

Título: La preparación profesional de los tutores para la atención a los técnicos medios de Electrotecnia y de Informática en adiestramiento laboral

Title: The profesional preparation of the tutors to attend the midle level technical in electrotechnical and Computer in job training.

Autores:

Ing. Melba Rivas Cáceres. Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca", especialista principal en equipamiento, email:mrivas@ucp.pr.rimed.cu

Dr.C. Milagros del Pilar Alea Díaz. Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saiz Montes de Oca", Facultad Educación Media, email: milagros@ucp.pr.rimed.cu

Resumen

En el artículo, se presenta un estudio de la preparación de los tutores de los técnicos medios de Electrotecnia y de Informática en adiestramiento laboral. En este se reflexiona en cuanto a los antecedentes históricos y tendencias en la preparación de los tutores de las entidades laborales, la etapa de adiestramiento laboral y el rol del tutor de la entidad laboral en la atención del adiestrado; así como de los sustentos teóricos del proceso de preparación de los tutores.

Palabras claves: adiestramiento laboral, antecedentes y tendencias, preparación del tutor

ABSTRACT

The article is about a study of the preparation of the tutors of the technicians of Electrotechnics and Computer science in labor training. In this one reflects about historic antecedent and tendencies in the preparation of the tutors of the labor entities, about the stage of labor training and the rols of the tutor in the labor entities in the attention of the one trained, as well as the theoretical sustenance of the process of the tutors' preparation.

Introducción

En la actualidad se le concede gran importancia a la formación continua y permanente de los técnicos medios recién graduados. Para estos se establece una etapa de adiestramiento laboral, necesidad originada por el desarrollo de la ciencia y la técnica, los requerimientos de los cambios tecnológicos en las empresas y las propias necesidades que sienten estos de elevar su nivel profesional y humano.

Una premisa fundamental que debe cumplir el adiestramiento laboral, es la de mantener una adecuada correspondencia entre la formación recibida y la ubicación laboral del egresado. Como aspectos a los que se debe prestar atención durante esta etapa, Álvarez y García (2005) consideran el tipo de contenido de trabajo, la interacción con el colectivo laboral, el desarrollo de aptitudes profesionales, las habilidades para dar respuesta a situaciones reales, la capacidad para organizar su trabajo, su independencia en la generación de iniciativas durante la ejecución de las tareas, entre otros.

En la etapa de adiestramiento laboral se requiere, que al egresado se le creen las condiciones necesarias que permitan el desarrollo exitoso de su actividad profesional, el que puede estar afectado no sólo por la falta de destreza, sino también por la carencia de determinados conocimientos para resolver los problemas profesionales del área en que debe desempeñarse. Es innegable que en el adiestramiento laboral, las situaciones objetivas y subjetivas del centro laboral ejercen un efecto condicionador sobre las posibilidades de realización de las diferentes actividades por el recién graduado, que pueden mediatizar o favorecer su eficaz desarrollo. Además de la existencia de algunos de los elementos condicionantes en el desarrollo del adiestramiento laboral, existe otro tan importante como los ya relacionados, el enfrentarse a nuevos estilos de trabajo sin una atención sistemática por un especialista o tutor, figura a la que corresponde un importante papel en esta etapa, a partir de las acciones tutorales que debe realizar.

En el caso particular de los técnicos medios de Electrónica y de Informática en adiestramiento laboral, los profesionales de las entidades laborales en el desarrollo de sus funciones como tutores, planifican diversas actividades que incluyen el tránsito por ambas especialidades, mediante el desarrollo de acciones teórico- prácticas. La adecuada dirección de estas actividades por los tutores, requiere de su preparación técnica en correspondencia con el desarrollo tecnológico, así como de la preparación pedagógica y didáctica, por lo que el objetivo del presente artículo es, analizar los antecedentes históricos y tendencias de la preparación de los tutores de los técnicos medios de Electrónica e Informática recién graduados, el papel del tutor designado por la entidad laboral para atender al adiestrado y los sustentos teóricos del proceso de su preparación.

Desarrollo

En el análisis que se presenta, se reflexiona primeramente en cuanto a los antecedentes históricos y tendencias de la preparación de los tutores designados por las entidades laborales, concluyendo con las particularidades de este en los profesionales de la brigada especializada de la Universidad de Pinar del Río. De manera análoga se procede con el papel que deben desempeñar en la etapa de adiestramiento laboral. Posteriormente se profundiza en los sustentos teóricos del proceso de preparación estos tutores desde la Pedagogía Profesional y la teoría de la Educación de Avanzadas.

