabajo. Para ello las administraciones de las entidades laborales vinculadas con el contexto minero-metalúrgico deben:

- a) Garantizar su formación integral como trabajador, mediante la identificación con el objeto empresarial, las proyecciones estratégicas, y los objetivos de trabajo de la entidad laboral y el vínculo con el colectivo de trabajadores que la integra, así como la formación de valores éticos y morales.
- b) Asegurar su participación en actividades de postgrado, así como en cursos, seminarios, conferencias y otras actividades relacionadas con el perfil del cargo para el que se están adiestrando.
- c) Complementar su formación con actividades prácticas relacionadas con su perfil profesional, que le permiten desempeñar el cargo para el cual se adiestra.
- d) Desarrollar una motivación adecuada hacia el trabajo, a partir de una política sistemática de preparación, atención y estimulación.
- e) Conocer las cualidades, posibilidades y perspectivas del recién graduado, para su ubicación definitiva en un cargo determinado.

A nuestro modo de ver, los objetivos constituido en logros a alcanzar para los adiestrados, son en sí mismos indicadores en los que se concretan metas o aspiraciones, que a su vez sirven de premisa para la estructuración de este proceso, fundamentado en los siguientes aspectos:

- ✓ Elemento contextual: constituye el espacio de aprendizaje interactivo.
- ✓ Elemento motivacional y comunicativo: está dirigido a la formación de intereses para la auto educación, no solo por el interés de los recién graduados de acumular y profundizar sus conocimientos, sino por dominar los métodos y procedimientos para su obtención en forma individual e independiente, y para portar estilos comunicativos que faciliten su enriquecimiento y expresión.
- ✓ Elementos de la dinámica de intervención operativa: consiste en acercar a los recién graduados al contenido, planteando situaciones de aprendizaje intencionadas, centradas en la práctica productiva y en la reflexión metacognitiva.

Estos aspectos abordados nos obligan a considerar que, ante los problemas existentes en el país, es necesario promover egresados sensibilizados con la

toma de decisiones en su vida laboral, que tengan presente en su modo de actuación lo que significa el tránsito de la vida estudiantil a la laboral con proyección para atenuar las necesidades económicas que como parte de la sociedad pueden presentar ellos como jóvenes, pero muchas veces una labor no se ejerce por el dinero que se devenga en ella, sino en función de las necesidades específicas de la entidad a la que son asignados y del nivel de calificación exigido por el cargo para que el que se preparan.

De ahí la relevancia de que la empresa asuma la continuidad de la formación de ese «recién graduado» capaz de aprehender lo aprendido para alcanzar destreza e independencia como profesional.

En la concepción del Adiestramiento Laboral en el contexto minero-metalúrgico es importante significar que la variedad entre «los recién graduados», como seres humanos se produce en tres planos: en el intraindividual, en el interindividual y en el colectivo.

En el plano intraindividual se manifiesta en el hecho de que el ser humano es único e irreplicable, es una combinación de condiciones y cualidades diversas que no son del todo estáticas, sino que varían a lo largo de la vida.

En el plano interindividual, se exhibe la multiplicidad entre individuos. Dicha variedad constituye la riqueza del género humano. Cada uno se desarrolla de manera singular y única en el proceso de interacción de las particularidades propias y las particularidades del contexto en que vive.

En el plano colectivo, se apunta a la construcción de identidades no solo individuales sino grupales diversas. La diversidad es también una categoría colectiva que hace referencia a colectivos únicos y diversos. Cada vez que dos o más personas se unen la diversidad se hace presente de manera también singular y propia, por mucho que se quiera pensar en términos homogéneos en ese grupo. Nunca una pareja será igual a otra, nunca una familia será igual a otra, nunca un colectivo laboral será igual a otro, una empresa a otra, una planta a otra.