Antecedentes históricos y tendencias en la preparación de los tutores de las entidades laborales para la atención a los adiestrados

En el estudio de los antecedentes de la preparación de los tutores de las entidades laborales, para la atención a los técnicos medios en adiestramiento laboral, se ha tenido en cuenta las tres etapas planteadas por Mazorra(2004), en las tuvo en cuenta tanto la preparación técnica como la preparación pedagógica y didáctica.

La primera etapa, se extiende desde antes de la colonización española hasta 1818 en que surge la primera escuela técnica en Cuba. Durante todos estos años, al no existir la escuela, la preparación para el trabajo se producía en la propia práctica, bajo la dirección del maestro en el oficio o la persona más preparada para ello, el cual ejercía una influencia determinante en la formación para oficio.

La formación profesional en los oficios alcanza un escalón superior en el siglo XVII. El surgimiento y desarrollo de ramas e industrias para la producción azucarera, naval, la construcción, la minería, entre otras, fue haciendo necesaria la especialización en determinados oficios. Surgen los aprendices, los oficiales y los maestros de oficios. La formación mantenía su carácter informal y era fiscalizada por los llamados alcaldes examinadores, que se desempeñaban como asesores evaluadores, surgidos para aprobar a los aprendices y oficiales que querían establecerse por su cuenta en el ejercicio de algún oficio.

Aunque no se puede hablar en esta etapa de tutor, este maestro en el oficio o persona más preparada, realizaba esta función. Esta persona poseía preparación técnica ya que era el de mayor experiencia en la ejecución de la actividad de trabajo y su preparación pedagógica y

didáctica estaba ligada a los conocimientos y habilidades que había desarrollado empíricamente. Este modelo de aprendizaje en los oficios, según (Mena y otros autores, 2012) se ha mantenido en el tiempo hasta la actualidad.

La segunda etapa, desde 1818 hasta el 1960. Esta etapa coincide con el surgimiento y desarrollo de la escuela politécnica y con ella, la responsabilidad de la formación de los obreros pasa a esta. En el transcurso de estos años y dependiente del desarrollo socioeconómico del país, se construyeron escuelas técnicas con áreas dedicadas a la actividad práctica (talleres, polígonos, áreas de cultivo). En algunas especialidades se alcanzaba una vinculación con los centros de producción, tal era el caso de las especialidades agropecuarias y de comercio fundamentalmente, en que la formación se vinculaba con las empresas productoras o de servicios en la realización de las prácticas de los estudiantes. En esta etapa, también se insertaron en las escuelas, obreros experimentados de las fábricas como maestros o instructores, que contribuyeron a la preparación profesional básica de los obreros en formación.

En esta etapa no se disponía de normativas para el tratamiento al obrero recién graduado, ni la responsabilidad de la empresa en este sentido, aunque estos obreros una vez graduado contaban con el apoyo de los obreros experimentados de las empresas. La preparación profesional de los trabajadores experimentados tuvo igual comportamiento que en la etapa anterior, desde el punto de vista técnico dado por su experiencia, así como la pedagógica y didáctica por la forma de transmisión de los conocimientos y habilidades adquiridas empíricamente.

La tercera etapa, se inicia en 1960 y llega a la actualidad.

En el período del 1960 a 1970, se priorizó la formación de fuerza calificada para dar respuesta a las necesidades urgentes de la economía, y se crearon un número considerable de institutos politécnicos, primero los industriales y después los agropecuarios.

La necesidad de integrar las escuelas politécnicas y las entidades laborales en la formación inicial de los obreros y técnicos medios, llevó en el período del 1976 al 1980, a la modificación de los planes de estudio, ocurriendo un salto cualitativamente superior en la enseñanza con un carácter práctico. En este sentido se contó con la participación de especialistas de los organismos empleadores y las prácticas en las entidades laborales, de tal modo que se establecen los convenios entre las escuelas politécnicas con dichas entidades en los diferentes territorios.

La formación inicial de los obreros y técnicos medios que había venido perfeccionándose, además de implementarse otras especialidades, se deprimió notablemente en la década de los 90, en los duros años del período especial. Esto estuvo dado porque las entidades laborales no podían asimilar a los estudiantes y la escuela carecía de la base material de estudio para garantizar las prácticas.

En ese momento se inicia un proceso de la concientización y sensibilización de directivos educacionales y empresariales de la necesidad de estrechar los vínculos entre las entidades laborales y la escuela politécnica en función de la formación del futuro trabajador. Al respecto se establecieron áreas de trabajo, denominadas aulas anexas, para que los obreros y técnicos en formación desarrollaran las habilidades profesionales. Estas áreas se han mantenido funcionando hasta la actualidad.

En consonancia con los planes de desarrollo económico y social del país, así como de las necesidades de la dirección de planificación física, se han continuado implementado nuevas especialidades, incluso fundiendo en ellas varias carreras, existiendo actualmente 50 especialidades entre obreros calificados y técnicos medios, las que se ofrecen teniendo en cuenta las demandas de cada territorio.

Entre estas especialidades que se ofrecen en la actualidad, se encuentra la de Técnico Medio de Informática y Comunicaciones que incluye los perfiles de Informática, Automática, Electrónica y Telecomunicaciones.

Para todos los recién graduados, a partir del año 1972, se establece el deber del cumplimiento del servicio social durante 3 años, con el propósito de que pongan los conocimientos adquiridos en su formación, al servicio de la sociedad de acuerdo con el planeamiento y prioridades de las tareas de desarrollo que determina el Gobierno Revolucionario.

La ley surge de las experiencias del Servicio Médico Social y Social Dental, que resultaron muy positivas y que demostraron lo recomendable que resultaba en la adaptación del recién graduado a la vida laboral. A pesar de las ventajas reconocidas, no se disponía de normativas que responsabilizan a las entidades laborales con su atención, por lo que continúan los recién graduados apoyándose en los trabajadores experimentados de las entidades laborales.

En el 2007, ya se establecen normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre el adiestramiento o preparación laboral durante un período de dos años, que las empresas deben desarrollar con los recién graduados que ingresen a estas. Además en los lineamientos del Partido aprobados en el 2012, se precisa el tratamiento laboral que se le debe dar a estos en el proceso de reforma laboral. Más recientemente el código del trabajo aprobado en el 2013, introduce

modificaciones en el tiempo de duración de la etapa de adiestramiento en correspondencia con las evaluaciones periódicas.

En esta etapa, se empezó a prestar atención a la preparación de los recursos laborales de manera selectiva para la solución de problemas vinculados directamente al desarrollo técnico, económico y social. Los profesionales seleccionados reciben preparación técnica a través de los organismos y departamentos de capacitación.

Además se realizan acciones por los capacitadores de las entidades laborales y de los centros politécnicos sobre aspectos generales de la tutoría, funciones y responsabilidad del tutor, pero no se incide en su preparación pedagógica y didáctica. En la preparación especializada del tutor, el énfasis mayor se ha hecho en el trabajo a desarrollar durante las prácticas pre-profesionales, por la incidencia que tiene estos en la formación inicial del técnico medio; no resultando así con la preparación de estos para atender a los adiestrados.

Es de destacar que en las universidades también se lleva a cabo la preparación de profesionales de las entidades laborales con carácter selectivo mediante cursos de superación dirigidos a la satisfacción de necesidades de complementación, actualización y profundización de los conocimientos de los profesionales. Entre estos se incluyen los diplomados, maestría y doctorados mediante los cuales se preparan los profesionales para identificar, detectar y solucionar problemas del entorno laboral y transformar la realidad social.

En resumen, el estudio de la preparación de los tutores para atender a los técnicos de nivel medio en adiestramiento laboral, ha transitado por varias etapas que han estado marcadas por el desarrollo técnico, económico y social del país, las que han estado carentes de acciones intencionadas para la preparación del tutor para su accionar desde el punto de vista pedagógico y didáctico.

Las tendencias en la preparación del tutor para la atención a los técnicos medios durante la etapa de adiestramiento laboral pueden sintetizarse de la siguiente forma:

1. Una preparación técnica dada por la experiencia en la ejecución de la actividad de trabajo, y la preparación pedagógica y didáctica con carácter empírico, basada en los conocimientos y habilidades desarrolladas en la práctica.
2. La preparación con carácter selectivo, que enfatizaba en la preparación para la solución de problemas acuciantes que afectaban el desarrollo económico y social de la empresa o para enfrentar el desarrollo técnico, que incidía en la preparación técnica de los que eran tutores, pero no aportaba conocimientos pedagógicos y didácticos.
3. La preparación mantiene su carácter selectivo desde el punto de vista técnico y especializado. En este último sentido, se lleva a cabo la preparación en los aspectos generales, funciones y responsabilidades de los tutores, pero no enfatiza en su desempeño pedagógico y didáctico para cumplir estas responsabilidades.