En el tratamiento de los «recién graduados» durante el periodo de Adiestramiento Laboral, ya sean de nivel superior, técnico medio de la Educación Superior y de la Educación Técnica Profesional, se deben tener

presente aspectos psicológicos ligados al proceso educativo (conocimientos previos, estilos y hábitos de aprendizaje, capacidades, comunicación, atención, capacidad de trabajo, motivación, intereses y relaciones afectivas). Todo esto puede generar estilos y ritmos de aprendizaje, formas de progreso, motivaciones e intereses, capacidades y nivel evolutivo.

Las ideas antes expresadas permiten considerar la necesidad del reconocimiento de variedad de «recién graduados» que pueden presentarse en una entidad laboral y que constituyen el punto de partida para atender la diversidad y para evitar que las diferencias se conviertan en desigualdades y desventajas entre ellos.

En tal sentido y derivado de las reflexiones anteriores, se puede inferir que el Adiestramiento Laboral en el contexto minero-metalúrgico, en una concepción de aprendizaje, que se defiende en la actualidad, se debe encaminar a crear situaciones en las que el «recién graduado» resuelva conflictos y se enfrente a algo nuevo a partir de lo que conoce, con lo cual se facilita el acercamiento a un nivel de desarrollo cualitativamente superior, lo que, además, potencia un aprendizaje significativo.

Cabe entonces destacar que las conexiones neuronales se van modificando a lo largo de la vida como producto del aprendizaje y la interacción con el ambiente que nos rodea; esta capacidad del cerebro, denominada «plasticidad cerebral», da cuenta de que los conocimientos y habilidades que adquirimos no son estáticos, sino que están en constante cambio. En este sentido es preciso tener presente además que, el funcionamiento psicológico normal tiene como base la unidad indisoluble de lo cognitivo y lo afectivo. Esta unidad con un elevado nivel de integridad es un principio esencial y básico de la función reguladora de la personalidad. A partir de la unidad de lo cognitivo y lo afectivo se desarrollan las formaciones psicológicas más complejas de la personalidad, que regulan de forma consciente y activa su comportamiento, ya sea en función predominantemente inductora o ejecutora.

Según plantean González, A., Recarey, S. y Addine, F. (2002), el nivel que alcanza la unidad de lo afectivo y lo cognitivo se convierte en un aspecto distintivo de la función reguladora de la personalidad. A la regulación inductora



pertenece predominantemente todos los fenómenos psíquicos que incitan, impulsan, dirigen y orientan, así como los que sostienen la actuación del individuo, tales como: las necesidades, los motivos, las emociones y los sentimientos, entre otros, los que constituyen la esfera afectiva de la psiquis, el por qué y para qué de la actuación del estudiante. Sobre la base de estas consideraciones no se puede perder de vista todo el tránsito desde la orientación de los motivos hasta el estado de satisfacción.

A la regulación ejecutora pertenecen predominantemente todos los fenómenos psíquicos que posibilitan tomar en consideración las condiciones en que transcurre la actuación del individuo; es decir, fenómenos como: las sensaciones, percepciones, pensamiento, habilidades y hábitos, entre otros, los que constituyen la esfera cognoscitiva de la psiquis; aspecto que remite a considerar cómo y con qué actúa el «recién graduado».

El otro elemento a considerar es el relacionado con los mecanismos psicológicos de la formación y desarrollo de la personalidad, la actividad y la comunicación. Según nuestro criterio, el «recién graduado» establece dos tipos fundamentales de interacción con el medio circundante: con los objetos (relaciones sujeto-objeto «actividad») y con las demás personas (relaciones sujeto-sujeto «comunicación»).

En este sentido, actividad y comunicación forman una unidad dialéctica, toda vez que, al establecer una relación con los objetos, a través de la actividad, el recién graduado simultáneamente se relaciona con otros «recién graduados» u otros trabajadores, establece una comunicación con ellos, produciéndose una modificación mutua que puede, junto a otros factores, favorecer o entorpecer cada una de dichas relaciones.