Del estudio de los antecedentes históricos y tendencias de la preparación de los tutores de los técnicos medios en adiestramiento laboral, se puede inferir, que este comportamiento es común a cualquiera de las especialidades, en particular para los que atienden a los técnicos medios de Electrónica y de Informática.

La etapa de adiestramiento laboral y el papel del tutor de la entidad laboral en la atención al adiestrado

La tutoría es una palabra polisémica, derivada del latín *tutela*, que etimológicamente significa protección. Esta ha sido aplicada cuando se confiere autoridad a una persona para cuidar de otra, que de acuerdo a la ley no tiene completa capacidad para administrarse a sí misma.

Una de las primeras funciones que se atribuyó a los tutores, fue la de ser un guardián o un padrino encargado de vigilar que quien estuviera bajo su tutela llevara una vida correcta y respetara a los demás.

Sin embargo, en la cultura griega se encuentran los primeros antecedentes de este término desde el punto de vista educativo, donde el método mayéutico de Sócrates resaltaba la figura del tutor como la persona que ayudaba al estudiante a que alcanzara el conocimiento por sí solo. En sus escritos Sócrates hacía referencia a la importancia de combatir la ignorancia de un sujeto, a través de que el otro le ayudara a descubrir las incongruencias de sus actuaciones.

Según (Lara, 2002), la tutoría como apoyo de la enseñanza y como relación personalizada, surge históricamente de las prácticas formativas que se realizaban en los talleres medievales y de la figura del maestro que tenía bajo su cargo (tutela) a uno o varios aprendices en los gremios de la época.

Se observa entonces que la tutoría no se limita a un campo de acción (aunque es un tema frecuente en ambientes académicos), esta evoluciona o se adapta a la época, al contexto geográfico y a la situación socio-político que prevalezca y puede tener o darse con un carácter formal o informal.

Las tutorías pueden estar enfocadas a la formación profesional, que pretende vincular el proceso formativo de los estudiantes con el entorno productivo o al desarrollo profesional del de nuevo ingreso.

En el primer caso, la tutoría en las prácticas pre-profesionales y prácticas laborales, se planifican actividades para que desarrollen los estudiantes dentro de las empresas, las que deben ser acordes a su perfil profesional, además ser orientados y asesorados por profesionales-tutores nombrados para tal fin por la institución educativa y la entidad laboral.

En el otro caso, la tutoría durante el adiestramiento o adaptación laboral, es responsabilidad de la entidad laboral que recibe al recién graduado. En esta se planifican actividades que favorecen el eficaz desarrollo profesional, a través de la vinculación adecuada entre la formación recibida y la ubicación laboral del egresado.

En la actualidad el proceso de tutoría a los recién graduados se lleva a cabo a escala mundial, al respecto (González y Mendoza, 2012) refiere que es una herramienta más de los planes de desarrollo de personal de las empresas. En este sentido reconoce que de no tener plazas disponibles para ellos una vez concluido el adiestramiento, tienen la ventaja de ingresarlos a una base de datos de personal, que en caso de planes de reemplazo les permita elegir y contratar al nuevo empleado de manera ágil y eficaz. Esto les ofrece cierta certeza de que el nuevo contratado, se adaptará rápidamente al trabajo al tener un conocimiento previo de las actividades de la empresa, y facilita también la retención de los empleados con potencial.

Para el estado cubano, resulta de interés el trabajo que las empresas deben desarrollar con los recién graduados que ingresen a estas, al respecto existen normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su atención. Entre las resoluciones vigentes se encuentran las resoluciones siguientes: reglamento para el servicio social (Decreto 371/74), reglamento para el adiestramiento laboral (9/07), RS 19/08. Más recientemente en los Lineamientos del Partido (2012) y el Código del trabajo (Ley 116/2013)

Estos documentos normativos entre otras regulaciones que establecen y definen el término adiestramiento laboral, su objetivo, período en que se desarrolla, evaluación y las etapas que incluye, que por su interés se resumen a continuación.