Es necesario llamar la atención en cuanto a que en ocasiones durante el proceso de Adiestramiento Laboral se aprecia que los recién graduados no siempre logran los objetivos propuestos para determinadas etapas o momentos. Entre las principales causas está la pobre atención que reciben por parte del personal encargado de esta tarea o tutores; estos olvidan que las características individuales han de ser atendidas con prioridad.

## **LOS TUTORES PARA EL ADIESTRAMIENTO LABORAL**

Es oportuno resaltar, que en el ARTICULO 10 de la (Resolución No. 9/2007) se establece: Cada recién graduado desarrolla su adiestramiento bajo la dirección y supervisión de un tutor, para lograr que se ejecute de forma satisfactoria su preparación en las entidades laborales.

Los trabajadores designados para realizar esta función, son seleccionados por la dirección de la entidad, de entre aquellos que poseen experiencia y conocimientos en las actividades en que la realizan, que pueden contribuir efectivamente en la formación integral de los recién graduados y además tienen probadas condiciones de autoridad, calificación y prestigio ante el colectivo de trabajadores.

Para lograr una adecuada atención del «recién graduado», en el ARTÍCULO 13, de la resolución enunciada anteriormente, los tutores tienen que cumplir las responsabilidades siguientes:

- a) Elaborar el plan individual de adiestramiento laboral
- b) conducir y atender la marcha del adiestramiento
- c) realizar las evaluaciones parciales y finales del cumplimiento del plan
- d) establecer con los recién graduados las relaciones interpersonales que le permiten conocer sus inquietudes y opiniones
- e) motivar a los «recién graduados» y propiciar su participación en el análisis y solución de los problemas y dificultades enfrentados por el colectivo laboral.

Es importante que todo tutor que trabaje con y para los recién graduados se apropie y ponga en práctica aspectos puntuales durante el proceso de Adiestramiento Laboral en el contexto minero-metalúrgico.

- ✓ El tutor debe actuar como mediador en el proceso de desarrollo del recién graduado, su función esencial es garantizar los escenarios y las tareas precisas y suficientes para propiciar el tránsito gradual del desarrollo y el trabajo con la zona de desarrollo próximo.
- ✓ El tutor debe crear una atmósfera de confianza, seguridad y empatía en el escenario donde se desenvuelve el recién graduado.
- ✓ El tutor tiene la tarea de organizar situaciones de aprendizaje basadas en problemas reales, significativos, con niveles de reto razonables, que

amplíen la zona de desarrollo próximo y favorezcan motivaciones intrínsecas en el recién graduados.

- ✓ El tutor debe apoyar a los recién graduados para que acepten los retos del aprendizaje y aprendan a identificar y resolver problemas; así como propiciar la participación de todos los miembros del grupo, animando a los más pasivos y cuidando que ninguno acapare la atención.
- ✓ El tutor debe diagnosticar las potencialidades y debilidades en el desempeño y aprendizaje de los recién graduados y, sobre la base de ellas, concebir estrategias para encausar su desarrollo. Pero debe ir más lejos, con vistas a proyectar estrategias, diferenciadas y desarrolladoras para todo el grupo.

Ello hace posible que cada «recién graduado» pueda adquirir conocimientos sólidos y profundos para desarrollar habilidades, hábitos y valores que permitan además su formación integral.

Desde nuestro punto de vista consideramos la atención a cada recién graduado como el proceso en el que quedan creadas las condiciones para el logro de la igualdad de posibilidades de desarrollo para todos, a partir de sus potencialidades y necesidades.

La personalización de la atención de cada recién graduado en el proceso de Adiestramiento Laboral en el contexto minero-metalúrgico permite que en ellos aflore la significatividad de lo que aprende, a partir de que además de aplicar lo conocido a lo nuevo que aprende, siente la satisfacción de sus necesidades desde lo personal; se potencia la accesibilidad al contenido sobre la base de que todos y cada uno tengan oportunidades según sus potencialidades y necesidades, lo que le ofrece al tutor elementos que le permiten accionar en la retroalimentación. Visto de esta manera necesariamente apuntará, además, al crecimiento personal del recién graduado.