- El adiestramiento Laboral, es el modo de formación que posibilita al recién graduado su adaptación laboral y preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos, así como el desarrollo de habilidades prácticas que le permiten estar preparados para asumir un cargo determinado en la entidad laboral donde fue asignado. (RS 9/2007, art 2)
- El 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. (RS 9/2007, art 3)
- Se evalúan trimestralmente, durante el período de entrenamiento.
- El organismo que reciba el graduado deberá preparar un plan de adiestramiento de carácter inicial, en la rama en la cual éste habrá de desarrollar sus actividades procurando al ubicarlo, situarlo en lugares en los cuales sea posible el intercambio de experiencias y la colaboración recíproca con otros trabajadores de mayor experiencia. (Decreto 271/1974, capítulo II, art 3)
- El programa de adiestramiento se realiza por etapas: la etapa introductoria o de familiarización, la etapa de aprendizaje de las profesiones o cargos relacionados con su perfil profesional, la etapa de preparación como posibles jefes directos de la producción o los servicios y la etapa final del adiestramiento y la evaluación correspondiente.
- El empleador posibilita al recién graduado su *adaptación laboral*, la preparación complementaria para desarrollar los conocimientos adquiridos y las habilidades prácticas, que le permitan desempeñar el cargo que ocupa o el que pasará a ocupar. (Código del trabajo, sección sexta)
- La duración de la preparación es determinada por el empleador, en dependencia de la complejidad del trabajo y los conocimientos del trabajador. (Código del trabajo, sección sexta)

Estos documentos también norman lo relacionado con la selección del tutor y sus funciones:

- El jefe de la entidad tiene la responsabilidad de garantizar la asignación del tutor al recién graduado durante la etapa de adiestramiento. Estos deben poseer experiencia y conocimientos de las actividades en que realizan, de manera que pueden contribuir a la formación integral de los recién graduados, además de probadas condiciones de autoridad, calificación y prestigio ante el colectivo de trabajadores. (RS 9/2007, art 10 y 11)
- Los tutores tienen la responsabilidad de:
 - 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.

En resumen la etapa de adiestramiento laboral es concebida y ejecutada en las entidades laborales con el propósito de preparar al recién egresado para desempeñarse en un determinado puesto trabajo. Durante esta etapa se asigna por parte de la entidad laboral un tutor, trabajador de experiencia, que contribuye con su formación integral.

En el caso de los tutores de los técnicos medios de Electrónica y de Informática, estos deben tener experiencias en ambos perfiles, así como garantizar las condiciones necesarias para que los adiestrados consoliden los conocimientos adquiridos y el desarrollo de habilidades profesionales mediante el vínculo entre la teoría y la práctica en el contexto de la brigada especializada.

Atendiendo al papel que le corresponde desempeñar a las empresa en la tutoría del recién graduado durante la etapa de adiestramiento, resulta necesario la preparación de los tutores con carácter intencionado tanto desde punto vista técnico como pedagógico y didáctico.

Presupuestos teóricos de la preparación de los tutores para la atención a los técnicos medios en adiestramiento laboral

Como presupuestos teóricos que se relacionan con la preparación de los tutores, se ha considerado los fundamentos de la Pedagogía Profesional y la teoría de la Educación de Avanzadas.

La Pedagogía Profesional potencia el vínculo de la escuela con la entidad laboral para contribuir al desarrollo de habilidades prácticas durante la formación inicial de los técnicos de nivel medio; así como el papel de la entidad laboral en la formación permanente una vez que egresan, donde consolidan los conocimientos y habilidades profesionales.

Los postulados de la Pedagogía de la Educación Técnica Profesional, constituyen punto de partida para el análisis de la formación profesional del tutor, el cual dirige el proceso de inserción laboral del obrero en el escenario de la entidad laboral. Tales propósitos se logran, si el tutor tiene dominio del proceso de formación inicial en que estuvo inmerso el técnico medios en la Educación Técnica y Profesional (ETP), que ha sido definido por Abreu (2004), como:

"... el proceso conscientemente dirigido de educación técnica y profesional de un obrero competente, portador de cultura general, político - ideológica, económico - productiva y tecnológica que le permita su mejoramiento continuo y la integración plena a la construcción del Proyecto Socialista Cubano; proceso que tiene lugar bajo las condiciones específicas de la integración Escuela Politécnica - Entidad Productiva" p. 40.

Los principios que orientan el modelo de la ETP, son factibles de su contextualización en el proceso de adiestramiento, quedando expresados de la siguiente forma: el carácter diverso y diferenciado de las especialidades de que egresan los técnicos medios, la subordinación-adecuación del proceso adiestramiento laboral al diagnóstico del egresado y a las características del proceso productivo de la entidad laboral, el carácter teórico-práctico del desarrollo de las tutoría para la consolidación de los conocimientos y habilidades profesionales en los adiestrados.

Estos principios orientan al tutor en cuanto a sus funciones y responsabilidad como parte de su formación profesional, que tienen marcada influencia en los ámbitos técnico profesional, así como pedagógico y didáctico. Además precisan la necesidad de tener en cuenta las particularidades de la preparación que debe tener ese tutor de acuerdo a los procesos tecnológicos que distinguen la especialidad y que a través de su actuación, pueda lograr la comunicación afectiva con los adiestrados, que posibilite el conocimiento de sus opiniones e inquietudes; la motivación por ejercer profesión de la cual egresan, propiciando su participación en el análisis y solución de problemas del contexto laboral; así como el empleo de la evaluación con carácter sistemático, diferenciado e integrador.

La relación objetivo - contenido - métodos - condiciones - resultados, que debe tenerse en cuanto en el proceso de adiestramiento laboral, se asume por considerar estos componentes indispensables en la preparación del tutor para dirigir dicho proceso. La relación armónica entre estos componentes privilegia la formación del tutor a partir del conocimiento que tiene de las exigencias actuales del modelo del profesional egresado de la ETP, es decir, el encargo social, los contenidos profesionales a fines con la actividad que el adiestrado debe realizar en la entidad laboral de manera convenida, la participación activa de estos en la solución de problemas profesionales desde dicho contexto, con el objetivo su preparación complementaria para desarrollar los conocimientos adquiridos y las habilidades prácticas. Los nexos entre los componentes facilitan además, la actividad y la comunicación y brindan especial atención a la interrelación entre el tutor y el adiestrado.

Las ideas fundamentadas aquí demuestran cómo a través de la formación profesional del tutor de la entidad laboral, se tributan a un objetivo supremo, el de contribuir a la formación de un trabajador-productor comprometido con la solución de problemas de su comunidad, de su propia cultura, es decir; un técnico medio preparado para la vida y para su necesaria transformación, con una conciencia de productor. Es una de las formas de introducir a los técnicos medios egresados de la ETP, de manera paulatina en el escenario de la entidad laboral, enfrentándolos a las nuevas condiciones productivas que impone el proceso de innovación científica y tecnológica.

La Educación Avanzada, que uno de sus objetivos fundamentales se relaciona con las aspiraciones de la preparación de los recursos humanos en el puesto de trabajo y concibe la formación profesional como un proceso permanente y continuo.

La teoría de la Educación Avanzada surge a inicios en la década de los 80 del siglo XX, y el Dr. Víctor Morles Sánchez del Centro de Estudios sobre Educación Avanzada, de la Universidad Central de Venezuela, es uno de sus principales representantes.

En Cuba, esta teoría ha sido representada por la doctora Julia Añorga Morales, junto a otros estudiosos del tema, tales como; González (1997), Valcárcel (1998), Valiente (2001), Santiesteban (2002), Castillo (2004), entre otros, que han profundizado en las diferentes aristas de esta teoría. De forma sintetizada, Añorga (1995) define el concepto de Educación Avanzada como:

"Paradigma educativo alternativo que estudia y sistematiza el proceso de mejoramiento de los seres humanos para proporcionarles nuevos conocimientos, habilidades, hábitos, sentimientos, actitudes, capacidades, valores, conducta y salud, facultándolos para la transformación y producción de conocimientos, a partir de provocar en los seres humanos participantes de este paradigma educativo, la motivación creciente, la independencia en la actuación y el pensamiento, la actividad creadora, la conciencia colectiva, la responsabilidad con los conocimientos y habilidades adquiridos". (p. 19).

Por lo que es posible inferir que la Educación Avanzada contribuye, como una eficaz alternativa, de preparación de los recursos laborales y en particular de los tutores que atienden a los técnicos medios en adiestramiento laboral; al perfeccionamiento de su actividad profesional, con énfasis en la individualidad. Desde el punto de vista epistemológico la Educación Avanzada es una teoría que, aunque está en proceso de construcción, ha logrado concretar sus bases teóricas propias: concepción de: objeto, objetivos, principios, regularidades, tendencias fundamentales, formas, tecnologías, métodos y medios de su desarrollo.