Esta consideración conlleva a la seguridad de que el escenario laboral debe responder a las potencialidades, necesidades y características de cada recién graduado como individuo particular y único, y ha de adaptarse a los estilos, de cada uno de ellos, como punto de partida para su transformación desarrolladora. De esta manera, la entidad laboral está aproximada al

reconocimiento de la individualidad de todos y cada uno de los graduados; o sea, que no se está hablando de que ellos tengan que adaptarse a la entidad laboral, sino que la entidad laboral, en el papel del tutor, adapte su accionar didáctico a la diversidad de «recién graduados» presente en su escenario laboral.

Se puede decir; entonces, que si se pretende avanzar hacia un escenario laboral para todos se tiene que atender a cada «recién graduado»; de forma real y eficiente, o lo que es lo mismo, es necesario asegurar de que todos ellos; tengan acceso a un aprendizaje significativo.

De no cumplirse lo referido anteriormente, de manera particular, esta necesidad se convierte en una insuficiencia que debe ser atendida, desde un proceso de Adiestramiento Laboral responsable de modificar, perfeccionar las tareas básicas de educar e instruir, con un nivel de habilidades, capacidades y actitudes con las que los recién graduados expresen su desarrollo en las funciones laborales; con carácter histórico concreto y generalizador en el proceso de formación profesional de la educación, el que por su naturaleza es creativo.

A nuestro modo de ver, en el proceso de Adiestramiento Laboral en el contexto minero-metalúrgico el tutor asignado, se convierte en el encargado de guiar al recién graduado en sus primeros pasos en la vida laboral, para el logro de una educación integral y humanista, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes, lo cual permite elevar la efectividad del trabajo profesional, se encarga de asignar tareas, explicar cuáles son los objetivos durante el Adiestramiento Laboral, garantizar para que los recién graduados conozcan a fondo el sistema completo de su centro de trabajo.

Pudiera resultar suficiente lo tratado hasta aquí para asumir el desarrollo del proceso de Adiestramiento Laboral en el contexto minero-metalúrgico; sin embargo, es importante hacer referencia a consideraciones necesarias con el PLAN INDIVIDUAL DE ADIESTRAMIENTO LABORAL, mediante el cual se crean condiciones como presupuestos de partida sobre los que deberá transformarse dicho proceso.

#### **PLAN INDIVIDUAL DE ADIESTRAMIENTO LABORAL**

Para cumplir con esta exigencia, en el ARTÍCULO 15 de la (Resolución No. 9/2007): se determina que el jefe de la entidad tiene la responsabilidad de que cada recién graduado asignado a la entidad cuente con el Plan Individual de Adiestramiento Laboral, en lo adelante «el Plan». Las áreas de Recursos Humanos y Capacitación, coordinan, orientan y controlan la elaboración del Plan.

El Plan se elabora teniendo en cuenta la formación del recién graduado, las tareas y funciones a desarrollar en el cargo para el que se adiestra. En su elaboración participa, además del tutor, el personal técnico o de dirección que se considera necesario. El Plan tiene una estructura lógica que permite alcanzar los objetivos propuestos. Debe contener, de forma explícita lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos del tutor
- b) nombre y apellidos del «recién graduado»
- c) especialidad
- d) área de trabajo a la que se asigna
- e) cargo para el que se prepara
- f) etapas del adiestramiento, sus objetivos, tareas a desarrollar en esas etapas
- g) fecha de inicio y terminación y los responsables de su cumplimiento

Aquí es importante tener en cuenta que a propuesta del tutor que atiende al recién graduado, el Plan es aprobado por el jefe del área a la que es asignado y comprende las etapas siguientes:

- a) **presentación y orientación inicial:** incluye el proceso de acogida y familiarización, que comienza con el recibimiento de los recién graduados por el Consejo de Dirección y las organizaciones políticas y de masas; explicación general sobre la organización de la entidad a la que se incorporan, su objeto social, estructura, funciones; características principales del proceso productivo o de servicio, sistemas de trabajo, de dirección y de estimulación; Reglamento Disciplinario Interno; explicación de sus deberes y derechos como graduado en adiestramiento; la presentación al colectivo de trabajadores y del tutor

designado; el plan individual de adiestramiento laboral y otros aspectos de interés que se estiman necesarios.

Esta etapa concluye con el análisis del plan individual de Adiestramiento Laboral entre el tutor y el recién graduado a fin de precisar los objetivos y expectativas que se esperan de su ejecución y hacer los ajustes que corresponden según los criterios de ambos.

- b) **preparación general:** incluye las instrucciones generales y específicas de Seguridad y Salud en el Trabajo; la profundización en las características del proceso productivo o de servicio de la entidad y el conocimiento de sus áreas funcionales. Contempla períodos de rotación por las diferentes áreas funcionales o por diferentes cargos de determinada área de trabajo, a fin de conocer sus funciones generales y su interrelación con el proceso principal. Igualmente puede preverse la participación del recién graduado en acciones de capacitación que garantizan el cumplimiento de los objetivos planificados para esta etapa.
- c) **preparación específica:** esta es la etapa principal del Plan y por tanto la de más larga duración para el «recién graduado»; tiene por objetivo garantizar el dominio integral de todas las funciones y tareas del cargo para el cual se prepara en el área de su realización y abarca el conocimiento detallado del proceso de producción o servicio que se ejecuta en dicha área, con períodos de rotación por cada uno de los departamentos, talleres, grupos de trabajo o actividades que la conforman. Esta etapa puede comprender el conocimiento de otras ocupaciones o cargos cuyo dominio resulta necesario para su formación integral, aun cuando pertenecen a distintas categorías ocupacionales. Se incluye también el estudio de procedimientos, instrucciones, documentos normativos y manuales de operación, entre otros. Puede preverse su participación en acciones de capacitación que garantizan el cumplimiento de los objetivos planificados para esta etapa
- d) **evaluación final:** es la etapa donde se analiza y decide si el recién graduado está en condiciones de pasar a desempeñar de manera definitiva el cargo para el cual se adiestró.

Otro requerimiento importante lo constituyen las evaluaciones del cumplimiento del plan. Las mismas deben contribuir a un diagnóstico dinámico, continuo e integral del recién graduado, a partir de los objetivos y tareas propuestas. Además, la evaluación debe ir dirigida a determinar en qué medida el Adiestramiento Laboral en el contexto minero-metalúrgico es significativo y cómo logra implicarse en la formación de motivaciones, sentimientos, actitudes y valores en los «recién graduados».

Durante la ejecución del Plan se realizan evaluaciones trimestrales de la marcha del Adiestramiento laboral y del desempeño de los recién graduados; al concluir el Plan se realiza la evaluación final.

En las evaluaciones trimestrales se valoran los resultados alcanzados por el recién graduado; el cumplimiento de los objetivos del plan para el período; la disciplina laboral y su actitud ante el trabajo. Se precisan las deficiencias o cualquier otro elemento que debe ponerse en conocimiento del recién graduado; para mejorar su desempeño. Estas evaluaciones son independientes de cualquier tipo de examen o evaluación técnica derivados del proceso aprendizaje de determinados cargos, que hayan sido incluidos dentro del plan.

Si como resultado de las evaluaciones trimestrales realizadas se observan en el recién graduado cualidades y aptitudes para desempeñarse en funciones de dirección, se incluyen, en la etapa de preparación específica, las acciones y tareas encaminadas al desarrollo de las habilidades de dirección, junto al personal dirigente o cuadros que le pueden transmitir sus experiencias en la planificación, organización, control del trabajo, toma de decisiones, métodos y estilos de dirección. La evaluación final es la última etapa del Plan y tiene el objetivo de decidir la ubicación definitiva del recién graduado en el cargo para el cual se adiestró, en función de los resultados alcanzados por este. Tiene un carácter integrador y se fundamenta en el análisis de las evaluaciones trimestrales, el cumplimiento de los objetivos del Plan, la actitud del graduado ante el trabajo y su disciplina laboral.

Las evaluaciones trimestrales y la final se reflejan en un documento y son realizadas por el jefe inmediato del recién graduado, de conjunto con el tutor,

oído el parecer de la organización sindical correspondiente, y discutidas con el recién graduado objeto de evaluación. Las evaluaciones deben ser firmadas por el recién graduado evaluado, el tutor y el Jefe inmediato y archivadas en el expediente que se le confecciona a cada uno de ellos en Adiestramiento Laboral. La evaluación, tanto trimestral como final, debe contener:

- a) Nombre y apellidos del recién graduado;
- b) especialidad;
- c) área de trabajo;
- d) puesto de trabajo para el que se prepara;
- e) período evaluado (desde – hasta);
- f) etapa del adiestramiento en que se realiza la evaluación;
- g) objetivos a lograr en el período y resultados alcanzados;
- h) actitud ante el trabajo y responsabilidad ante las tareas
- i) resultados en la disciplina laboral;
- j) relaciones con el colectivo de trabajo
- k) firma del tutor, el evaluado y el jefe inmediato;
- l) fecha en que se realiza la evaluación

Los elementos abordados posibilitarán que el recién graduado en Adiestramiento Laboral, elabore, aplique y resuelva situaciones problemáticas concretas relacionadas con su preparación teórica, incluso cree; en fin, que se apropie de procedimientos para adquirir nuevos conocimientos desde la práctica. Por tanto, no se puede obviar el cierre del Adiestramiento Laboral, el cual exige:

- ✓ El resumen general de los aspectos desarrollados en Adiestramiento Laboral.
- ✓ La valoración por los “recién graduados” del programa y Plan desarrollado
- ✓ El aval de los tutores sobre el desempeño del “recién graduado”
- ✓ Resultado de la evaluación de los “recién graduado”
- ✓ Acto de entrega en las organizaciones políticas y de masas del escenario laboral como actividad final del proceso de Adiestramiento Laboral como una etapa de aprendizaje



Estas consideraciones llevan a la certeza de la necesidad de transformar el Adiestramiento Laboral, convertirlo en un reto actual y una etapa de aprendizaje, de manera que se produzca desarrollo en todos y cada uno de los «recién graduados».

### **CONCLUSIONES**

Los desconocimientos teóricos por parte de los implicados en los escenarios laborales y los problemas que aún subsisten en la materialización del Adiestramiento Laboral generan dificultades que devienen en preocupaciones vinculadas a la atención a los «recién graduados».

Por ello, cobra importancia desde una perspectiva desarrolladora comprender la esencia de este proceso en el crecimiento personal de los «recién graduados» y solo la elevación de su cultura profesional hará posible hallar soluciones creativas a dichas insuficiencias en dependencia de las posibilidades de cada uno y su responsabilidad con el cumplimiento del encargo social que le corresponde.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Asamblea Nacional del Poder Popular (2019). Constitución de la República de Cuba. (2019). La Habana: Editora Política.

González, A., Recarey, S. y Addine, F. (2002). El proceso de enseñanza-aprendizaje: un reto para el cambio educativo. La Habana: Pueblo y Educación.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1999). Resolución Ministerial No. 21/99. Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores. - - p.591-596. - - En Gaceta Oficial de la República de Cuba. - - no. 36. La Habana.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(2007). Resolución Ministerial No 9. Sobre el Adiestramiento Laboral. La Habana.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1993). Resolución Ministerial No. 5/93. Sobre las regulaciones del Adiestramiento Laboral. La Habana.

UNESCO (2008). La educación inclusiva: El camino hacia el futuro. Conferencia Internacional de Educación. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002338/233813M>.