En correspondencia con lo anterior, se asume el término de preparación que se fundamenta desde la teoría de la educación avanzada como "proceso de organización de la formación para el desempeño de los recursos laborales y de la comunidad que les permita en su actuación lograr el mejoramiento profesional y humano de los seres humanos y su entorno. (Añorga,1995, p.57)

Conclusiones

- El estudio de los antecedentes históricos y tendencias de la preparación del tutor para atender a los técnicos de nivel medio en adiestramiento laboral, ha transitado por varias etapas que han estado marcadas por el desarrollo técnico, económico y social del país, las que han estado carentes de acciones intencionadas para la preparación del tutor para su accionar desde el punto de vista pedagógico y didáctico.
- El adiestramiento laboral es visto como 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.
- La tutoría es enfocada desde el punto de vista de la formación profesional vinculada, al proceso formativo o al desarrollo profesionales de nuevo ingreso
- Como presupuestos teóricos que se relacionan con la preparación de los tutores para la atención al técnico medio en adiestramiento laboral, se ha considerado los fundamentos de la Pedagogía Profesional y la teoría de la Educación de Avanzadas.

Bibliografía

1. Abreu Regueiro, R. (2004). Un modelo de la Pedagogía de la Educación Técnica y Profesional en Cuba. Tesis de Doctorado no publicada. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". La Habana.
2. Álvarez Moya C., García Ondarza A, M. (2005). El tutor en el adiestramiento laboral del egresado de la Educación Técnica y Profesional. Tesis de Maestría. UCP "José Martí". Camagüey.
3. Añorga, J. (1999). Educación de avanzada: paradigma educativo alternativo para el mejoramiento profesional y humano de los recursos laborales y de la comunidad.
4. Añorga, Julia, y otros. (1995). Glosario de términos de educación avanzada. Material impreso editado por el Centro de Educación Avanzada. Ciudad de La Habana.

5. Castillo, T. (2004). Un modelo para la dirección de la superación de los docentes desde la escuela secundaria básica". Tesis de Doctorado no publicada, Pinar del Río, Universidad de Ciencias Pedagógicas.
6. Decreto 371/74. Reglamento para el servicio social.
7. González Cano, Margarita y Mendoza Austria, Flor María (2012). La tutoría en la formación profesional y empresa. Consultado en octubre 2014 en www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_GestEmp/marg_cano/5.pdf
8. González, G. (1997). "La concepción sistémica del proceso de organización y desarrollo de la superación de los recursos humanos". Tesis de Doctorado no publicada. La Habana.
9. Imbernón, F. (1994) La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Hacia una nueva cultura profesional.
10. Lara García, Baudelio (2002). *Una aproximación al concepto de tutoría académica en el Centro Universitario de Ciencias de la Salud*. Investigación en Salud, abril/ 2002/vol.IV, número 001. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México. Consultado en octubre 2014 en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/142/14240106.pdf>
11. León García M (2003). Modelo teórico para la integración Escuela Politécnica – Mundo Laboral en la formación de profesionales de nivel medio. [Tesis Doctoral]. Ciudad de La Habana, Cuba: ISP "Enrique José Varona.
12. Ley 116/2013. Código del trabajo.
13. Lineamientos de la política económica del Partido (2012).
14. Mazorra García O. (2014). Modelo pedagógico para el mejoramiento del desempeño profesional del tutor de la práctica en las entidades laborales agropecuarias vinculadas al Centro Politécnico "Villa de la Revolución". Tesis de Doctorado no publicada. La Habana.
15. Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores. (No. 29/06).
16. Regulaciones sobre el adiestramiento laboral (RS 9/07).
17. Santiesteban, M. (2003). "Programa educativo para la superación de los directores de las escuelas primarias del municipio Plaza". Tesis de Doctorado no publicada La Habana. Cuba.
18. Valiente, P. (2001). La concepción sistémica de la superación de los directores de secundaria básica. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.
19. Valcárcel, N. (1998). "Estrategia interdisciplinaria de superación para profesores de ciencias en la Enseñanza Media". Tesis de Doctorado no publicada. La Habana: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona".