

LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA

La formación de la cultura laboral tiene diversas manifestaciones, refleja un alcance de interpretación a partir de los fines de la Educación Primaria. Su contribución a la teoría fundamentalmente lo constituye la concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral en los escolares la Educación Primaria. La novedad científica radica en la argumentación científica del concepto de formación de la cultura laboral a partir de establecer nuevas relaciones desde la apropiación de los conocimientos laborales, la sistematización del carácter laboral para la Educación Primaria, las cualidades laborales y de su tratamiento pedagógico desde los proyectos didácticos-laborales.



Laura Leticia Mendoza Tauler: Doctor en Ciencias Pedagógicas. Máster en Ciencias de la Educación. Profesora Titular. Directora del Centro de Estudios en Ciencias de la Educación de la Universidad de Holguín. Miembro del Tribunal Permanente de la Región Centro Oriental para la obtención del grado científico Doctor en Ciencias Pedagógicas.



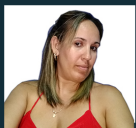
Prudencio Alberto Leyva Figueredo: Doctor en Ciencias Pedagógicas. Máster en Ciencias de la Educación. Licenciado en Educación en la Especialidad Educación Laboral y Dibujo Técnico. Profesor Titular. Director del Centro de Estudios para la Formación Laboral en la Universidad de Holguín. Coordinador del Doctorado en Ciencias Pedagógicas.



Inalvis Ramirez Rill: Doctor en Ciencias Pedagógicas, Máster en Ciencias de la Educación, Licenciada en la Educación Primaria. Dirigió el Proyecto de Formación de la cultura laboral en los niños adolescentes y jóvenes en el municipio Moa. Ha impartido docencia en pregrado y postgrado que sirven de preparación a docentes, funcionarios y cuadros.



Ernan Santiesteban Naranjo: Doctor en Ciencias Pedagógicas, Profesor Titular de la Universidad de Las Tunas, miembro del grupo de expertos de la Academia de Ciencias de Cuba, presidente del tribunal de idioma inglés para categorías docentes superiores y Mínimo Candidato a Doctor en Ciencias Específicas y director de EDACUN, Opuntia Brava y Redincitec.



Kenia María Velázquez Avila: Doctor en Ciencias Pedagógicas, Profesora Titular de la Universidad de Las Tunas. Es licenciada en Español-Literatura y máster en Ciencias de la Educación. Se desempeña como metodóloga de Ciencia y técnica.

ISBN: 978-959-7225-45-4



9 789597 225454

EDACUN

EDITORIAL ACADÉMICA UNIVERSITARIA



EDITORIAL ACADÉMICA
UNIVERSITARIA



LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA



LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA

Prudencio Alberto Leyva Figueredo
Laura Leticia Mendoza Tauler
Inalvis Ramirez Rill
Ernan Santiesteban Naranjo
Kenia María Velázquez Avila

UNIVERSIDAD DE LAS TUNAS

**LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL
EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA**

Dr.C. Prudencio Alberto Leyva Figueredo

Dr.C. Laura Leticia Mendoza Tauler

Dr.C. Inalvis Ramírez Rill

Dr.C. Ernan Santiesteban Naranjo

Dr.C. Kenia María Velázquez Avila



Diseño y Edición: MSc. Osmany Nieves Torres. As.
Corrección: Dr. C. Ligia Magdalena Sales Garrido. P.T.
Dirección General: Dr. C. Ernan Santiesteban Naranjo. P.T.

© Dr.C. Prudencio Alberto Leyva Figueredo
Dr.C. Laura Leticia Mendoza Tauler
Dr.C. Inalvis Ramírez Rill
Dr.C. Ernan Santiesteban Naranjo
Dr.C. Kenia María Velázquez Avila

© Sobre la presente edición
Editorial Académica Universitaria (Edacun)
Coedición: Opuntia Brava

DOI: <https://doi.org/10.35195/978-959-7225-45-4>

ISBN: 978-959-7225-45-4

Editorial Académica Universitaria (Edacun)

Universidad de Las Tunas

Ave. Carlos J. Finlay s/n

Código postal: 75100

Las Tunas, 2019



ÍNDICE

CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN EL PROCESO FORMATIVO DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA.....	1
1.1 CARACTERIZACIÓN DE LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL DESDE 1959 HASTA LA ACTUALIDAD	1
1.2 CONCEPCIONES TEÓRICAS RELACIONADAS CON EL TÉRMINO CULTURA	8
1.3 CONCEPCIONES TEÓRICAS RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL	16
1.4 LA FORMACIÓN LABORAL Y LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL.....	23
CAPÍTULO 2. CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA PARA LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA.....	29
2.1. PRESUPUESTOS TEÓRICOS-METODOLÓGICOS DE LA CONCEPCIÓN DE LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA.....	29
2.2. CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA PARA LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA.....	38
CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA PARA FAVORECER LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA.....	98
3.1. ESTRATEGIA PEDAGÓGICA PARA LA FORMACIÓN DE CULTURAL LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA.....	98
CONCLUSIONES	152
REFERENCIAS	

NOTA AL LECTOR

Hoy en día las confrontaciones en el campo pedagógico sobre la escuela se dirigen a un análisis crítico y de transformación, al tomar en consideración el papel relevante que ocupa en la formación integral del individuo.

La Educación Primaria en Cuba se basa en la concepción de enseñanza desarrolladora a partir de la unidad entre lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador. Su propósito es formar un escolar capaz de orientar su comportamiento con normas y cualidades, valores sociales relevantes; condiciones esenciales para un proceso integral del desarrollo de la personalidad.

La educación cubana ha considerado como parte del Modelo de la escuela primaria en los diferentes aspectos que lo conforman, el análisis de un conjunto de conocimientos, de habilidades, de desempeños, de normas de conducta, de formación de cualidades, entre otros, que son indicadores básicos para la formación de estos escolares. Se requiere fortalecer el trabajo de la cultura laboral desde la selección misma de los contenidos que deben ser aprendidos, y que incluye los significados que son transmitidos históricamente, para, el actuar diario de escolares, maestros y directivos, que incluye, además, las creencias, las ceremonias y las tradiciones compartidas por todos los miembros de la comunidad educativa. Se requiere, por tanto, que los escolares muestren una actitud laboriosa y responsable ante

las tareas que se les encomiendan. Valoren la importancia del trabajo del hombre y del suyo propio, manifiesten respeto y admiración por los oficios y profesiones más necesarias; en sentido general que se preparen para la vida.

El proceso de formación de la cultura laboral ha generado un interés creciente en el campo pedagógico que se evidencia en obras de investigadores tales como: Mari Lois (1995), García, (1996), García, y Addine (1999), Cerezal (1990, 2000), Fong, (2002), Delgado (2004), Fernández. (2006), Guerra. (2007), Leyva (2002-2014), entre otros. Estos investigadores abordan la formación laboral y la formación de la cultura laboral desde distintos ángulos y establecen la necesidad de su desarrollo en aras de contribuir al logro de una educación relacionada con la vida, con la práctica pedagógica y en especial, con el entorno social. Sin embargo, se evidencian dificultades teóricas y prácticas para su conceptualización y contextualización dadas por la deficiente valoración realizada al que la cultura laboral se refiere a problemas de la práctica social a los que se les dará solución, y que el saber hacer y cómo hacerlo pueden abarcar cualquier tipo de actividad social, sea laboral o no.

La experiencia cubana en este tema ha estado dirigida, fundamentalmente, al conjunto de conocimientos, habilidades y valores que conforman una concepción acerca del lugar y papel del trabajo para el hombre y el desarrollo social, así como una actitud consciente ante el trabajo y dominio de los requerimientos para el desempeño laboral.

El Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB) ha sistematizado la línea investigativa relacionada con la cultura laboral. Los estudios realizados demuestran que aún existen limitaciones en el desarrollo de la cultura laboral de los escolares de la Educación Primaria relacionada con la significación social y práctica individual que tienen los escolares desde el desarrollo de las actividades laborales.

El libro se caracteriza por la novedad científica y la actualidad. La primera radica en la argumentación científica del concepto formación de la cultura laboral para la Educación Primaria a partir de establecer nuevas relaciones desde la apropiación de los conocimientos laborales, la sistematización del carácter laboral para la Educación Primaria, las cualidades laborales y su tratamiento pedagógico desde los proyectos didácticos–laborales; la segunda se evidencia en la formación de la cultura laboral que alcanzan los escolares a partir del conjunto de significados científicos y culturales a los que se aspira en los momentos actuales para esa Educación y conforman una concepción acerca del lugar y papel del trabajo para el hombre y el desarrollo social.

Es de destacar también la significación social que subyace en las transformaciones de las cualidades de la personalidad de los escolares que se producen en los contextos: escolar, familiar y comunitario desde una actitud consecuente ante el trabajo y dominio de los requerimientos para su desempeño lo que impacta, de manera positiva, a largo plazo en la vida social y laboral.

En el contenido se describe parte del Proyecto Asociado al Programa Nacional del MINED “Perfeccionamiento del sistema Nacional de Educación” en la línea Formación laboral del CENFOLAB.

CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN EL PROCESO FORMATIVO DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA

1.1 Caracterización de la formación de la cultura laboral desde 1959 hasta la actualidad

La formación de la cultura laboral ha tenido momentos significativos en el proceso formativo que conducen a su desarrollo desde 1959 hasta la actualidad en correspondencia con los principales acontecimientos que marcaron pautas importantes y avances parciales en el desarrollo de la formación de la cultura laboral de los escolares de la Educación Primaria.

Con el triunfo de la Revolución, en el año 1959, se introducen unas series de cambios en el sistema educativo donde la formación de la cultura laboral ocupa prioridad en la formación integral de los escolares, como plataforma del modelo de hombre que ha de garantizar el desarrollo social. De esta forma el trabajo creador constituyó el elemento clave para el logro de las aspiraciones sociales, políticas y económicas deseadas. El gobierno revolucionario inició una trascendental transformación educacional que creó las condiciones para el establecimiento del Sistema Nacional de Educación y trazaron las principales líneas educativas, se declaró como elemento rector del sistema el principio estudio-trabajo; principio que se reforzó en el año 1961.

Esta etapa se caracterizó por la inclusión de cambios en los planes de estudios en correspondencia con

las transformaciones sociales producidas, por lo que en los primeros años se llevó a cabo un conjunto de acciones que movilizaron recursos personológicos de los escolares al incidir durante su formación con influencias del tipo laboral, entre las que se significan la creación de círculos de interés, los que constituyó un gran avance en el sistema educacional.

La aprobación de la Resolución Ministerial 392, estableció el carácter politécnico, de la Educación General y el Primer Congreso Nacional de Educación y Cultura, aseguró los lineamientos para la unidad del Sistema Nacional de Educación, abrieron las puertas al primer perfeccionamiento de los planes de estudios, proceso que aún subsiste y con las limitaciones en el orden teórico-metodológico se crearon las bases para el surgimiento creación de los huertos escolares.

La formación de los escolares a partir de los elementos científico-técnicos que se incluían en los planes de estudios, desde la declaración de los objetivos laborales, evidenció un carácter asistemático con predominio de lo teórico que dejaba al escolar sin prepararse intencionalmente para materializar el vínculo de la teoría con la práctica, por lo que el tratamiento a la formación laboral no distinguía la formación de la cultura laboral desde un carácter formal y no siempre propiciaba de manera adecuada el desarrollo de valores y cualidades de la personalidad socialista.

En el Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba, (1975) se precisó el fin de la educación y se destacó su carácter politécnico y laboral, lo que encausó el perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación, centrado en los planes de estudios y programas de la Educación General.

En los años 80 la concepción de la formación laboral estuvo centrada en la asignatura Educación Laboral y de prestación de servicios, en el resto de los grados; conforme a las características de los centros y los diferentes contextos desde la orientación formativa y científico-técnica de los contenidos.

En 1980 se declaró exigencia de la Educación Primaria la formación integral y multifacética de los escolares; sin embargo, los objetivos y contenidos laborales aún se mantenían como elementos aislados desde la concepción del plan de estudio, aunque ya se enfatizaba en el aprovechamiento de las características socio-productivas del contexto socio cultural como un elemento alternativo para desarrollar la formación laboral y cultura laboral en los escolares.

Un elemento distintivo lo constituyó el tratamiento a lo laboral, aunque no se correspondía con la realidad socioeconómica de los diferentes contextos de actuación de los escolares.

Los años 90 se caracterizaron por una mejor organización escolar que ofrecía mayor flexibilidad a la escuela, para realizar ajustes a los programas

de las asignaturas; la concepción y aplicación del principio estudio-trabajo tuvo una gran incidencia en el papel que debía asumir la Educación Laboral para el perfeccionamiento de esta formación en los escolares. Se diseñó un Programa Director en este sentido que enfatizaba en el fortalecimiento de la instrumentación de la formación laboral y la articulación entre las actividades laborales y académicas del plan de estudio.

Las transformaciones de la Educación Primaria se aplicaron en los inicios del 2010, al trabajar por elevar el papel formativo de la escuela primaria en la preparación de los escolares para la vida, mediante la implementación, validación y perfeccionamiento continuo del Modelo de escuela primaria en el que precisan el fin y los objetivos de este nivel desde una perspectiva desarrolladora.

Este mismo año se introdujo el Sistema de Acciones Laborales (SAL) a partir de estudios realizados por el Instituto Central de Ciencias Pedagógicas definido como "...conjunto de actividades que propicien continuar desarrollando la formación de habilidades y hábitos laborales adquiridos por los escolares durante su tránsito por la Educación Primaria y Media Básica" (Cerezal y otros, 1993, p.21).

En la Educación Primaria el Sistema de Acciones Laborales, aunque estuvo diseñado para lograr una mejor integración estudio-trabajo, no logró los resultados esperados debido a la insuficiente labor docente-metodológica desde las diferentes

asignaturas para la integración coherente de los objetivos laborales a partir de las actividades derivadas de los programas de Educación Laboral; actividades productivas o socialmente útiles dentro de la escuela o en la comunidad, trabajo de los monitores y aulas pedagógicas, círculos de interés, la generación de motivaciones en el colectivo pedagógico y la vinculación escuela-familia-comunidad. Sin embargo, resultó insuficiente el diagnóstico de la aplicación del principio del vínculo estudio-trabajo en la escuela, la precisión de las actividades laborales y de orientación laboral y la formación de brigadas para el desarrollo de las actividades laborales de la escuela.

A partir del 2010 constituyen elementos importantes que movilizaron los recursos humanos en función del perfeccionamiento de la formación laboral del escolar, las transformaciones implementadas, concretadas en el Modelo de escuela primaria que tuvo como reto principal la necesidad de dotar a los escolares de una preparación para la vida a través de un proceso formativo que potenciara el máximo desarrollo de sus capacidades para enfrentar, de forma independiente, las exigencias del nivel de enseñanza subsiguiente.

A pesar de los aportes de múltiples investigadores que impulsaron el proceso de formación laboral y cultura laboral, no se precisan de manera explícita, los objetivos laborales a desarrollar y aunque se realizan propuestas válidas aún resultan fragmentadas y limitadas las acciones que se efectúan desde la escuela en aras de desarrollar en los escolares estrategias y orientaciones valorativas que les permitieran

identificar, comprender y proponer soluciones a los problemas laborales como parte del contenido de la enseñanza en diferentes contextos.

La escuela primaria se ha redimensionado y actualizado continuamente en función de proyectar un proceso formativo integral, de un alto enfoque desarrollador centrado en el escolar y su participación protagónica en los diferentes espacios pero se advierte todavía la necesidad de potenciar cada vez más un proceso de formación orientado hacia lo laboral como expresión del fin de la Educación Primaria: contribuir a la formación integral de la personalidad del escolar fomentando desde los primeros grados la interiorización de los conocimientos y orientaciones valorativas que se reflejen gradualmente en sus sentimientos, forma de pensar y de comportamiento acorde con el sistema de valores e ideales de la Revolución Socialista.

El objetivo fundamental consiste en lograr la formación de un escolar reflexivo, crítico e independiente que asuma un rol cada vez más protagónico en su actuación; que posea sentimientos de amor y respeto ante las manifestaciones vinculados a su patria, su familia, la escuela, sus compañeros y la naturaleza; que sea portador de cualidades esenciales como la responsabilidad, la laboriosidad, la honradez y la solidaridad. Estas ideas cobrarían mayor significado si se tiene en cuenta que las transformaciones connotan el ideal de hombre que se desea y requiere formar, en las condiciones del desarrollo económico, social y político alcanzado.

Es por ello que en el sexto congreso del PCC, desarrollado en abril de 2011, donde se trazan los objetivos de trabajo para los próximos cinco años, el lineamiento 141 se dirige a rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades personales y familiares.

La Educación Primaria otorga un lugar priorizado al proceso de formación de la cultura laboral en los escolares expresada en la participación activa, recreativa e independiente, según sus posibilidades y necesidades; en tareas laborales, productivas, de limpieza y embellecimiento de la escuela y el entorno comunitario; el planteamiento democrático de sus puntos de vista e intercambio con sus compañeros y la influencia en la conformación del sistema de acciones laborales que se adecue mejora las potencialidades existentes en el contexto socio-cultural. La interacción con sus maestros, compañeros y miembros de la comunidad durante el proceso de aprendizaje y desarrollo, con responsabilidad y cooperación en sus acciones; la aplicación creadora de los conocimientos adquiridos en función de la inventiva y la innovación en la búsqueda de solución de problemas de diversa naturaleza; la satisfacción de sus necesidades y motivaciones de aprendizaje y afectivas en correspondencia con su momento de desarrollo y de su capacidad cognoscitiva.

1.2 Concepciones teóricas relacionadas con el término cultura

La cultura es un fenómeno multidimensional y su aprehensión conceptual resulta polisémica; es por eso que se considera analizar la cultura como concreción de la multifacética actividad humana, material y espiritual, en sus dimensiones práctica, cognoscitiva, valorativa y comunicativa.

Existen diferentes autores que han sistematizado el término cultura entre los que se pueden citar: Hart (1987), Williams (1981), González (1984), Freire (1985), Valdivia (1988), Suárez (1989), Mitjans (1989), Guadarrama (1990), Fuentes (1997), Addine (1997), Prieto (2000), Álvarez (2001), Montoya (2005), Ortiz (2008), entre otros. Estos autores la analizan desde diferentes épocas y desde variados puntos de vista. Los estudios acerca de la cultura, desde la concepción dialéctico-materialista permiten aseverar que ella es creada por la humanidad en su actividad real.

Desde el punto de vista de la concepción marxista leninista, tiene un tratamiento profundo ya que la cultura incluye como momento esencial la propia actividad creadora, así como el conjunto de medios, capacidades y mecanismos a través de los cuales se realiza la actividad humana. Es la cualidad del objeto, medio y resultado de esta ya que su materialidad deviene de la existencia del hombre.

Se define como "...un complejo sistema de instrumentos, hábitos, deseos, ideas e instituciones

por medio del cual cada grupo humano trata de ajustarse a su ambiente cambiadizo y de mejorar la satisfacción de sus necesidades personales y sociales, por fortuna siempre crecientes” (Ortiz, 2008, p. 5).

También se afirma que es:

...conjunto de valores materiales y espirituales que ha creado la humanidad a través de los siglos. La cultura material, constituida por los valores materiales, las fuerzas productivas y los vínculos que se establecen entre los seres humanos y la cultura espiritual, representada por los resultados obtenidos en el campo de la ciencia, la técnica, el arte y la literatura. Del mismo modo el autor refiere que la división que existe entre ellas es relativa, pues la elaboración de objetos o instrumentos de trabajo es imposible sin la participación del pensamiento y concluye diciendo que el resultado de la producción espiritual (ideas, normas, imágenes, etc.) tiene una determinada forma material de manifestarse (libros, esculturas, etc.). (Valdés, 1998, p. 2)

Otro criterio refiere que la cultura o civilización, en sentido etnográfico amplio “... es aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades” (Taylor, 1987, 143).

Además, al referirse a la cultura, se ofrecen algunas ideas que manifiestan: “...es consecuencia del incesante movimiento de los pueblos que de un modo a otro de la tierra han ido cambiando y creando

valores artísticos, literarios, ideológicos” (Hart, 1987, p. 234).

En este caso se aprecia el papel de la cultura como motor impulsor de enriquecimiento espiritual de los pueblos en las diversas manifestaciones artísticas, a partir de su intercambio con el medio, pero no se tienen en cuenta los conocimientos de las ciencias que adquiere el hombre a lo largo de su historia.

Una conceptualización mucho más amplia está en: “...cultura no es solamente arte o folklore, sino que cultura es la forma como el hombre y la mujer se relacionan con el mundo, con la naturaleza, para transformarla y en ese proceso de transformación se produce la cultura” (Freire, 1985, p. 5).

Freire, en este caso, ve la cultura más allá del arte, al llevarla a las relaciones que establece el ser humano con el mundo y la naturaleza, al tomar en cuenta el proceso de transformación que se produce entre ambos y la actuación del ser humano. No obstante, en la cita no se refleja que desde ella misma debió haber adquirido conocimientos que le permiten las transformaciones.

Para comprender qué es cultura hay que analizar y comparar todas las culturas (por lo que no se puede hablar de cultura humana, sino de la existencia de múltiples culturas), condicionadas histórica, económica, social y ecológicamente, todas conforman las culturas de la humanidad.

Es así como el concepto de cultura comprende, además, la esfera de la creación artística, costumbres y tradiciones nacionales, el conjunto de conceptos y representaciones, así como las normas de conducta, lo cual se evidencia en el comportamiento de los miembros que conforman la sociedad, en su vida cotidiana y está determinada por las condiciones socio-económicas e ideológicas alcanzadas por dicha sociedad.

Independientemente de las posiciones que se asuman casi todas las definiciones han permitido determinar rasgos fundamentales:

- la socialización,
- el conocimiento,
- las creencias,
- el arte,
- la moral,
- el derecho,
- las costumbres y
- cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad, el conjunto de valores materiales y espirituales estables para originar una identidad distintiva.

Como se aprecia el término cultura ha tenido varias acepciones, las más generalizadas la identifican como todo lo creado por la humanidad a través del tiempo y que trasciende a través de la educación como conocimientos, habilidades y valores que permiten al hombre reconocer su existencia como un continuo proceso de perfeccionamiento individual y colectivo.

Una correcta interpretación de la cultura, debe tener sus referentes en el marxismo–Leninismo, el que establece su basamento científico-metodológico en la comprensión materialista de la historia, a partir de la cual se entiende esta como proceso y resultado de la actividad práctica y social del hombre, como un todo íntegro, en estrecha unidad dialéctica entre cultura espiritual y material. Lo anterior tiene su explicación en la interrelación que se establece entre el hombre, la sociedad y la cultura, que se efectúa a través de la educación como proceso socializador que posibilita que el hombre a través de su actividad productiva enriquezca la cultura y perfeccione la sociedad.

El acceso a la cultura no significa la aceptación de un producto cultural acabado, sino la participación activa de la comunidad, en el hecho cultural, la cultura tampoco está separada de la conciencia de la identidad colectiva, se considera ante todo y sobre todo como factor que contribuye al surgimiento de la nacionalidad.

La cultura abarca todo lo que una persona obtiene como miembro de una sociedad, los hábitos y

aptitudes que adquiere gracias a la tradición o a la experiencia, así como los objetos materiales fabricados por la comunidad. Se manifiesta en obras de arte, en las comidas, maneras de vestir, en el carácter de las relaciones con la familia y con otros miembros de la sociedad, en nuestra escala de valores, en la educación recibida, en las nociones del bien y del mal, en la arquitectura (el modo de construir las viviendas y las áreas de recreación), en la sexualidad, en las esperanzas, en la forma de combatir las enfermedades, en los mitos e ideas religiosas y en su práctica.

Las culturas se van formando, desarrollando, de uniones, de relaciones, de superposiciones de valores que se suman unos a otros y que inclusive pueden ser hasta valores opuestos. Por lo tanto las culturas son siempre el resultado de un mestizaje, de una combinación.

La cultura está en perpetuo movimiento, se transforma, crece, se desarrolla en diferentes direcciones, pero hay que tratar de hacer cambios que sean constructivos, que satisfagan espiritualmente a las gentes, que sean liberadores, que no anulen la personalidad humana.

La cultura actúa sobre los planos más profundos de la conciencia humana, refuerza los principios éticos indispensables en la sociedad. La obra humana, por lo tanto, tiene que expresar las complejidades y contradicciones de la sociedad de acuerdo con quien las hace.

La cultura se desarrolla en un proceso histórico-social concreto, por lo que no es repetitiva. Cada momento del desarrollo de la humanidad tiene sus expresiones culturales concretas, que son a su vez la sumatoria de toda la experiencia anterior acumulada durante cientos de años por cada uno de los grupos humanos. No es un proceso cíclico, la cultura es un proceso con un movimiento en espiral.

Al existir diferentes autores que trabajan el término cultura y dada su naturaleza se asume el siguiente:

...es el proceso histórico- social, en el cual el hombre, al relacionarse con el medio circundante, mediante su actividad práctica, conoce, valora y transforma la realidad natural, social y a sí mismo y, como resultado, se cristaliza lo humano en los productos, tanto materiales como espirituales, de dicha actividad, lo que lleva al desarrollo del individuo como sujeto social. (Celeiro, 2003, p. 12)

Se coincide, en tanto, la preservación y desarrollo de la cultura adquiere características especiales y está muy relacionado con los fines educativos planteados a la educación y comprende también las esferas sociológicas, económicas, políticas, tecnológicas, científicas y espirituales.

La concepción marxista de cultura involucra a todos los bienes creados por los hombres, tanto materiales como espirituales, así como la capacidad para apropiarse de ellos. Desde el punto de vista pedagógico en la cultura pueden identificarse

subestructuras; como la cultura laboral, artística, escolar, agrícola, energética, económica, religiosa y otras.

Explicar la concreción de la cultura en el contexto educativo incluye profundos patrones de valores, creencias, tradiciones que se han formado a lo largo de la historia desde la selección misma de los contenidos que deben ser aprendidos y compartidos por todos los miembros de la comunidad educativa.

Desde que surge la sociedad el hombre se ha preocupado por transmitir sus conocimientos de generación a generación. A la escuela le corresponde principalmente el papel de formar al hombre en los aspectos necesarios para poder vivir en sociedad. Lo anterior permite fundamentar en este sistema de *relaciones dialécticas* el desarrollo de una cultura escolar, que incluye en el aprendizaje escolar los nexos que se manifiestan de manera sistémica en las tareas pedagógicas. De esta manera se garantiza la formación de un hombre integral, preparado para actuar y utilizar creadoramente sus conocimientos, habilidades y capacidades en función de conocer, valorar e interpretar el mundo actual y transformarlo de acuerdo a sus necesidades y condiciones específicas.

En el contenido de la cultura escolar se seleccionan los conocimientos ya adquiridos por la sociedad sobre la naturaleza, la sociedad, el pensamiento, la técnica y los métodos de la actividad; la experiencia de la puesta en práctica de los métodos conocidos

de la actividad, expresada en habilidades y hábitos de la personalidad, la experiencia de la actividad creadora, de búsqueda tendiente a solucionar los nuevos problemas que se originen ante la sociedad; las normas de relación con el mundo entre los seres humanos, o sea, el sistema de educación volitivo, moral, estético y emocional.

La escuela como creadora de cultura debe cambiar conforme lo hace la sociedad y la familia en función de cumplir su objetivo principal que es formar integralmente a los escolares sobre la base de una cultura general.

La concreción de este objetivo implica la organización de un proceso de formación dirigido a las diferentes esferas de la cultura escolar dentro de la que se encuentra la cultura laboral, que en su sentido más amplio expresa la preparación del individuo para el trabajo y la vida social. Desde esta posición es preciso referirse a la cultura laboral como parte de la cultura escolar.

1.3 Concepciones teóricas relacionadas con la formación de la cultura laboral

La formación de la cultura laboral es un fenómeno multifactorial, el cual es estudiado por diversos campos del saber, a través de explicaciones, hechos y acciones que reflejan un desarrollo educativo de la actividad laboral. Forma parte de la realidad de múltiples experiencias que no se reducen únicamente a la acción pedagógica, ésta es la condensación o

expresión de la función social y cultural con el objetivo de contribuir a edificar una sociedad culta, favorecer la formación de una identidad cultural y desarrollar en los individuos su capacidad humana de relación social.

La formación de la cultura laboral en los escolares tiene que ver con el mundo de significaciones y sentido para que sean capaces de actuar y utilizar sus conocimientos y habilidades para enfrentar y dar solución, de forma creadora, a los problemas que se les presentan en la vida cotidiana, en un mundo cada día más rodeado de ciencia y tecnología.

En Cuba existe una tradición educativa gestada desde la actividad pedagógica de José Martí, Félix Varela y José de la Luz y Caballero, quienes refieren la necesidad de borrar el divorcio en la educación entre la teoría y la práctica; el estudio y el trabajo; el trabajo manual y el intelectual y la fusión de estas actividades en la obra educativa de la escuela. Con el triunfo de la Revolución, estas ideas cobran un significado diferente al convertirlas en principio básico de la pedagogía cubana, el principio de vinculación estudio-trabajo, que ha estado regulando todo el proceso de formación de la cultura laboral en los escolares. Sin embargo, en la literatura científica, al referirse a este tema, aun cuando se alude a disímiles conceptos para significar un mismo proceso y sus resultados, se precisan dos modos de concreción dirigidos uno hacia un fin formativo y otro hacia un fin económico.

Existen investigadores que han analizado la formación de la cultura laboral en el campo pedagógico, entre ellos: Cerezal (1990, 2000); Mari Lois (1995), García y Addine (1996, 1999), Fong (2000), Fernández (2006), Leyva (2002-2008), Delgado (2004), Ceregido (2006), Guerra (2007).

Las definiciones aportadas por estos investigadores, si bien llevan implícitos los componentes de la cultura orientados hacia lo laboral, resultan demasiado generales en su contenido. Es decir, la cultura laboral, no puede ser la misma para un trabajador que para un escolar, lo que diferencia una de otra es precisamente su contenido. Al respecto, se identifica la cultura del trabajo como término equivalente al de cultura laboral que debe alcanzar todo trabajador y a su manifestación, a saber:

...la alta calificación, la maestría en la utilización de los métodos de trabajo, el enfoque creador, la capacidad de asumir rápidamente las nuevas máquinas y los procesos tecnológicos, la capacidad de utilizar planificadamente y racionalmente el tiempo laboral y la capacidad de organizar de forma correcta el puesto de trabajo. Y reconoce que es la escuela la encargada de enseñar a los jóvenes, esta cultura. (Marí Lois, 1995, p. 65)

Durante la formación de la cultura laboral se establece una comunicación que posibilita el conocimiento e inserción del escolar en el entramado sociocultural de la comunidad. Esta comunicación se orienta a partir de patrones que le permiten el intercambio con sus maestros, con sus compañeros de brigada

y con el resto de las personas que intervienen en el proceso; el acto comunicativo permite un intercambio recíproco de información, teniendo en cuenta que el conocimiento y la experiencia que poseen los escolares como saber válido en el acto comunicativo.

El desarrollo de la formación de la cultura laboral se concibe sobre un enfoque histórico–pedagógico el primero se refiere a la consideración de las tradiciones educativas, la idiosincrasia y las historias nacionales que devienen en la preparación laboral del hombre a lo largo de la vida y el segundo implica establecer bajo qué normas se debe conducir la actividad laboral en las escuelas hacia el futuro.

Todo lo anterior conduce necesariamente a una búsqueda de consensos donde todos los sujetos socialicen su mundo de significaciones, a partir de una estrategia de transformación que lleva implícitas las transformaciones colectivas docentes (punto medular), las transformaciones de los demás colectivos (escolares y familiares) y un cambio de significados relacionado con la actividad laboral.

La formación laboral como fenómeno social que lleva a una plenitud humana, a partir de las relaciones interpersonales que la educación puede suscitar entre los individuos permite la adaptación al ambiente, movilidad social, etc. Tiene relación con lo ético, con lo cultural y suele también interpretarse como la formación de la cultura laboral a partir de las diferentes expresiones históricas y contextuales de lo cultural.

El desarrollo de la formación de la cultura laboral se configura en la sociedad, a partir de la transmisión de pautas culturales de comportamiento, de iniciar y trabajar con la nueva generación en y para la vida social. Es un fenómeno multifactorial, el cual es estudiado por diversos campos del saber, que son traducidos en explicaciones, hechos y acciones que reflejan un desarrollo educativo de la actividad laboral.

Cuando se habla de formación de la cultura laboral no se está refiriendo a una preparación intelectual en sentido general, porque esa es la meta de todas las acciones de la escuela; se está enfocando hacia una preparación intelectual en función de una formación que sea, científica, tecnológica, artística, moral, etc. En función de la formulación y solución de problemas en y para la vida social que incluye lo laboral y permita a los alumnos conocer el mundo en que viven, aplicar sus conocimientos y tratar de transformarlo, aunque sea desde un espacio vivencial, esta comprensión del mundo le permite al sujeto distinguir su posición ante los demás, buscar nuevas relaciones sociales, comunicarse y poder explicar sus necesidades.

Por tanto, buscar una definición clara de formación de la cultura laboral requiere que se precise y se adopte un concepto operacional de formación y que no se confunda con otros aspectos totalizadores de su formación integral visto desde los fines de la educación, la formación es la que dinamiza la educación propuesta por la sociedad. Se entiende la formación de la personalidad como:

...proceso dirigido, en particular del desarrollo de la individualidad humana, en el que se sintetizan los rasgos típicos del sujeto social, así como el logro de la unidad de los procesos cognoscitivos y los motivacionales afectivos como expresión de la integridad de la personalidad. (López, 2000, p. 68).

A tenor con lo anterior se requiere de un sujeto activo en su propio aprendizaje y desarrollo; capaz de transformar el mundo que vive y transformarse a sí mismo pues formar al hombre es prepararlo para vivir en la etapa histórica concreta en que se desarrolla su vida. Dentro del proceso formativo, la formación de la cultura laboral ocupa un lugar importante pues “...debe garantizar la creación de una sociedad de productores, libre de personas que tengan dentro de sus objetivos aprovecharse del resultado del trabajo ajeno y poblada de individuos laboriosos, solidarios y altruistas” (Alarcón y Gómez, 2006, p. 3).

La formación de la cultura laboral es analizada como “...la preparación que adquiere el individuo en la esfera del trabajo en su sentido más amplio, que incluye no solo el desarrollo de habilidades laborales, sino también conocimientos y actitudes acerca del mundo laboral” (Cerezal y otros, 2005, p. 13).

Y como: “...preparación necesaria para resolver problemas técnicos y tecnológicos por lo que es y asumen también la cultura laboral como el resultado” (Baró y otros, 1996, p. 26); “...conjunto de conocimientos, habilidades y valores que conforman una concepción acerca del lugar y papel del trabajo

para el hombre y el desarrollo social, así como una actitud consciente ante el trabajo y dominio de los requerimientos para el desempeño laboral” (García 1996, p. 2).

...es el contenido de la cultura escolar, que incluye una concepción científica del mundo, normas de conducta laboral, valores, conocimientos, habilidades y hábitos de trabajo manual e intelectual, así como los procedimientos para crearlos, aplicarlos y transmitirlos, que indiquen la preparación del escolar para apreciar, valorar y realizar el trabajo intelectual, productivo y socialmente útil que realizan en su contexto de actuación. (Fernández, 2000, p.8)

Estos autores analizan lo laboral y su vínculo con la cultura en la medida que acotan el papel y lugar del trabajo en la formación de los niños, adolescentes y jóvenes que se alcanzará relacionado con el trabajo y la solución de los problemas de la vida social. En tal sentido se connota que la cultura laboral se refiere al conocimiento, valoración, significación de la actividad laboral y su repercusión formativa en la personalidad del hombre, así como el conocimiento del espectro de profesiones y oficios en los cuales, en un futuro pudieran los educandos especializarse.

Tomando en consideración lo anterior se significa el concepto de cultura laboral establecido por Cerezal (2005) en el que se pondera una concepción acerca del lugar y papel que significa el trabajo para el hombre y para el desarrollo social, así como una actitud consecuente ante el trabajo y el dominio de

los requerimientos para su desempeño, desde sus creencias y tradiciones.

Se asume entonces que la formación de una cultura laboral para el escolar debe ser vista como el proceso y resultado de la preparación consciente, organizada y sistematizada, que dirigida por la institución escolar en interrelación con los distintos agentes y agencias socializadoras logra desarrollar los contenidos laborales como resultado de una actuación independiente, activa y reflexiva del escolar primario desde un proceso de interiorización y crecimiento personal.

1.4 La formación laboral y la formación de la cultura laboral

La formación laboral tiene dimensiones que le aportan significación social para dar solución a los problemas de la práctica social y vivir en un mundo donde cada día son más numerosos los avances científicos y técnicos.

La complejidad del desarrollo histórico de esta categoría evidencia que no existe consenso al respecto. Los términos de uso más frecuentes han sido: Enseñanza Manual, Sloyd, Educación para el trabajo, Educación para la vida, Trabajo Manual, Tecnología para el Trabajo, Artes Manuales, Artes Industriales y Educación Laboral y a partir de la década de los años 90 se empezó a tratar un nuevo término denominado formación laboral. Sin embargo, a pesar de los distintos contextos socioeconómicos

en que fueron establecidos, se ha caracterizado en su totalidad por la preparación de los educandos para la vida, teniendo en consideración variantes como: el carácter práctico-productivo, la preparación para un oficio y la formación educativa y tecnológica a través del desarrollo de la personalidad de un hombre que logre ser útil a la sociedad.

El desarrollo de la formación laboral va más allá del aprendizaje de los educandos, debe corresponderse con los objetivos que pretende el alcance de la realización del propio individuo en el espacio de su grupo social. Debe manifestarse a partir de la adquisición de conocimientos y métodos de la actividad, la experiencia de la práctica expresada en contenido, así como las normas de relación con el mundo, lo volitivo, moral, estético y emocional.

En nuestro país se han destacado las investigaciones desarrolladas por Cerezal (1995), Báxter (1998), Fiallo (1997), Chávez (1999), Furió (1999), Rodríguez (2001), Alonso (2007), Infante (2007), Cuba (2008), Leyva (2014); entre otros.

Las definiciones más reiteradas son las que se refieren a la formación laboral como un "...proceso mediante el cual se prepara al escolar para que sea capaz de utilizar los conocimientos, hábitos y habilidades generales y politécnicas en la actividad transformadora concreta mediante el trabajo, orientada por el sistema de valores adquiridos tanto en las clases como en la experiencia cotidiana" (Baró, y otros 1996, p. 26)

Otra definición es:

...Proceso de formación y adquisición por parte de los alumnos del conjunto de conocimientos, habilidades, procedimientos, valores y normas de relación con el mundo, y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que están encaminados a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo (Cerezal 1999, p. 13)

También se ha dicho que: “Tiene necesidades de desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas, valores, pero estos son medios para algo más cualitativo que es proceso de crecimiento del individuo en sus cualidades psíquicas, tanto prácticas como intelectuales, es un proceso, pero no su contenido mismo” (Pérez 2004, p. 24). Y que es “...formación de cualidades de la personalidad que orienta al sujeto hacia la obtención de productos de utilidad social” (Leyva, 2014, p. 45).

Las definiciones anteriores tienen en común analizar que la formación laboral se desarrolla a partir de las especificidades de la actividad laboral atendiendo a las características de las educaciones, de forma que ésta incida de manera positiva en el comportamiento intelectual y laboral de los alumnos.

El desarrollo de la formación laboral tiene que promover una apertura a la cultura científica, laboral y tecnológica, a partir de conocer qué necesita la sociedad para contar con un buen trabajador, por tanto, su desarrollo se convierte en un factor

estratégico para promover el crecimiento económico y social del país.

El tratamiento al concepto de formación laboral debe concebirse desde la discusión pedagógica de la relación hombre-mundo, que se expresa en las necesidades y demandas sociales para el progreso distinguiendo sus rasgos esenciales y suficientes, así también se deben precisar las dimensiones para armonizar sus dos sentidos: como proceso y como resultado.

El estudio de la formación laboral deviene un proceso complejo, de indagación científica desde el punto de vista de diferentes disciplinas. Formación laboral es un concepto limitado de uno más general: formación. Dentro del proceso formativo, la formación laboral ocupa un lugar importante pues "...debe garantizar la creación de una sociedad de productores, libre de personas que tengan dentro de sus objetivos aprovecharse del resultado del trabajo ajeno y poblada de individuos laboriosos, solidarios y altruistas" (Alarcón, y Gómez, 2006, p.3). Se asume la definición dada por Leyva y Mendoza, que consideran a la formación laboral como: "...el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a prestar un servicio o a obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida" (Leyva y Mendoza, 2011, p. 24).

Se entiende por producto de utilidad y necesidad social

...aquel que es elaborado por el hombre y que llega a ser asequible a cada uno del resto de la comunidad

social; el mismo se diseña y elabora con la intencionalidad de resolver los problemas que tiene la sociedad y en la confección de los mismos se tiene en cuenta la intencionalidad para la que se diseñan y su empleo social (Leyva 2012, p. 32).

Este producto no es solo palpable, sino también contempla proyectos, acciones, ideas que contribuyen a la solución de problemas del sujeto y su entorno y a la satisfacción de sus necesidades económicas, sociales y culturales. Por lo tanto, se asume que las cualidades laborales son "...características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral". (Infante, 2011, p. 3). Es por ello que la formación laboral tiene que ver con el mundo de significaciones y sentidos para que los sujetos sean capaces de actuar y utilizar sus conocimientos y habilidades para enfrentar y dar solución, de forma creadora, a los problemas que se les presentan en la vida cotidiana.

El papel de la formación laboral transcurre en el proceso de apropiación de la cultura socio-histórica en su interacción con los agentes formativos, no solo se convierte en un producto del reflejo de la realidad, sino en un elemento dinámico por el sentido personal que va adquiriendo a partir del comportamiento laboral en diversas situaciones de la vida sociolaboral.

Por su parte la cultura laboral ha connotado la formación de una nueva cultura del trabajo como factor del cambio social y síntesis del nivel de socialización

alcanzado por el trabajo y las relaciones laborales a partir de un conjunto de valores materiales y espirituales creados para y por el proceso de trabajo; el horizonte cultural que sirve de prisma valorativo del trabajo y las relaciones laborales, el universo de los valores, creencias y orientaciones que matizan el medio laboral: la actividad y las relaciones laborales y el modo de ser en el medio y la actividad laboral.

Por su parte la cultura laboral va encaminada al nivel de desarrollo alcanzado por la sociedad en el desempeño efectivo de los escolares acorde con el nivel educativo, expresado en su capacidad real para enfrentarse a una situación concreta de trabajo.

La escuela de educación general en su carácter politécnico y laboral debe estar dirigida a lograr la formación, en los alumnos, de una cultura laboral. La formación laboral y la cultura laboral son conceptos muy ligados uno al otro, el primero está dirigido al proceso que se desarrolla para obtener como resultado el segundo.

Tomando en cuenta lo anterior la formación laboral, tiene por finalidad socializar mediante el trabajo, educar normas morales de conducta ante el trabajo, normas en las que se concentren las cualidades laborales. La cultura laboral que en su sentido más amplio expresa la preparación del individuo para el trabajo y la vida social en interrelación con la familia y la comunidad se realiza en los diferentes contextos de socialización.

Desde esta perspectiva se advierte el carácter dual de proceso y resultado que tiene la formación de la cultura laboral, en el que es necesario precisar el contenido de la cultura laboral, como parte de la cultura escolar que ha de formarse en el escolar, de manera que contribuya a su formación integral y potencialmente a alcanzar la cultura laboral que requiere la sociedad actual. En este sentido, la cultura laboral para el contexto escolar incluye una concepción científica del mundo al asumir el trabajo como principal actividad humana, normas de conducta, valores, sentimientos de amor hacia el trabajo y los trabajadores, conocimientos, habilidades y hábitos laborales de trabajo manual e intelectual, así como los procedimientos para crearlos, aplicarlos y transmitirlos, que revelen la preparación del escolar para apreciar, valorar y acometer el trabajo intelectual, productivo y socialmente útil que realizan en su contexto de actuación.

CAPÍTULO 2. CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA PARA LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA

2.1. Presupuestos teóricos-metodológicos de la concepción de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria

La formación de la cultura laboral en Cuba tiene entre sus principales objetivos formar ciudadanos capaces de enfrentar la construcción del socialismo con una alta conciencia y amor hacia el trabajo, así como una actitud científica y creadora ante la vida,

que, al relacionarse con el medio circundante, en su actividad práctica, conozcan, valoren y transformen la realidad natural, social y a sí mismos en un proceso histórico-social.

La Educación Primaria como ya se ha afirmado tiene como fin la formación integral de la personalidad del escolar al fomentar, desde los primeros grados, la interiorización de conocimientos y orientaciones valorativas que se reflejen gradualmente en sus sentimientos, formas de pensar y comportamiento, acorde con los valores e ideales de la revolución socialista.

Para ello la Educación Primaria establece como objetivos generales, entre otros:

- Mostrar una actitud laboriosa y responsable ante las tareas que se les encomiendan, así como ante el ahorro de materiales escolares y medios técnicos puestos a disposición de las escuelas.
- Cumplir con medidas de higiene y protección de su persona, de las pertenencias, de su escuela y del medio ambiente, así como contribuir al cuidado y conservación del patrimonio natural y cultural.
- Mostrar en distintos tipos de actividades, la apropiación de un sistema de conocimientos y habilidades intelectuales y manuales (observación, comparación, identificación, clasificación, argumentación y modelación),

mediante las cuales pueda conocer e interpretar componentes de la naturaleza, la sociedad y de sí mismos.

- Manifestar un desarrollo, acorde a su edad, de las habilidades básicas y deportivas, en las actividades físicas, deportivas, recreativas y laborales que realizan, y estar conscientes de su necesidad.

Como puede apreciarse una de las aristas que distingue la formación integral del escolar, lo constituye la referida a lograr una formación de la cultura laboral que le permita, desde las actividades laborales, la identificación con el entorno en el cual se desenvuelve, así como la adopción de los patrones laborales que lo caracterizan y distinguen de los demás. Posibilita el conocimiento de cuánto se aporta a la satisfacción de sus necesidades y al desarrollo de su comunidad. Implica también, que interactúe con sus compañeros de trabajo.

El proceso formativo de la personalidad de este escolar a lo largo de su vida está determinado por varios factores que son intrínsecos y extrínsecos a él limitados por los problemas sociales y los objetivos establecidos en la escuela para desarrollar dicha educación.

En tal sentido, en la pedagogía cubana, la formación del hombre se concibe

...como el resultado de un conjunto de actividades organizadas de modo sistemático y coherente, que le

permiten poder actuar consciente y creadoramente. Este sistema debe prepararlo como sujeto activo de su propio aprendizaje y desarrollo; hacerlo capaz de transformar el mundo que vive y transformarse a sí mismo; formar al hombre es prepararlo para vivir en la etapa histórica concreta en que se desarrolla su vida. (Báxter 2002, p. 144)

Asimismo, considera que la formación de la cultura laboral que tiene el individuo es observada:

...cuando el mismo es capaz de comprender la realidad objetiva que lo rodea y que a partir de sus configuraciones psicológicas le da la dirección y sentido a su vida, es capaz de regular sus actuaciones a partir de las relaciones entre lo objetivo (el interobjetivo del entorno material), la subjetividad y la intersubjetividad. (Báxter, 2002. p. 153)

A partir de estas consideraciones, la concepción para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria presentada, asume como fundamentos teóricos los siguientes:

- El Enfoque Histórico-Cultural de Vigotsky y sus seguidores, que reconoce la unidad de lo biológico, lo psíquico y lo social en la formación y desarrollo de la personalidad, y su carácter socio-histórico, activo y transformador. Esto permite comprender que la formación de la cultura laboral, tiene lugar en un contexto socio-histórico concreto y en un sistema de relaciones de acuerdo con

las particularidades del desarrollo psíquico que permite su comprensión como un fenómeno social determinado y determinante.

- El Enfoque Humanista de la Pedagogía Cubana, que considera a los escolares son centro del proceso pedagógico, que se pone en función de las necesidades individuales y combina la socialización con la individualización de manera plena. Los contenidos constituyen campos del saber interrelacionados para afrontar los procesos de cambio que se desarrollan integrados al contexto social.
- El concepto de cultura aportado por Celeiro, A. (2003) como el proceso histórico-social, en el cual el hombre, al relacionarse con el medio circundante, mediante su actividad práctica, conoce, valora y transforma la realidad natural, social y a sí mismo y, como resultado, se cristaliza lo humano en los productos, tanto materiales como espirituales, de dicha actividad, lo que lleva al desarrollo del individuo como sujeto social.
- La concepción de educación desarrolladora de la escuela primaria declarada por Rico. (2011), al considerar la necesidad de lograr en los escolares una transformación que debe estar dirigida, fundamentalmente, que sean dentro del proceso docente y en toda su actividad escolar y social, activos, reflexivos, críticos e independientes y se les prepare para la vida.

A partir de estos presupuestos se propone la concepción teórica para la formación de la cultura laboral como una derivación de la concepción científica del mundo desde el proceso de la realidad relacionado con la cultura laboral para los escolares de la Educación Primaria.

Desde la filosofía la concepción se entiende como una producción teórica importante que explica una parte de la realidad, sus procesos y su organización. Permite representar integralmente el proceso a partir de determinar sus componentes esenciales, relaciones y la organización sistémica que facilita su comprensión.

Una concepción teórica brinda el análisis de un objeto o fenómeno a partir de un punto de vista, y sobre esta base se deben fijar los conceptos esenciales o categorías de partida, así como los principios que la sustentan y una caracterización del objeto con énfasis en aquellos aspectos trascendentes que sufren cambios. Por otro lado, es aquella que contiene un sistema de ideas, conceptos y representaciones sobre un aspecto de la realidad o toda la realidad y sus respectivas consecuencias metodológicas.

Existen diversos autores que han trabajado investigaciones a través de propuestas de concepciones teóricas, metodológicas, didácticas y pedagógicas; se destacan García (1997); Ruiz (1999), Canto (2000), Silvestre y Moreno (2001), y Valle (2013); entre otros. Estos autores coinciden en que la concepción debe estar integrada por

los fundamentos generales, las ideas rectoras y estrategias metodológicas, las que se identifican con los componentes, categorías, principios, puntos de vista y exigencias.

De los autores anteriores se coincide con:

...al valorar que la concepción teórica es el conjunto de objetivos, conceptos esenciales o categorías de partida, principios que la sustentan, así como una caracterización del objeto de investigación, haciendo énfasis y explicitando aquellos aspectos trascendentes que sufren cambios, al asumir un punto de vista para analizar el objeto o fenómeno en estudio. (Valle 2013, p. 149)

Las valoraciones anteriores son complementadas con las realizadas por Montoya, (2005) al referir que las concepciones teóricas contribuyen a conocer aristas reales de todo el sistema cognoscitivo y valorar los procesos históricamente determinados, además de ampliar y abundar en los conocimientos ya descubiertos y ofertar nuevos elementos de significatividad.

Siguiendo la lógica de sistema la concepción teórica que se propone es entendida como el conjunto de posiciones teóricas relacionadas con la formación de la cultura laboral para la Educación Primaria que recoge un sistema de ideas y conceptos donde su concreción en la práctica perfecciona un proceso de carácter pedagógico.

De ahí que la concepción teórica que se propone se caracteriza por:

- Las ideas y conceptos sobre la formación de la cultura laboral para la Educación Primaria.
- El análisis de la formación de la cultura laboral contextualizado al fin y objetivos de la Educación Primaria que intervienen en el perfeccionamiento.
- El establecimiento de premisas como categorías de partida, así como las reglas de los principios más connotados para la formación de la cultura laboral.
- La nueva mirada del concepto cultura laboral como aspecto trascendente que sufre cambios.
- Las categorías que ofrecen una nueva perspectiva a la formación de la cultura laboral.

Los análisis anteriores han posibilitado proponer una concepción, en la que se evidencia el tránsito de la tradicional concepción de la formación de la cultura laboral desde un análisis general, a una nueva concepción para la formación de la cultura laboral para la Educación Primaria en un momento histórico determinado. Esta parte de reconocer que la Educación Primaria pretende:

...dar a conocer, fundamentalmente durante los años de escuela primaria, el mundo del trabajo en general, sus diversas facetas, y los aspectos de las condiciones

sociales y materiales de las distintas esferas de la actividad económica, mediante ella se promueve la familiarización con la actividad productiva, los instrumentos y máquinas más comunes, los materiales, los procedimientos y condiciones del trabajo, la producción y los principios de la ciencia y la tecnología a sus áreas de actividad. (Álvarez, 1997, p. 137)

La estructuración del proceso de formación de la cultura laboral se ajusta a las exigencias del modelo de la escuela primaria, que expresa "...un proceso educativo, activo, reflexivo, regulado que permita el máximo desarrollo de las potencialidades de todos los niños, en un clima participativo, de pertenencia, cuya armonía y unidad contribuye al logro de los objetivos propuestos con la participación de todos" (Bermúdez, 2004. p. 7).

Esta concepción declara su carácter activo a partir de tomar como núcleo metodológico central las transformaciones que ocurren en la escuela los cuales son esencialmente producto del trabajo que ella realiza, como resultado de las interacciones entre los factores internos y externos.

La concepción teórica que se propone es de naturaleza pedagógica porque se concibe en un proceso de formación de la cultura laboral escolarizado, es decir, desde la escuela, a partir de la integración de este contexto con los contextos familiar y comunitario, desde los elementos instructivos, educativos y desarrolladores. Por lo que es la construcción teórico formal que interpreta, diseña y ajusta la realidad de

la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria según la necesidad histórica concreta.

2.2. Concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria

La elaboración de la concepción pedagógica tiene un enfoque participativo que permitió en cada momento enriquecer las ideas iniciales, ajustar el contenido a las particularidades del escenario de la Educación Primaria y a las condiciones de los agentes educativos seleccionados. En ella se revelan los fundamentos teóricos y metodológicos que permiten concebir la formación de la cultura laboral para el escolar primario y se estructura a partir de diferentes momentos:

- La sistematización de los referentes teóricos relacionados con la formación de la cultura laboral y la formación laboral, lo que posibilitó un proceso de profundización acerca del objeto de investigación mediante la revisión bibliográfica.
- La caracterización del estado actual de la formación de la cultura laboral desde la observación y la aplicación de encuestas y entrevistas a diferentes agentes educativos seleccionados intencionalmente; el análisis de contenido y documental; las visitas a clases, y la constatación del estado de los conocimientos respecto a la cultura laboral de los escolares.
- La capacitación de los maestros y directivos desde la constatación de los resultados en el

proceso de enseñanza aprendizaje, donde se realizó la observación a diferentes actividades laborales, se valoraron los resultados del aprendizaje de los escolares y se desarrollaron actividades metodológicas y talleres de reflexión con los agentes y agencias involucradas como parte de la muestra seleccionada.

- La elaboración de la concepción pedagógica, sobre la identificación de los fundamentos generales; las ideas básicas y la propuesta de un marco conceptual.

Para la construcción epistemológica de la concepción se han tenido en consideración los siguientes aspectos; los que se sustentan en el método sistémico-estructural-funcional para determinar los principales componentes y relaciones esenciales a partir de:

- La elaboración del nuevo concepto de formación de la cultura laboral como el principal sistema conceptual y el nuevo punto de vista que se asume.
- El establecimiento de las premisas, sistematizadas, desde la teoría como categorías que dan sustento a la concepción que se presenta.
- Las reglas de los principios para el desarrollo de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria que orientan el proceder metodológico de la propuesta.

- La determinación de los componentes que conjugan e integran saberes que debe alcanzar el escolar y constituyen de la teoría relacionada con la formación de la cultura laboral.
- El tratamiento de los proyectos didácticos laborales la organización que adquiere el grupo en la búsqueda de solución al problema, en la relación escolar–maestro (individual), escolar–escolar–maestro (grupal).

En tal sentido se requiere de la reconceptualización de lo que tradicionalmente se ha entendido por cultura laboral la cual ha quedado a un nivel teórico general, al no reflexionarse en el rol que sea capaz de considerar el proceso de autodesarrollo de la construcción del conocimiento científico a través de la interpretación de que la cultura laboral no solo comprende las actividades laborales de mayor trascendencia en un contexto determinado, ni la identificación de los escolares con el entorno en el cual se desenvuelven.

En esta investigación se entiende por formación de la cultural laboral en los escolares de la Educación Primaria aquel proceso consciente, organizado, sistematizado y dirigido, como resultado de la apropiación y sistematización de conocimientos y cualidades laborales a través de las diferentes ramas del saber que abarca lo científico, lo tecnológico, lo artístico y lo artesanal socialmente adquirido, compartido y transmitido en la solución de problemas en y para la vida social y laboral a través de un sistema de influencias educativas en un contexto social e históricamente determinado.

Por tanto, la formación de la cultural laboral en la Educación Primaria:

Es un proceso consciente, organizado, sistematizado y dirigido porque en él está presente la influencia de varios factores: el escolar, la familia, las instituciones educativas, la comunidad y las concepciones políticas e ideológicas diseñadas según los problemas sociales planteados en las plataformas del estado. Se inicia desde las primeras edades, pasa por diferentes niveles, desde las nociones elementales de la familia y el medio que rodea, hasta la formación de una concepción ética, el desarrollo de habilidades y normas de conducta para actuar en disímiles situaciones; la formación de convicciones, valores, actitudes, hábitos, el desarrollo de sentimientos y formas de conducta estables.

Es resultado de la apropiación, sistematización de conocimientos y cualidades laborales a partir del reforzamiento de cualidades de la personalidad requeridas para poder insertarse en el mundo laboral que les permita a los escolares primarios la producción de artículos y la prestación de servicios de necesidad y utilidad social a lo largo de la vida. Se entiende por producto de utilidad y necesidad social.

... aquel que es elaborado por el hombre y que llega a ser asequible a cada uno del resto de la comunidad social; el mismo se diseña y elabora con la intencionalidad de resolver los problemas que tiene la sociedad y en la confección de los mismos se tiene en cuenta la intencionalidad para la que se diseñan y su empleo social. (Leyva, 2012, p. 32)

Este producto no es solo palpable, sino también contempla proyectos, acciones, ideas que contribuyen a la solución de problemas del escolar y su entorno y a la satisfacción de sus necesidades. La formación de cualidades de la personalidad que orienta al escolar hacia la obtención de productos de utilidad social; se toma en consideración los complejos mecanismos que intervienen en el proceso de formación de la personalidad para poder explicar la correlación entre formación y actividad laboral.

Se desarrolla a través de diferentes ramas del saber que abarcan lo científico, lo tecnológico, lo artístico y lo artesanal socialmente adquirido, compartido y transmitido desde elementos culturales. Se encarga de formar, laboralmente, cualidades en la personalidad de los escolares que se expresen mediante sus modos de actuación la obtención de productos y la prestación de servicios de utilidad social. Se privilegian el desarrollo de patrones culturales inherentes en los objetos sociales sobre bases científicas, tecnológicas y artísticas de los procesos asociados al desarrollo del conocimiento laboral. Se requiere de la solución de los problemas laborales que presupone la socialización de saberes, creencias, tradiciones, la transferencia de la información científico-técnica y artística de la cultura social a partir del carácter científico, tecnológico y artístico de acuerdo a su edad para prepararlos para la vida.

Se connota desde la solución de problemas en y para la vida social y laboral a partir de la tendencia a la formación de un hombre nuevo al capacitarlo

para diversas actividades profesionales donde se privilegien las motivaciones laborales que permitan su adaptación a los cambiantes contextos de innovación tecnológica y la reorientación técnico-profesional. Se trabaja por desplegar la imaginación, fantasía y creatividad en lo que el escolar hace y esforzarse por lograr la mayor belleza en ello, en particular en las acciones que mejoren la ambientación de la escuela, el hogar y la comunidad, así como en la apreciación de las diferentes manifestaciones culturales y de producciones artísticas, así como participar, de acuerdo a su edad, en ellas. Debe contribuir, desde la elaboración de sencillos artículos, a la solución de algunos de los problemas que se presentan en su hogar, en la escuela y en la comunidad y realizar actividades productivas en sus diferentes variantes, según su edad y apreciación de su valor y utilidad.

Se desarrolla a través de un sistema de influencias educativas en un contexto social e históricamente determinado. El desarrollo de la formación de la cultura laboral se configura en la sociedad, a partir de la transmisión de pautas culturales de comportamiento, de iniciar y trabajar con la nueva generación en y para la vida social mediante ella se tiende al fortalecimiento de actitudes, aptitudes y valores, se muestra respeto y admiración por los oficios y profesiones más necesarios para el país, y por los trabajadores en general.

La definición de formación de la cultura laboral explicada anteriormente constituye la base teórica de la contextualización y sistematización de los

componentes y el contenido de la formación de la cultura laboral determinado por las condiciones socio-históricas como un proceso mediante el cual de forma dinámica y dialéctica se relacionan e integran todas las acciones del escolar primario a partir de la actividad laboral, para satisfacer sus necesidades desde su incidencia en su formación y desarrollo; en él se resumen de forma abarcadora las funciones fundamentales de la cultura laboral para la formación del hombre.

El concebir la formación de la cultura laboral y redimensionarla para la Educación Primaria ha permitido representarla integralmente a partir de la estructura sistémica que le confiere una diferencia cualitativa en el orden teórico, epistemológico y metodológico a partir de:

- La significación laboral que toma en cuenta el sentido y la significación que ha tenido para el escolar la realización de actividades laborales como parte de su formación de la cultura laboral mediante la apropiación de los conocimientos laborales. Esto implica el mejoramiento de su actuación laboral, basado en la comprensión, explicación e interpretación del contenido que aprende y el significado de la tarea laboral que realiza asociada a los diferentes contextos de actuación.
- El resultado de la interacción entre lo cognitivo y lo afectivo-valorativo y en la capacidad de generar sentimientos, actitudes, cualidades laborales y valores en el escolar.

- El crecimiento personal como proceso de cambio y transformación alcanzado en el desarrollo de cualidades laborales en la personalidad de los escolares, dirigidas a la producción o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.
- La integración que se produce en la esfera cognitiva–instrumental y afectiva–volitiva–conductual del escolar, expresada en su formación laboral.

Para la formación de la cultura laboral en el escolar primario, a partir de las diferentes agencias y agentes educativos resulta necesario determinar, asegurar y tomar en consideración el cumplimiento de las premisas que resultan imprescindibles para la formación de la cultura laboral desde la perspectiva dialéctica, las que se dirigen no solo a los aspectos formales del proceso, sino a los elementos que generalmente aparecen de forma encubierta dentro del acto educativo. Las premisas propuestas constituyen condiciones que favorecen el proceso de formación de la cultura laboral y establecen una relación funcional de orientación relacionada con la formación de la cultura laboral para la Educación Primaria dirigidas a:

- Las potencialidades educativas para que los escolares se apropien y sistematicen los conocimientos, las habilidades, valores y cualidades en la solución creadora de los problemas laborales que se les presentan en los diferentes contextos de actuación.

- La apropiación de la experiencia histórico-social a partir de la adquisición de los instrumentos de la cultura humana relacionados con la producción de artículos de necesidad y utilidad social, como un proceso que implica el desarrollo cualitativo del escolar a través de la realización de las actividades laborales.
- La significación y sentido personal en el proceso de preparación, formación y desarrollo de la personalidad del escolar en su socialización e individualización en correspondencia con sus aspiraciones, planes o proyectos de vida trazados.
- El efecto de la colectividad, al propiciar la dinámica que se produce en los diferentes contextos sociolaborales, de modo que los fenómenos acontecidos marcan pautas en el proceso de cambio y transformación del escolar.

Entre estas premisas existe una relación e interconexión dialéctica, que garantiza las condiciones externas de influencia del medio social, con las condiciones internas propias del escolar para lograr una orientación acertada hacia el desarrollo de la formación de la cultura laboral.

Otros elementos en la concepción pedagógica que se presenta son los principios que la rigen para fundamentar la dirección del sistema de influencias educativas para la formación y desarrollo de la

personalidad del escolar, los que reconocen la necesidad de organizar el proceso formativo a partir de la correspondencia entre las necesidades, intereses y motivaciones extrínsecas e intrínsecas de los escolares y las necesidades, intereses y motivaciones de sus contextos de actuación de estos.

Para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria se asumen los criterios de Addine, (2003) quien señala que los principios son puntos de partida que establecen lo esencial en todo el proceso y constituyen el objeto de la teoría científica dada, erigiéndose en el límite superior de generalización en la teoría que poseen un carácter metodológico y gnoseológico. Se asume el principio de combinación e integración del estudio con el trabajo el que según las concepciones de Cerezal posee una función lógica-gnoseológica y práctica que rige la cultura laboral pues sirve de instrumento lógico para explicar, organizar y fundamentar la búsqueda de conocimientos laborales y cumplen una función metodológica a la hora de determinar el camino para alcanzar los objetivos o fines de la actividad laboral.

El principio de combinación e integración del estudio con el trabajo, constituye uno de los principios básicos de la pedagogía cubana e incluye la vinculación de la teoría con la práctica, la relación de la escuela con la vida y de la educación con la producción. Este principio en la Educación Primaria se concreta a través de las diferentes labores productivas y de servicios que realizan los escolares, ya sea en la agricultura o en otras ramas de la economía y en la utilización de los

conocimientos y habilidades adquiridos durante las clases para la solución de los problemas prácticos de su realidad.

Resulta importante que los escolares asuman un papel activo al desempeñar diferentes roles, analizar situaciones, buscar sus causas y consecuencias y las posibles alternativas para solucionar los problemas, dentro de la dinámica grupal y junto al establecimiento de las relaciones maestro-alumno y alumno-alumno que coadyuven al desarrollo de una comunicación asertiva y toman en consideración que ambos, maestros y alumnos enseñan y aprenden.

Este principio se fundamenta en la dependencia que tiene la educación de las relaciones económicas, políticas y sociales de la sociedad en cuestión, en la necesidad que tiene ésta de que sus miembros no se apropien solamente de un sistema de conocimientos, sino que puedan aplicarlos para resolver las demandas de la producción y se conviertan en productores y no en meros consumidores.

Acciones para la aplicación de este principio.

- Precisar las alternativas para que la interacción con lo laboral sea planificada con la participación activa de los escolares.
- Considerar las exigencias del mundo del laboral y crear hábitos de trabajo para lograr una educación más efectiva para el trabajo y la vida social.

- Seleccionar contenidos laborales transferibles a situaciones de la vida cotidiana, que favorezcan el aprendizaje colectivo y la interacción grupal.
- Favorecer la búsqueda creadora de los contenidos y hacer explícito su valor en la práctica social e individual de los escolares.
- Caracterizar las potencialidades y posibilidades de los sujetos como portadores y desarrolladores de las manifestaciones de las cualidades laborales.
- Potenciar el desarrollo de juicios valorativos de los escolares relacionados con el trabajo.
- Incentivar los sentimientos de amor al trabajo, comprensión de su utilidad, necesidad y la estimulación de sus potencialidades creativas.
- Promover el enriquecimiento de la experiencia individual y grupal a partir de la experiencia personal.
- Ofrecer a los escolares la posibilidad de pensar y actuar por sí mismos durante las actividades laborales.

De la pedagogía general se asume, además, como necesarios a considerar en la formación de la cultura laboral de los escolares el principio del politecnismo y el de la científicidad, ya que actúan como guías de las metas que el escolar debe lograr a través de

su actividad, para la transformación y creación de la cultura laboral, proceso a través del cual el escolar no sólo transforma el medio sino se autotransforma.

El principio del politecnismo y el de la científicidad, como necesidad de un proceso científico, vinculan el contenido de las asignaturas con los avances actuales de la técnica, la tecnología y la práctica social. En la Educación Primaria se concretan a través de la vinculación del escolar con las labores de su entorno, así como a través de los trabajos de investigación que forman parte del currículo de las asignaturas y las sociedades científicas que se desarrollan. Esto implica que el maestro debe revelar en todo momento la unidad de lo científico y lo politécnico, lo que se traduce en la reestructuración de toda su actuación sobre la base de este principio.

El hombre como un ser social debe desarrollar una orientación activo-transformadora de su personalidad y no pasivo-descriptiva. Para ello, desde la niñez todas sus adquisiciones y desprendimientos para su crecimiento personal deben estar inmersos en la realidad objetiva que le rodea.

Acciones para la aplicación de este principio.

- Promover la reflexión, debate y polémica con los escolares, sobre problemas contemporáneos de la sociedad, la técnica, la ciencia, la realidad cotidiana y su repercusión social futura.

- Promover alternativas para solucionar problemas laborales acompañados del cultivo de los valores éticos y sociales.
- Hacer del proceso pedagógico un proceso vinculado a todo lo que rodea al escolar en lo social, lo económico, lo político, lo familiar, lo productivo y a la naturaleza.
- Preparar a los escolares para enfrentar las problemáticas laborales a través de actividades que permitan asimilar los conocimientos científico-técnicos y desarrollar iniciativas.
- Valorar los resultados de las actividades productivas y sociales y su influencia en la sociedad.
- Brindar a los escolares la posibilidad de aplicar los conocimientos a la práctica, aprovechar que ella es también punto de partida y fin del conocimiento.
- Desarrollar actividades de trabajo que permitan la plena participación de todas las agencias involucradas en la labor social de los escolares.
- Favorecer la aplicación de los proyectos laborales que contribuyan al desarrollo en los escolares de una conciencia de productores o prestadores de servicios y no de consumidores.

- Presentar exigencias que estimulen el desarrollo intelectual, la valoración del conocimiento laboral revelado y de la propia actividad, a través de situaciones donde el escolar aplique los contenidos a la solución de problemas laborales.
- Responder a las necesidades educativas de los escolares con un enfoque sociolaboral, todo lo cual se pondrá de manifiesto en su formulación y control.
- Proyectar situaciones de aprendizaje que conjuguen saberes de distinta naturaleza.

Al analizar el concepto de formación de la cultura laboral que se propone como punto de partida de la concepción se requiere, la determinación de los componentes apropiación de los conocimientos laborales y sistematización del carácter laboral de la educación que reconocen el carácter integral de dicho proceso; sin embargo este no debe quedar reducido, solamente, al desarrollo de conocimientos, hábitos y habilidades manuales para el trabajo, sino que debe estar acompañado y en estrecha vinculación con el tratamiento a los rasgos de manifestación de las cualidades laborales. Estos elementos integrales son los componentes que se explican a continuación:

Componente apropiación de los conocimientos laborales: entendido como el aprovechamiento del saber laboral del escolar a partir de la interiorización de conocimientos sobre la vida económica, social y

laboral que incluye las tradiciones culturales, laborales, el papel de los oficios, ocupaciones y profesiones, el desarrollo científico - tecnológico, los avances de la ciencia, el trabajo, el arte y la tecnología.

La apropiación según debe ser comprendida como:

...las más diversas formas y recursos a través de los cuales el sujeto, de forma activa y en íntima interrelación con los demás, los adultos y los coetáneos que lo rodean, hace suyos los conocimientos, las técnicas, las actitudes, los valores, los ideales de la sociedad en que vive, así como los mecanismos a través de los cuales logra su autodesarrollo; es decir, convierte en cualidades personales la cultura que caracteriza la sociedad en que vive". (Rico y Col., 2009, p.22)

La apropiación constituye

...las formas y los recursos a través de los cuales el sujeto, de forma activa y en íntima interrelación con los demás - los adultos y los coetáneos que lo rodean - hace suyos los conocimientos, las técnicas, las actitudes, los valores, los ideales de la sociedad en que vive" (López y Col, 2002, Pp.45-60.

Lo anterior permite analizar el carácter activo que se refleja en el proceso formativo donde los escolares, al apropiarse de los conocimientos, también los construyen, enriquecen y transforman desde su propio desarrollo.

Del análisis anterior, la apropiación del contenido, constituye la forma y el recurso a través del cual el escolar, de forma activa, reflexiva, regulada y en interacción con el resto de sus compañeros de aula, el maestro y sus familiares, hace suyos los contenidos, mediante su enriquecimiento, construcción y transformación de los contenidos que ya posee, sobre la base del nuevo significado y sentido personal que tienen para él, su aplicación en la solución de problemas que se presentan en la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.

Por lo tanto, la apropiación del contenido que adquiere el escolar desde la diversidad curricular de asignaturas de los grados y ciclos formativos, le permite la valoración y organización de los saberes requeridos para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.

Tomando en cuenta el alcance de lo que debe apropiarse el escolar, señalado con anterioridad, resulta pertinente considerar que este proceso, además de los procesos cognitivos, lleva implícitos los aspectos de formación que corresponden al área afectiva- motivacional de la personalidad, por lo que en esta concepción ocupa un lugar especial los procesos educativos que se dan de forma integrada a los instructivos. Los conocimientos constituyen parte de la cultura, la ciencia, el arte o la tecnología, que, con sentido pedagógico, debe ser objeto de apropiación por parte del escolar. En

los conocimientos se conjugan e integran saberes de distinta naturaleza que debe alcanzar el escolar como parte de su formación laboral.

En la investigación se abordan como una categoría de esencia los conocimientos laborales que permiten al escolar descubrir, progresivamente, los hechos y fenómenos laborales y sociales según sus propias necesidades y potencialidades y de acuerdo también a las circunstancias sociales, culturales y educativas desde un contexto.

Consiguientemente, la vida implica enfrentar problemas, conflictos, tareas y retos; la realidad impulsa a buscar los conocimientos y destrezas requeridos para comprenderla y transformarla a partir de una acción reflexiva basada en determinadas opciones y elecciones.

Al mismo tiempo, estos saberes son conservados y transmitidos a otras personas de generación en generación, a través de costumbres, tradiciones, experiencias prácticas, consejos, creencias, rituales, supersticiones, entre otros, cuyo carácter suele ser impreciso, subjetivo y hasta contradictorio o falso.

Los conocimientos se reflejan gradualmente en sentimientos de amor hacia el trabajo, las formas de pensar y comportamientos, acorde con el sistema de valores y cualidades reflejados en la práctica histórica social.

Los conocimientos laborales tienen que reflejar la realidad que presenta la ciencia contemporánea de

manera tal que en la conciencia de los escolares se llegue a crear una correcta imagen del mundo que los rodea y el deseo de participar activamente en la transformación de ese mundo. Recogen los saberes de las ciencias, artes, tecnologías, costumbres, tradiciones; incluyen las ideas y valores éticos, morales que están presentes en las experiencias obtenidas en el trabajo y para el trabajo. Este sistema de conocimientos posibilita desarrollar capacidades cognoscitivas de reflexión crítica y valoración que subordinadas al objetivo de la escuela primaria llevan implícitas las potencialidades educativas, necesarias, para que el escolar los enriquezca, los transforme y se transforma a sí mismo.

La función social principal de la apropiación de los conocimientos laborales es transmitir experiencias de actividades creadoras que favorezcan el desarrollo de sus rasgos fundamentales y la participación en el proceso social para lograr una formación básica del desarrollo cultural, cuya asimilación garantice la formación en los escolares de una concepción científica del mundo; un sistema de normas de relación con el mundo y con los demás, de experiencias, sentimientos y actitudes que determinen la formación de sus convicciones e ideales, el desarrollo de la voluntad, la moral, la estética, y lo afectivo.

Esta apropiación es connotada en la búsqueda de soluciones, en el uso de las diferentes fuentes del conocimiento, relacionado con la participación en actividades que suponen experiencias creadoras.

El escolar tiene que aprender a usar sus conocimientos laborales en diferentes situaciones, tiene que ser capaz de transferir sus experiencias, reestructurarlas, ajustarlas para dar solución a nuevos problemas, por lo que los conocimientos tienen que ser capaces de responder al desarrollo de la actividad creadora.

Los conocimientos laborales tienen un fuerte carácter educativo en tanto potencian no solo al conocimiento de determinadas normas de conducta, e incluso al ajuste de la actuación a esas normas; están relacionados con el grado de convencimiento de la necesidad de ajustarse a esas normas y con el grado de afectividad con que se sientan vinculados a ellas desde el razonamiento, la reflexión unida al sentimiento, la vinculación emocional y formación de convicciones.

Se debe tomar en consideración que la formación de sentimientos tiene que acompañar la asimilación de los conocimientos y el desarrollo intelectual; esta vinculación requiere de un trabajo adecuado, no se manifiesta espontáneamente.

La apropiación de los conocimientos laborales para formar integralmente a los escolares adquiere connotaciones tecnológicas, profesionales y artísticas dada la posibilidad de cambio y desarrollo de la práctica educativa para alcanzar un conocimiento cada vez más aproximado de la realidad laboral, radica en la adopción de una actitud científica capaz de desencadenar conflictos frente a las posiciones estáticas y conservadoras relacionadas con la cultura laboral.

La formación de la cultura laboral, desde la apropiación de los conocimientos laborales en la Educación Primaria, está dirigida a:

- El trabajo: El papel y el valor del trabajo en la sociedad. La educación en y para el trabajo: legislaciones, normativas y códigos de trabajo. El colectivo laboral. El trabajador como centro de la actividad laboral. Las relaciones que se establecen entre los trabajadores y la sociedad.
- Trabajo con materiales variados de la naturaleza: Construcción de objetos aplicando la técnica conocida, a partir de los materiales variados de la naturaleza: caracoles, semillas, hojas, entre otras, teniendo en cuenta las normas para la confección de estos trabajos. Realización de actividades laborales en la comunidad.
- La producción de artículos de poca complejidad mediante el trabajo con: papel y cartón, tela, madera y metal, recursos agrícolas y de cocina. La documentación técnica del proyecto constructivo. Herramientas, accesorios, útiles de trabajo e instrumentos de medición y control empleados para estos trabajos. Procedimientos tecnológicos operacionales para realizar los trabajos de producción de artículos de poca complejidad. Impacto económico, energético, social y ambiental

(de desarrollo sostenible y sustentable) del trabajo realizado. El desarrollo de vocaciones, intereses sociales e individuales mediante las actividades laborales para la atención a la comunidad.

- Los servicios sociales de poca complejidad: Realización de actividades laborales de poca complejidad, según las condiciones de los centros y las aulas anexas de las empresas relacionadas con los servicios gastronómicos, de belleza, del transporte, de educación (según rol del maestro), bibliotecología y técnicas documentarias. Impacto económico, energético, social y ambiental (de desarrollo sostenible y sustentable) del trabajo realizado. El desarrollo de vocaciones, intereses sociales e individuales mediante las actividades laborales relacionadas con la prestación de servicios en la comunidad.

Lo anterior debe estar regido por la organización y planificación del trabajo a partir de asistir puntualmente a las actividades, cuidar la higiene personal y colectiva, observar las normas de seguridad e higiene requeridas, conservar y cuidar los medios técnicos puestos a su disposición, ahorrar los recursos y materiales.

Por lo que se requiere que el escolar sea capaz de tomar decisiones e iniciativas; sea creativo, crítico y reflexivo; posea una comunicación oral y visual; presente disposición al cambio y sea capaz de

expresar sus ideas, puntos de vistas, juicios críticos, reflexionar, pensar antes de hacer; trabajar en grupos interactivos; elaborar estrategias de resolución de problemas y realizar autoevaluación sistemática de su actividad.

Por tanto, la apropiación de los conocimientos laborales esta mediada por la actividad laboral que realizarán los escolares como núcleo central del proceso de formación de la cultura laboral.

La actividad "...es un proceso mediante el cual el sujeto interactúa con el medio que lo rodea incluyendo a otros sujetos incidiendo en él y al mismo tiempo recibiendo sus influencias que en mayor o menor medida transforman al propio sujeto" (Márquez, 1993, p.22).

La actividad, en tanto forma de existencia, desarrollo y transformación de la realidad social, penetra todas las facetas del quehacer humano, se ha definido como forma específicamente humana de relación activa hacia el mundo circundante, cuyo contenido es su cambio y transformación racional.

Por tanto, del análisis de la actividad desde la relación sujeto–objeto resulta interesante reflexionar al respecto, como expresión de la práctica social que se desarrolla en la formación de la cultura laboral de los escolares primarios. En tal sentido se reconoce que la apropiación de los conocimientos laborales transcurre desde lo individual y lo social que se produce de forma cooperada y colaborativa con

los medios de trabajo, sus compañeros del aula, el maestro y sus familiares.

La apropiación de los conocimientos laborales a partir de las actividades laborales se desarrolla desde las condiciones internas, que son el reflejo del desarrollo biológico, psíquico que posee el escolar y están determinadas por el aspecto clínico, características de la edad, el aspecto psicológico y pedagógico en que se encuentra la personalidad, junto a las condiciones externas que son las exigencias sociales que le plantean al escolar a la sociedad como continuidad de su formación laboral, la familia y la comunidad, a la formación de la personalidad.

Por tanto, en la actividad laboral el escolar se apropia de conocimientos laborales en su transformación a lo largo de la vida a partir de las potencialidades educativas que poseen estos conocimientos para expresar emociones, sentimientos de amor hacia el trabajo y cualidades laborales, como resultado de una adaptación al entorno en las diferentes actividades laborales y proyectos que se le presentan y al manifestar sencillas valoraciones de sí mismo, de los otros y de su entorno; sobre el valor del trabajo y las relaciones que se establecen entre los trabajadores en la sociedad, así como el tratamiento a la educación ambiental, energética y económica.

El escolar, por medio de la actividad laboral, debe manifestar en sus modos de actuación, acciones encaminadas a la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social,

que contribuyan a la protección y cuidado del medio ambiente, del entorno escolar y la comunidad, así como al ahorro de energía eléctrica y a la obtención de un artículo o la realización de un servicio con calidad y con el uso óptimo de los recursos materiales y financieros con que se cuenta.

Desde las potencialidades educativas que ofrece el contenido objeto de apropiación por parte del escolar en la actividad laboral, se debe dar respuesta a sus necesidades educativas, las cuales deben estar en consonancia con las cualidades y valores que se desarrollan como parte del proceso de formación de la cultura laboral.

Por tanto, en la actividad laboral, como elemento mediador del proceso de formación laboral de los escolares, se conjugan saberes de distinta naturaleza, ellos se corresponden con el saber para elaborar artículos de poca complejidad necesarios y útiles al escolar según sus intereses, a la comunidad y la sociedad en general, de forma organizada, creativa, independiente, responsable, laboriosa y perseverante, teniendo en cuenta los conceptos, materiales, herramientas, accesorios y los procedimientos tecnológicos operacionales requeridos para el trabajo.

En la apropiación de los conocimientos laborales se toman en consideración los nuevos conocimientos que ya posee el escolar, esto le permitirá la reestructuración y el surgimiento de un nuevo nivel, para lo cual resulta de especial importancia el significado y sentido que

tenga para él el nuevo conocimiento y las relaciones que pueda establecer entre los conocimientos que aprende y sus motivaciones, sus vivencias afectivas, las relaciones con la vida y con los diferentes contextos sociolaborales que le rodean.

La actividad laboral, como célula fundamental, debe estructurarse de forma tal que guíe al escolar durante la apropiación de los conocimientos laborales por el tránsito de los diferentes niveles de asimilación del objeto de apropiación: desde la familiarización hacia la producción y/o creación, en la cual aplique dichos conocimientos a la solución de problemas laborales.

Es importante significar que en la apropiación que se produce durante las actividades laborales que realizará el escolar el maestro debe tener en cuenta la lógica de actuación que desarrollará las relaciones interdisciplinarias y la diversidad curricular en la solución de problemas laborales. En la medida que el escolar durante la actividad laboral instruye la personalidad mediante el tránsito de la apropiación de contenidos hacia su aplicación en la solución de problemas laborales, debe propiciar un proceso de educación orientado al desarrollo de las cualidades laborales requeridas para la realización de la actividad laboral.

Esta apropiación se produce mediante la sistematización del carácter laboral de la Educación Primaria que implica reconocer el tratamiento a la relación instrucción, educación y desarrollo para favorecer la apropiación del contenido orientando al

escolar en la búsqueda activa del contenido objeto de apropiación, a partir de estimular los procesos lógicos del razonamiento desde una perspectiva social, tecnológica, laboral, económica, medioambiental y energética. Lo anterior hará posible la educación de valores que debe expresar el escolar durante el desarrollo de sus modos de actuación que lo impulsen a la prestación de servicios o la producción de artículos de necesidad y utilidad social.

La apropiación de conocimientos es el medio para un proceso de transformación más trascendental en el escolar, su formación como ser social.

Componente sistematización del carácter laboral en la Educación Primaria

Es entendido como el mejoramiento de la labor educativa acerca del mundo laboral, en los diversos contextos, a partir de las necesidades e intereses de los escolares acerca del lugar y papel del trabajo en la solución de problemas laborales en y para la vida social.

La sistematización del carácter laboral contribuye a la búsqueda y asimilación de los conocimientos, al desarrollo de un pensamiento lógico para resolver problemas en cualquier actividad de la escuela, en la realización de actividades socialmente útiles y productivas vinculadas a la solución de problemas de la vida social, donde se desarrollan conocimientos, habilidades y valores. Es un proceso de búsqueda y construcción del conocimiento, tiene carácter

intencional y consciente que parte de los problemas, necesidades y contradicciones encontradas en la actividad laboral.

Para ello el maestro debe reconocer las potencialidades educativas de los contenidos objeto de apropiación y aplicación por parte del escolar de manera continua y sistemática y tomar en consideración las necesidades educativas de sus escolares en el contexto individual y social (diagnóstico).

Del efecto entre la relación instrucción y educación surge el desarrollo que se alcanza en la personalidad del escolar, el cual parte de tener en cuenta el crecimiento personal que ha alcanzado en la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades para elaborar artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social, así como de cualidades laborales que caracterizan sus modos de actuación.

La sistematización es un proceso de creación de conocimientos laborales dirigidos a mejorar la actividad laboral y a enriquecer, confrontar y modificar la apropiación de los conocimientos laborales. Se desarrolla a partir de la estructuración y el desarrollo de la personalidad desde la socialización e individualización del escolar donde se aprovechan todas las potencialidades a través de su integración al medio social. Toma en consideración la socialización que se produce por la apropiación individual a través de la actividad que realiza el escolar, la comunicación con sus semejantes y la influencia que ejerce y recibe en los grupos a los cuales pertenece a lo largo de

su existencia. Es resultado de la interacción continua entre las condiciones del escolar y las condiciones de vida que se producen desde el conjunto de vivencias particulares que conducen a la formación de la cultura laboral.

La sistematización del carácter laboral en la Educación Primaria garantiza la formación en la conciencia de los escolares de una concepción científica del mundo y los pertrecha de un enfoque metodológico adecuado de la actividad laboral desde la caracterización del tipo de trabajo de poca complejidad a realizar (producción o servicio) según las normas de protección e higiene, las herramientas, accesorios, implementos, utensilios u otros medios de trabajo empleados, así como los procedimientos tecnológicos operacionales para su realización y su la selección con criterio técnico, económico, energético y ambiental para la elaboración de productos o la prestación de servicios útiles y necesarios a la sociedad de poca complejidad de manera sensible, perseverante, creativa, independiente, organizada, responsable, laboriosa, solidaria y con la calidad requerida y la valoración del trabajo realizado a partir del impacto que genera en lo económico, energético, social y ambiental (de desarrollo sostenible y sustentable). Tiene como esencia preparar al escolar para saber prestar servicios de poca complejidad según sus intereses, a la comunidad y la sociedad en general.

Se requiere, por tanto, de un sistema de experiencias de la actividad creadora, cuyos rasgos fundamentales

se han originado en la búsqueda de soluciones a problemas laborales de la sociedad con predominio de metodologías participativas y dinámicas, que impliquen activamente al escolar a potenciar la problematización, la búsqueda y planteamientos de interrogantes, la realización de tareas investigativas de forma independiente desde una comunicación dialógica, que le ofrezcan seguridad y confianza en sí mismo y en los demás. Lo anterior requiere combinar las tareas individuales, en equipos y grupales, propiciando la alternancia de las mismas para potenciar el trabajo independiente de los escolares.

En la sistematización del carácter laboral de la enseñanza se deben tomar en consideración las potencialidades educativas, las que constituyen posibilidades concretas existentes para dirigir el proceso de exteriorización e interiorización de normas de conducta social, valores y actitudes.

Existen algunos campos o sectores de potencialidades educativas que pueden explotarse como son las relaciones colectivistas, lo experiencial, lo vivencial, el trabajo con la familia y la comunidad.

En la sistematización se potencia la capacidad para reflexionar, tomar conciencia y controlar la construcción de los propios conocimientos, las tareas de aprendizaje y las estrategias para mejorar el rendimiento y alcanzar determinados fines, el establecimiento de relaciones significativas que permitan al escolar dar un sentido personal a lo que aprende a partir de conocimientos anteriores, de la

experiencia cotidiana, las necesidades y motivaciones, la generación de sentimientos, actitudes y valores. La motivación por aprender debe estar sustentada en el interés por el propio proceso de aprender y un sentimiento de realización personal.

En la sistematización del enfoque laboral en la Educación Primaria se toman en consideración las experiencias vividas que tienen en la comunicación un factor fundamental para establecer las relaciones sociales; el diálogo interactivo, la relación contextual a partir de las experiencias prácticas y la construcción de experiencias sociales.

La sistematización del carácter laboral está dirigida a la proyección social dada por las condiciones del contexto en que se desenvuelven los escolares, las situaciones particulares a las que se enfrentan, las acciones intencionadas que buscan lograr fines laborales, percepciones, interpretaciones e intenciones de los escolares y los resultados esperados o inesperados que van surgiendo en el proceso de formación de la cultura laboral, así como las relaciones entre las diferentes agencias y agentes, desde la transformación de la práctica social a partir de las intenciones y vivencias acumuladas a lo largo del proceso de formación.

En dicha sistematización se deben tomar en consideración las necesidades de los escolares necesitan de conocer y comprender el mundo en el que viven y actúan; el desarrollo de capacidades para la observación y el análisis de la realidad; la construcción de sus conocimientos y la solución de problemas de la vida cotidiana, sentimientos de

pertenencia, respeto, interés y valoración de todos los elementos que la integran, así como disponer de un conjunto de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales susceptibles de ser modificados o enriquecidos constantemente. Debe tomar en cuenta las oportunidades para ejercitar la capacidad creativa, para elaborar juicios propios, resolver problemas, producir nuevos conocimientos, utilizar recursos de su medio y la necesidad de juego y recreación para conocer el mundo, real, asimilar la cultura y disfrutar de la vida a partir de los intereses y las aptitudes desde las actividades creadoras.

Ello conlleva afirmar que esta sistematización reconoce la labor educativa desde la organización de las actividades y el sistema de relaciones que faciliten la adecuación de lo planificado, según las particularidades de los contextos escolares y comunitarios; las mismas se asume como parte del proceso, no como una carga de trabajo extra, sino como un poderoso aliado para reorientar positivamente el proceso de formación de la cultura laboral a partir de la práctica. En ese sentido, la sistematización representa una articulación entre la teoría y la práctica, lo cual pone en evidencia el análisis de toda la riqueza y la dinámica presentes en las actividades laborales y considera ejes integradores los que aseguran la producción de conocimientos laborales aplicados, de manera integradora, para lograr la transformación de experiencias a nivel personal y social, las que se encuentran en permanente cambio y movimiento.

Sistematizar metodológicamente el carácter laboral de la enseñanza requiere hacer evidente la relación teoría-práctica en todo tipo de clase, toda actividad

docente se debe organizar de modo tal que contenga no sólo el sistema de conocimientos que reflejan el objeto de estudio, sino también la lógica del pensar y actuar. todo lo anterior debe tomarse en cuenta cuando se exige y se crea en los alumnos hábitos correctos de asistencia y puntualidad, orden, disciplina laboral y tecnológica; cuando en la clase de cualquier asignatura se trabaja por desarrollar habilidades de planificación, organización del puesto de trabajo; cuando se relaciona el contenido de enseñanza con problemas prácticos de la vida y su resolución, en la realización de actividades prácticas y talleres; cuando se enseña a manipular instrumentos, accesorios o equipos así como en la realización de actividades socialmente útiles y productivas vinculadas a la solución de problemas de la vida social.

Por tanto, la sistematización del carácter laboral constituye la expresión que singulariza la dinámica del proceso de la formación laboral en la Educación Primaria, el cual está dirigido a lograr niveles superiores de desarrollo del escolar, a partir de tomar en consideración los rasgos que caracterizan la cultura laboral que se manifiesta y su relación con las diferentes actividades laborales.

Para llevar a cabo la sistematización del carácter laboral se deberán tener en cuenta las siguientes exigencias didácticas:

- Favorecer la aplicación de métodos con un enfoque sociolaboral.
- Sistematizar metodológicamente el carácter desarrollador del aprendizaje desde la

relación instrucción, educación y desarrollo como condición esencial para la formación de la cultura laboral.

- Presentar exigencias que estimulen el desarrollo intelectual (pensamiento lógico), la valoración del conocimiento revelado y de la propia actividad, a través de situaciones donde el escolar aplique los conocimientos laborales a la solución de problemas.
- Responder a las necesidades educativas de los escolares.
- Proyectar situaciones de aprendizaje que conjuguen saberes de distinta naturaleza.

La apropiación de los conocimientos laborales desde el desarrollo de la actividad laboral, dinamizada por la sistematización del carácter laboral, alcanza un mayor nivel de esencialidad, a partir de reconocer al proyecto didáctico–laboral como una forma de organización para la formación de la cultura laboral como estrategia curricular en la Educación Primaria.

El proyecto didáctico–laboral es la forma de organización del proceso de formación de la cultura laboral en escolares primarios, que favorece la apropiación de los conocimientos laborales, la sistematización del carácter laboral y el desarrollo de cualidades laborales desde las actividades laborales que realizan, orientadas a resolver problemas de forma integrada, independiente, contextualizada y flexible que se manifiestan en la diversidad de contextos: escolar, extraescolar y comunitario. (Anexo 11)

En la figura 1 se sintetizan los procedimientos metodológicos de diseño de proyectos didácticos laborales.

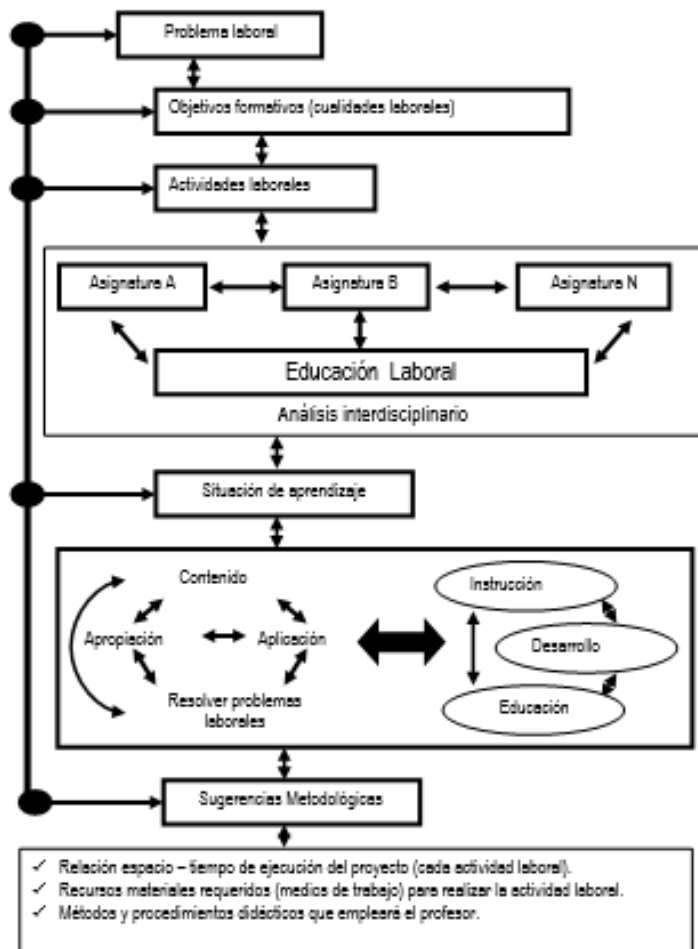


Figura 1. Procedimiento metodológico de diseño de proyectos didácticos laborales.

Para la elaboración del proyecto didáctico–laboral se sugiere al maestro tener en cuenta los siguientes componentes:

Problemas laborales: se declaran los problemas que deberá resolver el escolar.

Objetivo: se declara el objetivo general que se persigue durante la realización del proyecto, el cual debe ser formulado desde un enfoque formativo.

Cualidades laborales a desarrollar: se declaran las cualidades laborales que se desarrollarán.

Actividades laborales a realizar: se establecen las actividades laborales, que con carácter interdisciplinario, realizará el escolar durante la ejecución del proyecto, estableciendo los lapsos de tiempo y los recursos materiales requeridos para su realización.

Orientaciones metodológicas generales: se ofrecerán sugerencias metodológicas generales al maestro, sobre cómo supervisar la realización del proyecto en el turno de Formación Laboral en el cual se traten las cualidades laborales.

Indicadores para la evaluación de la formación laboral: finalmente se ofrecen los indicadores para la evaluación del desarrollo de las cualidades laborales que alcanza el escolar.

Seguidamente se ofrece el procedimiento metodológico de diseño de proyectos didácticos

laborales para la formación laboral de los escolares primarios.

Es importante precisar que estos proyectos didácticos laborales, en la concepción teórica que se ofrece, se deben sistematizar en el turno de Formación Laboral como una forma de organización del mismo, en el cual se favorecen las relaciones inter-transdisciplinarias entre la diversidad curricular de asignaturas que recibe el escolar en el grado y el ciclo formativo.

Paso 1. Determinar el problema laboral.

El problema laboral expresa la contradicción técnica, laboral que deberá resolver el escolar durante la producción de artículos o la presentación de un servicio de necesidad y utilidad social según contenidos que se abordan en la asignatura Educación Laboral.

Se considera que para la determinación del problema laboral se deben tener en cuenta los aspectos siguientes:

Contradicción técnica fundamental: ella revela qué es lo conocido y qué es lo desconocido para el escolar encargado de su solución.

Las metas económicas y sociales que se persiguen en el proceso productivo o de servicios con la solución del problema.

El modelo tecnológico de la ciencia que rige el comportamiento del proceso productivo, o sea, el modo de actuación que de forma resumida deberá

ser objeto de asimilación por parte del escolar para la solución del problema laboral.

Los conocimientos y habilidades intelectuales y manuales que debe dominar el escolar para su solución.

Los valores, actitudes y cualidades laborales requeridas en su personalidad para su solución.
(Alonso, 2008, Pp.12-16)

Paso 2. Modelar el objetivo desde un enfoque formativo.

Se declara el objetivo general que se persigue durante la realización del proyecto, el cual debe ser formulado desde un enfoque formativo.

Para modelar el objetivo se deben tener en cuenta los siguientes componentes:

Habilidad: ¿qué van a hacer los escolares?

Conocimiento: ¿qué van a saber?

Nivel de profundidad: ¿hasta dónde lo van a hacer?

Nivel de sistematicidad: ¿en qué orden lógico lo van a hacer?

Intencionalidad educativa: ¿qué cualidades laborales desarrollar en la personalidad del escolar?

Paso 3. Significar las cualidades laborales a desarrollar en la personalidad del escolar durante la

realización del proyecto. Se declaran las cualidades laborales que se desarrollarán en el escolar durante la realización del proyecto, es decir, de las cualidades laborales declaradas con anterioridad: autodeterminado, flexible, responsable, laborioso, creativo, independiente, organizado, entre otras.

Paso 4. Diseñar las actividades laborales que realizará el escolar durante la ejecución del proyecto.

La actividad laboral comprende las acciones y operaciones que el orden lógico realizará el escolar para resolver el problema laboral.

El contenido que se trabaje en la actividad laboral debe estar relacionado con la problemática laboral concreta del entorno social y productivo del territorio, por tanto el aprendizaje que se produce en el escolar por medio de ella, debe ser un proceso y como resultado, a partir de la solución de problemas del ámbito laboral.

Por tanto, en la actividad laboral como elemento mediador del proceso de formación laboral de los escolares, se conjugan saberes de distinta naturaleza según sus formas existenciales que la sustentan desde el punto de vista filosófico.

Ellos se corresponden con el saber (expresión de la actividad cognoscitiva) que incluye el desarrollo de los conocimientos requeridos para la obtención de productos de necesidad y utilidad social y el hacer (expresión de la actividad práctica) que incluye el desarrollo de habilidades manuales, intelectuales,

requeridas para la elaboración de productos de necesidad y utilidad social.

La relación que se produce entre el saber y el hacer está mediada por el ser (expresión de la actividad valorativa) en el cual se desarrollen motivos, intereses, sentimientos de amor hacia el trabajo que realiza, así como el desarrollo de valores requeridos para su ejecución y por último el convivir (actividad comunicativa), la cual incluye el desarrollo de la expresión oral, escrita y de las normas de comportamiento y convivencia social.

Para diseñar las actividades laborales se deben tener en cuenta las siguientes acciones:

Determinar la lógica de actuación que seguirá el escolar en la solución del problema laboral.

La lógica de actuación del escolar está caracterizada por la lógica del proceso constructivo del artículo o la prestación de un servicio que se trate según la magnitud y el rigor del problema laboral.

Caracterizar el proyecto curricular de cada una de las asignaturas que se imparten en el grado o ciclo formativo.

Se deberá caracterizar cada uno de los programas de asignaturas que recibe el escolar en el grado, de forma tal que se determinen, mediante un análisis interdisciplinario, los núcleos básicos de cada programa de asignatura que tengan incidencia en la solución del problema laboral.

Determinar los nodos cognitivos a partir de la integración de los núcleos básicos de cada programa de asignatura, que contribuyen al desarrollo de cualidades laborales en el escolar que le permitan la solución del problema laboral.

En la figura 2 se sintetizan las exigencias didácticas a tener en cuenta durante el diseño de las actividades laborales que realizará el escolar en la ejecución del proyecto didáctico laboral.

Es importante significar que para lograr la apropiación de los conocimientos laborales y la sistematización del carácter laboral desde la actividad laboral se requiere el desarrollo de las cualidades laborales y sus rasgos de manifestación los cuales van midiendo las transformaciones graduales que se producen en la manera de sentir, pensar y actuar del sujeto durante su formación a lo largo de la vida.

Componente cualidades laborales reveladoras de la formación de la cultura laboral

Ofrece el carácter desarrollador de la cultura laboral y es expresión del crecimiento personal, la transformación a lo largo de los motivos que estimulan y conducen la actividad del escolar para satisfacer sus necesidades.

Atendiendo a esta definición las cualidades reveladoras de la formación de la cultura laboral son características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los escolares hacia la actividad laboral.

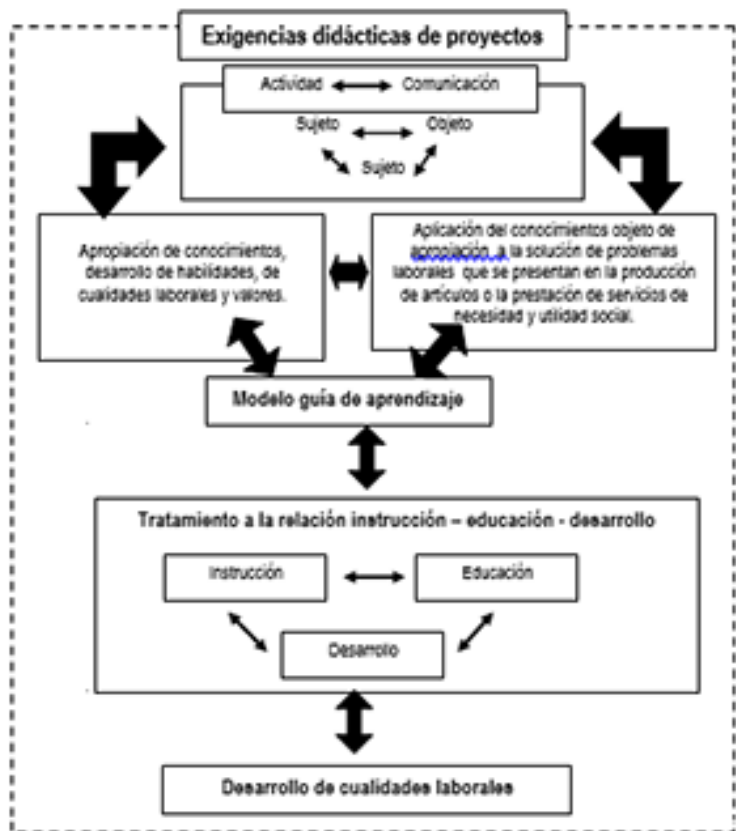
De estas características se desprende la idea de que los escolares deben desarrollar cualidades laborales que les permitan la elaboración de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.

Las cualidades laborales que se deben desarrollar en los escolares son las siguientes (Anexo10).

- Sensibilidad para detectar problemas durante el trabajo: se expresa en la capacidad para identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral, en la cual, mediada por la comunicación, tiene expresión la formación integral de la personalidad del escolar.
- Responsabilidad para pertenecer a un grupo laboral: se manifiesta en la sensibilidad, el conjunto de actitudes y su expresión en los modos de comportamiento asociados al sentido del deber y la necesaria implicación individual del escolar dentro del colectivo para el cumplimiento de las actividades laborales que se orientan en el contexto escolar y extraescolar.
- Laboriosidad ante las tareas que se les encomiendan: se expresa en las actitudes, comportamientos, potencialidades, desempeños y capacidades para desarrollar las actividades laborales en los procesos de comunicación en los que también tiene lugar

el desarrollo integral de su personalidad.

- Solidaridad para compartir sus ideas, sus conocimientos, sus resultados: se expresa en las actitudes y comportamientos asociados a la disposición por colaborar y ayudar a los demás, valorar la influencia suya y de los otros en el alcance de los objetivos propuestos en la actividad laboral.
- Independencia en sus actuaciones para desarrollar las actividades laborales individuales que se le asignan: se expresa en las potencialidades, hábitos, habilidades y capacidades para emplear recursos personales en la realización de las actividades laborales.
- Flexibilidad para adaptarse a las condiciones cambiantes: se expresa en la capacidad de adaptarse con rapidez a nuevas orientaciones, condiciones, tiempos y personas.
- Creatividad para encontrar soluciones a los problemas durante el trabajo: se expresa en la capacidad de los sujetos de generar nuevas ideas para solucionar los problemas que se presentan durante el trabajo, con independencia, flexibilidad y originalidad.



CUALIDADES LABORALES A DESARROLLAR EN LOS ESCOLARES PRIMARIOS

Sensible para detectar problemas durante el trabajo

Se expresa en la capacidad para identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que

surgen en la actividad laboral, en la cual, mediada por la comunicación, tiene expresión la formación integral de la personalidad del escolar, lo que presupone:

I Ciclo

- Reconocer y admirar el valor del producto del trabajo creado por el hombre.
- Identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral.
- Identificar potencialidades y barreras que se presentan en determinado oficio o profesión con alegría.
- Mostrar empatía hacia el colectivo y vincularse a él en la solución de un problema, con cierto nivel de independencia.
- Proponer soluciones a determinados problemas de la vida que impliquen el trabajo individual y colectivo a partir de sus experiencias socioculturales inmediatas, con flexibilidad.

II Ciclo

- Reconocer y admirar el valor del producto del trabajo creado por el hombre.
- Identificar, comprender y buscar soluciones a los problemas que surgen en la actividad laboral, con independencia y autodeterminación.

- Identificar con alegría y mayor precisión potencialidades y barreras que se presentan en determinado oficio o profesión.
- Mostrar empatía hacia el colectivo y vincularse a él en la solución de un problema de manera independiente, flexible y creativa.
- Proponer soluciones a determinados problemas de la vida que impliquen el trabajo individual y colectivo a partir de sus experiencias socioculturales inmediatas, con independencia y creatividad.
- Percibir en el trabajo individual y colectivo un espacio para el crecimiento como escolar cubano y fuente para promover aspectos básicos de educación para la salud y la sexualidad a su nivel, como modo de adquirir una educación para la vida.

Responsable para pertenecer a un grupo laboral

Se manifiesta en la sensibilidad, el conjunto de actitudes y su expresión en los modos de comportamiento asociados al sentido del deber y la necesaria implicación individual del escolar dentro del colectivo para el cumplimiento de las actividades laborales que se orientan en el contexto escolar y extraescolar, lo que presupone como manifestaciones:

I Ciclo:

- Valorar el rol individual del escolar dentro del colectivo en la solución de problemas y el logro de metas propuestas desde la Organización de Pioneros José Martí.
- Manifestar actitudes y comportamientos responsables en el grupo laboral asociados a: el cumplimiento de las actividades propias de su condición de pionero “Explorador Mambi”, así como de las exigencias del Reglamento Escolar.
- Planificar las acciones ejecutivas y de control necesarias para la solución de problemas en el grupo laboral, a partir de la orientación realizada por el maestro.
- Dominar y aplicar prácticas saludables ante la selección, uso y cuidado de las herramientas y materiales con que cuenta al emprender el desarrollo de un proyecto laboral.
- Cumplir con las normas de comportamiento social en las distintas etapas de desarrollo de un proyecto laboral.
- Valorar de manera reflexiva su desempeño individual y el del colectivo durante el proceso de ejecución de un proyecto laboral y sus resultados, en su relación con los objetivos propuestos durante la orientación de la actividad.

II Ciclo:

- Reconocer el papel del trabajo como fuente de satisfacción personal y social de las necesidades del hombre asociado al estudio de la relación ciencia-naturaleza-sociedad.
- Valorar con independencia y flexibilidad el rol individual del escolar dentro del colectivo en la solución de problemas y el logro de metas propuestas desde la Organización de Pioneros José Martí.
- Manifestar actitudes y comportamientos responsables en el grupo laboral asociados a: el cumplimiento de las actividades propias de su condición de pionero “Explorador Rebelde”, el estudio individual, así como de las exigencias del Reglamento Escolar.
- Planificar con autodeterminación acciones ejecutivas y de control necesarias para la solución de problemas en el grupo laboral, a partir de la orientación realizada por el maestro.
- Dominar y aplicar prácticas saludables ante la selección, uso y cuidado de las herramientas y materiales con que cuenta al emprender el desarrollo de un proyecto laboral que impliquen el ahorro del agua, la electricidad y el cuidado de todos los materiales escolares como forma de educación para la vida.

- Cumplir con sensibilidad y responsabilidad las normas de comportamiento social en las distintas etapas de desarrollo de un proyecto laboral.
- Valorar de manera crítica y reflexiva su desempeño individual y el del colectivo durante el proceso de ejecución de un proyecto laboral y sus resultados, en su relación con los objetivos propuestos durante la orientación de la actividad.

Laborioso ante las tareas que se les encomiendan

Se expresa en las actitudes, comportamientos, potencialidades, desempeños y capacidades para desarrollar las actividades laborales en los procesos de comunicación en los que también tiene lugar el desarrollo integral de su personalidad, lo que presupone:

I Ciclo

- Mostrar actitudes positivas a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades laborales orientadas en espacios curriculares y los procesos educativos que se desarrollan en la escuela primaria.
- Manifestar esfuerzo individual dentro del colectivo en la planificación, ejecución y control de los proyectos laborales, con cierto nivel de independencia.

- Mantener limpio, organizado y dispuesto el puesto de trabajo, al aplicar las normas de protección e higiene.
- Preparar de forma previa la presentación de los resultados de los proyectos laborales con limpieza y orden en los puestos de trabajo.
- Controlar, con ayuda de los coetáneos y el maestro, el rol individual de cada escolar en el alcance de los objetivos colectivos delimitados en el proyecto laboral.

II Ciclo

- Mostrar y mantener actitudes positivas a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades laborales orientadas en espacios curriculares y los procesos educativos que se desarrollan en la escuela primaria.
- Manifestar esfuerzo individual dentro del colectivo en la planificación, ejecución y control de los proyectos laborales, con independencia.
- Mantener limpio, organizado y dispuesto el puesto de trabajo, al aplicar las normas de protección e higiene con rigor y exigencia.
- Preparar de forma previa la presentación de los resultados de los proyectos laborales con

limpieza, orden y estética en los puestos de trabajo.

- Controlar con seguridad y mediante la ayuda de los coetáneos y el maestro el rol individual de cada escolar en el alcance de los objetivos colectivos delimitados en el proyecto laboral.

Solidario para compartir sus ideas, sus conocimientos, sus resultados

Se expresa en las actitudes y comportamientos asociados a la disposición por colaborar y ayudar a los demás, valorar la influencia suya y de los otros en el alcance de los objetivos propuestos en la actividad laboral, ello presupone:

I Ciclo

- Reconocer el valor del análisis y el trabajo colectivo como espacio para el crecimiento individual.
- Mostrar sensibilidad por el alcance de los objetivos comunes.
- Mostrar disposición por ayudar a los demás en el desarrollo de las tareas comunes al colectivo o parte de él en los espacios curriculares y el proceso educativos.
- Valorar la ayuda que se recibe de los demás.

- Mostrar disfrute por el trabajo en grupo y tratar de cumplir los compromisos asumidos de manera conjunta.
- Reconocer el papel del trabajo y la cooperación ante el estudio individual.

II Ciclo

- Reconocer el valor del análisis y el trabajo colectivo como espacio para el crecimiento individual y grupal.
- Mostrar sensibilidad por el alcance de los objetivos comunes y el sentido de la necesidad de fomentar una vida exitosa para todos.
- Ayudar a los demás en el desarrollo de las tareas comunes al colectivo o parte de él en los espacios curriculares y el proceso educativo.
- Valorar la ayuda que se recibe de los demás, de manera crítica y reflexiva.
- Mostrar disfrute por el trabajo en grupo y cumplir los compromisos asumidos de manera conjunta.
- Reconocer el papel del trabajo y la cooperación y su responsabilidad en el éxito colectivo, así como ante el estudio individual.

Independiente en sus actuaciones para desarrollar las actividades laborales individuales que se les asignan

Se expresa en las potencialidades, hábitos, habilidades y capacidades para emplear recursos personales en la realización de las actividades laborales, lo que implica:

I Ciclo

- Comprender las acciones de orientación ejercidas por el maestro para la ejecución y el control de la actividad laboral.
- Determinar las acciones individuales que deberán de ejecutar y el control que como parte del colectivo deberán desarrollar para el alcance de los objetivos propuestos, desde la orientación ejercida en la actividad laboral.
- Explicar de forma oral y escrita las acciones desarrolladas mediante la planificación del proyecto laboral.
- Mostrar seguridad, esfuerzo volitivo con cierta constancia y criterios valorativos el desarrollo de la actividad laboral realizada por él y sus coetáneos.
- Buscar ayuda en el maestro ante la aparición de dudas o la necesidad de apoyo durante la actividad laboral.

II Ciclo

- Demostrar que ha comprendido las acciones de orientación ejercidas por el maestro para la ejecución y el control de la actividad laboral.
- Determinar las acciones individuales que deberán de ejecutar y el control que como parte del colectivo deberán desarrollar para el alcance de los objetivos propuestos, desde la orientación ejercida en la actividad laboral, con seguridad y de manera reflexiva.
- Explicar de forma oral y escrita con suficiente claridad y calidad las acciones desarrolladas mediante la planificación del proyecto laboral.
- Mostrar seguridad, esfuerzo volitivo con constancia y criterios valorativos el desarrollo de la actividad laboral realizada por él y sus coetáneos.
- Buscar ayuda y ofrecer a sus compañeros ante la aparición de dudas o la necesidad de apoyo durante la actividad laboral guiados por el maestro.

Flexible para adaptarse a las condiciones cambiantes

Se expresa en la capacidad de adaptarse con rapidez a nuevas orientaciones, condiciones, tiempos y personas, lo que implica:

I Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante la percepción de modificaciones externas de orientación, condiciones, tiempo y personas durante la actividad laboral.
- Determinar las modificaciones ocurridas en cuanto a orientación, condiciones, tiempo y personas en el desarrollo de la actividad laboral, con cierto nivel de independencia.
- Mostrar la capacidad de reestructurar su actitud, comportamiento o estrategia ante nuevas orientaciones, condiciones o tiempo en el que tiene lugar la actividad laboral.
- Mostrar disposición para construir en parejas, equipos o en el grupo nuevas estrategias para el desarrollo de la actividad laboral.
- Mostrar con regularidad una actitud positiva ante la adquisición de nuevas experiencias.
- Mostrar actitudes y comportamientos en los que se ponga de manifiesto la posibilidad de compatibilizar su estrategia de trabajo individual a la del equipo o grupo.
- Perfeccionar las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados.

II Ciclo

- Mostrar sensibilidad ante la percepción de modificaciones externas de orientación, condiciones, tiempo y personas durante la actividad laboral de manera flexible y dinámica
- Determinar las modificaciones ocurridas en cuanto a orientación, condiciones, tiempo y personas en el desarrollo de la actividad laboral, con independencia.
- Mostrar la capacidad de reestructurar su actitud, comportamiento o estrategia ante nuevas orientaciones, condiciones o tiempo en el que tiene lugar la actividad laboral con rapidez y dominio.
- Mostrar disposición para construir en parejas, equipos o en el grupo nuevas estrategias para el desarrollo de la actividad laboral, con carácter crítico y reflexivo.
- Mostrar sistemáticamente una actitud positiva ante la adquisición de nuevas experiencias.
- Mostrar actitudes y comportamientos en los que se ponga de manifiesto la posibilidad de compatibilizar su estrategia de trabajo individual a la del equipo o grupo, con el propósito de lograr más productividad y comunicación.

- Perfeccionar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados, con sensibilidad y seguridad.

Creativo para encontrar soluciones a los problemas durante el trabajo

Se expresa en la capacidad de los sujetos de generar nuevas ideas para solucionar los problemas que se presentan durante el trabajo, con independencia, flexibilidad y originalidad. Esto presupone:

I Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de trabajo.
- Manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen durante el trabajo.
- Expresar interés por detectar y resolver los problemas que se presentan durante el trabajo.
- Demostrar curiosidad ante los problemas que se presentan durante el trabajo.
- Desarrollar un pensamiento flexible en la solución de los problemas sociolaborales.
- Combinar sus conocimientos y experiencias en la creación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas sociolaborales.

- Manifestar fluidez, flexibilidad y originalidad en la producción de ideas para solucionar los problemas durante el trabajo.

II Ciclo:

- Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de trabajo.
- Manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen durante el trabajo, con enfoque crítico.
- Expresar interés por detectar y resolver los problemas que se presentan durante el trabajo, con independencia.
- Demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas que se presentan durante el trabajo.
- Desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de los problemas sociolaborales.
- Combinar sus conocimientos y experiencias de todos en la creación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas sociolaborales.
- Manifestar fluidez, flexibilidad y originalidad en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas durante el trabajo.

Perseverante:

Se expresa en la posibilidad de sostener su actuación ante las exigencias de las tareas laborales que debe resolver, lo cual presupone:

(Válidas para los dos ciclos):

- Poseer conocimientos y habilidades básicas para resolver las tareas laborales.
- Poseer resortes motivacionales que les permitan involucrarse en las tareas laborales.
- Poseer entre sus objetivos y aspiraciones más significativos el logro de la solución de las tareas laborales.
- Estar consciente de los recursos, así como de las potencialidades necesarias para afrontar la solución de los problemas que se presentan en la realización de tareas laborales.
- Considerar la cooperación de los otros como fuente de enriquecimiento de sus recursos personales.

Organizado:

Se expresa en la capacidad del escolar para establecer las condiciones adecuadas para desarrollar una actividad laboral, lo cual presupone:

Válido para los dos ciclos

- La ubicación correcta de los instrumentos en el puesto de trabajo.
- El cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo.
- La manipulación correcta de los instrumentos y materiales durante la construcción de los artículos diversos.
- Mantener su pupitre o puesto de estudio limpio y organizado, así como la base material de estudio.

Los aspectos anteriores han posibilitado establecer un nuevo ordenamiento en el sistema conceptual con el que opera la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria, dicho ordenamiento es el siguiente:

Primero:

Está ajustada al contexto sociolaboral y reconoce los escenarios potencialmente favorecedores desde la diversidad de contextos formativos escolar, extraescolar y familiar sin dejar de valorar el necesario goce espiritual que debe expresarse en la realización de las actividades laborales.

Segundo:

Comprende un carácter procesal y concreto el que provoca que en la Educación Primaria se formen

modificaciones progresivas del saber cultural, que se van ampliando sucesivamente en correspondencia con sus niveles de implicaciones laborales.

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA PARA FAVORECER LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA

3.1. Estrategia pedagógica para la formación de cultural laboral en la Educación Primaria

“Las estrategias constituyen un esquema amplio para obtener, organizar y evaluar secuencialmente la acción y el orden, para conseguir las metas previstas y utilizar información de acuerdo con metas trazadas” (Valle, 2013, p.17). Este autor plantea, además, que “...la estrategia es el medio, la vía para la obtención de los objetivos de la organización, el arte de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan”. (Valle, 2013, p.12). En tal sentido, se considera que la esencia de toda estrategia es propiciar el cambio de estado actual hacia un estado deseado, a través de un proceso de toma de decisiones en la movilización de los recursos con que se cuenta. La estrategia pedagógica para la formación de la cultura laboral se constituye en programa a largo plazo de objetivos, acciones y despliegue de recursos que integran los esfuerzos de la escuela, la familia y la comunidad, para cumplir con calidad el objetivo de la formación de la cultura laboral en los escolares desde la perspectiva de la integración de los componentes académico, laboral e investigativo.

Reúne las siguientes características:

- Se incluye dentro de la estrategia general de la escuela, formando parte inseparable de la misma como un sistema.
- Plantea una estrecha interrelación de la escuela con la familia y el contexto socio-laboral donde se forman y desarrollan los escolares.
- Está orientada al desarrollo de cualidades laborales de la personalidad de los escolares para que sean capaces de manifestar comportamientos adecuados y productivos durante su actuación en la solución de problemas a partir de su experiencia personal y colectiva.
- Está en correspondencia con el fin de la educación en Cuba.

La formación de la cultura laboral implica dirigir el proceso, en lo fundamental, hacia un conocimiento científico técnico actualizado; la educación en valores, el desarrollo de habilidades manuales, profesionales e intelectuales según las necesidades e intereses de ellos y de la sociedad; hacia la motivación y desarrollo de una conciencia económica de ahorro energético y de productores; hacia una ética revolucionaria; un gusto estético y una apreciación artística a tono con las exigencias de la sociedad actual. Esto implica que deben desarrollarse cualidades laborales de la personalidad que respondan a estas necesidades.

Se asume para su elaboración la estructura sugerida por De Armas Ramírez y otros, 2001:

1. Introducción-Fundamentación. Se establece el contexto y ubicación de la problemática a resolver. Ideas y puntos de partida que fundamentan la estrategia.
2. Diagnóstico. Indica el estado real del objeto y evidencia el problema en torno al cual gira y se desarrolla la estrategia.
3. Planteamiento del objetivo general. Indica el fin que se desea lograr.
4. Planeación estratégica. Se definen metas u objetivos a corto y mediano plazo que permiten la transformación del objeto desde su estado real hasta el estado deseado. Planificación por etapas de las acciones, recursos, medios y métodos que corresponden a estos objetivos.
5. Instrumentación. Se explica cómo se aplicará, bajo qué condiciones, durante qué tiempo, responsables, participantes.
6. Evaluación. Definición de los logros, obstáculos que se han ido venciendo, valoración de la aproximación lograda al estado deseado.

A continuación, se explican los elementos estructurales (figura 3) que conforman la estrategia.

Primer momento: Introducción-Fundamentación

La estrategia para la formación de la cultura laboral en los escolares primarios constituye la proyección de un sistema de acciones a corto, mediano y largo plazo debidamente fundamentadas teóricamente, que permiten la transformación del proceso y resultado de este proceso de manera continua.

Los componentes explicados en la concepción deben ser concretados desde tres direcciones fundamentales para el trabajo de formación de la cultura laboral en la Educación Primaria: el proceso de enseñanza–aprendizaje (contexto escolar), el trabajo extraescolar (contexto extraescolar) y el trabajo con la familia (contexto familiar).

Se debe realizar desde un enfoque interdisciplinario el tratamiento a la formación de la cultura laboral desde el proceso de enseñanza–aprendizaje (la clase fundamentalmente), a partir de las influencias educativas del contenido que aprende el escolar en las asignaturas del grado y el ciclo formativo.

Por otro lado, se deben reconocer las influencias educativas que poseen las actividades extracurriculares, tales como: círculos de interés, actividades productivas, acampadas y otras que permiten contribuir a la formación de la cultura laboral de los escolares y finalmente tomar en cuenta el trabajo con la familia (escuelas de padres, dinámicas familiares orientadas a la formación de la cultura laboral).

Sobre la base de estos fundamentos, es que se ofrecen las acciones concebidas en la estrategia para la formación de la cultura laboral en los escolares primarios.

Segundo momento: Diagnóstico de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria. En este momento se hace necesario consultar los resultados del diagnóstico del estado de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria del proyecto de investigación del Centro de Estudios para la Formación Laboral.

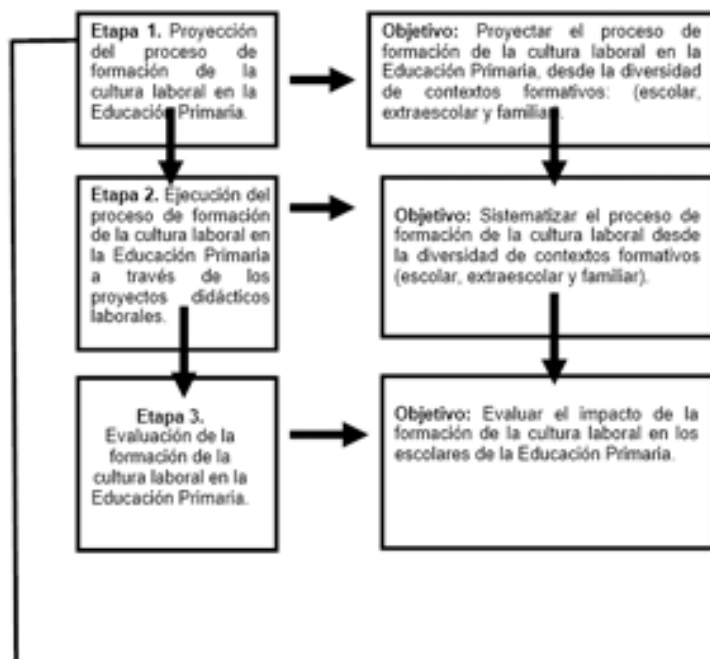


Figura 3: Representación gráfica de las etapas y objetivos de la estrategia

Tercer momento: Objetivo general

- Contribuir a la formación de la cultura laboral en los escolares de la Educación Primaria, que les permita, mediante sus modos de actuación, la apropiación y sistematización de contenidos y cualidades laborales.

Cuarto momento: Plan de acciones para desarrollar la formación de la cultura laboral

La estrategia se ha concebido a partir de delimitar los objetivos a lograr por etapas, que contribuyan al cumplimiento del objetivo general planteado. Para lograr el objetivo general se han concebido tres etapas:

Etapas 1. Proyección del proceso de formación de la cultura laboral en la Educación Primaria

Objetivo: Proyectar el proceso de formación de la cultura laboral en la Educación Primaria, desde la diversidad de contextos formativos: (escolar, extraescolar y familiar).

En esta etapa se conciben acciones a corto plazo encaminadas a planificar y organizar el proceso de formación de la cultura laboral en el escolar primario.

Etapas 2. Ejecución del proceso de formación de la cultura laboral en la Educación Primaria a través de los proyectos didácticos laborales

Objetivo: Sistematizar el proceso de formación de la cultura laboral desde la diversidad de contextos formativos (escolar, extraescolar y familiar).

En esta etapa se conciben acciones a mediano y largo plazo orientadas a la aplicación de las acciones concebidas en la etapa de proyección de manera continua y sistemática, en cada uno de los contextos formativos (escolar, extraescolar y familiar).

Etapa 3. Evaluación de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

Objetivo: Evaluar el impacto de la formación de la cultura laboral en los escolares de la Educación Primaria.

En esta etapa se conciben acciones a mediano y largo plazo que permitan el monitoreo y la evaluación del impacto que se va logrando (objetivo o distorsionado) durante el proceso de formación de la cultura laboral, así como en el resultado obtenido en el desarrollo de cualidades laborales de los escolares de forma continua y sistemática.

Una vez realizadas las acciones concebidas en la etapa 3, su resultado permitirá la toma de decisiones para reorganizar la etapa 1 de proyección y reiniciar el ciclo nuevamente, de manera que se asegure que la estrategia perdure en el tiempo y se logre atemperar los cambios y transformaciones que se produzcan en el Modelo de la Educación Primaria.

A continuación, se ofrecen las acciones a realizar en cada etapa:

Etapas 1. Proyección del proceso de formación de la cultura laboral

Acciones a realizar:

1. Determinar, mediante talleres metodológicos, los rasgos de manifestación de las cualidades laborales a desarrollar en el ciclo formativo.

Responsables: Jefes de ciclos. Participan: Maestros

Período de tiempo: Acción a corto plazo

Según las cualidades laborales declaradas en la concepción teórica, se determinan según el diagnóstico de los escolares, sus rasgos de manifestación en cada ciclo.

1. Diagnosticar el estado actual de la formación de la cultura laboral en los escolares a partir de los resultados obtenidos en el proyecto de investigación.

Responsables: Jefes de ciclos Participan: Maestros de cada grupo escolar

Período de duración: Acción a mediano plazo

El diagnóstico de los escolares se orienta, esencialmente, hacia la determinación del estado de desarrollo de los conocimientos laborales, las cualidades laborales, sus necesidades, potencialidades y limitaciones, de manera que permita a los maestros y familiares profundizar en los elementos que obstaculizan o favorecen su

desarrollo, y a los propios escolares autovalorarse y trazar acciones para su desarrollo. Para el diagnóstico se sugieren utilizar técnicas tales como: el completamiento de frases, la composición, la observación, la entrevista, encuesta y la revisión y análisis de documentos normativos.

2. Caracterizar la diversidad de contextos formativos.

Responsables: Jefes de ciclos Participan: Maestros

Lapso de tiempo: Acción a mediano plazo

Se deben caracterizar las potencialidades y limitantes que presentan cada uno de los contextos formativos (escolar, extraescolar y familiar) para favorecer la formación de la cultura laboral en los escolares. Para ello se procede, mediante talleres metodológicos, a determinar los factores internos (fortalezas y debilidades) de los diversos contextos formativos y externos (oportunidades y amenazas) que están en el entorno y afectan el trabajo de la formación de la cultura laboral.

4. Determinar las influencias educativas de los contextos formativos.

Responsables: Jefes de ciclos Participan: Maestros

Lapso de tiempo: Acción a corto plazo

A partir de la caracterización realizada en la acción anterior, se procede a determinar las influencias educativas de los contextos formativos para la formación de la cultura laboral.

En el contexto escolar las influencias educativas se manifiestan cuando el maestro prepara bien sus clases e integra armónicamente desde un enfoque interdisciplinario lo laboral con los contenidos de la asignatura que imparte. Para determinar las influencias educativas en este contexto se propone realizar talleres metodológicos y conferencias especializadas en cada ciclo, dirigidos por los maestros, u otro especialista invitado, acerca de las potencialidades que posee el plan de estudio del escolar primario para favorecer la formación de la cultura laboral.

En el contexto extraescolar las influencias educativas se manifiestan cuando el maestro aprovecha los contenidos que se abordan en las acampadas, matutinos, actividades culturales, recreativas, patrióticas, así como visitas a museos, centros históricos y empresas de la localidad, para favorecer el desarrollo de las cualidades laborales según los rasgos de manifestación. (Anexo 10)

En este sentido, se proponen algunas actividades que se pueden realizar, a saber: encuentro de escolares y maestros de las escuelas con trabajadores destacados de las empresas de la localidad donde está ubicada la escuela y conferencias y conversatorios sobre la actividad laboral y el papel que esta desempeña en los resultados económicos y sociales del territorio, para lo cual pueden invitarse especialistas del sector empresarial.

Por otro lado, se sugiere realizar peñas en diferentes espacios de la escuela, al aprovechar las potencialidades de las mismas con el propósito de crear un sitio agradable y adecuado para el encuentro con el mundo laboral. También se propone el desarrollo de círculos de interés en correspondencia con las profesiones y oficios de la localidad.

Las influencias educativas en el contexto familiar están determinadas por la socialización y la realización de escuelas de educación familiar y se manifiestan, en la sistematización de acciones para favorecer la formación de la cultura laboral a través de la socialización en el seno de la familia. Con esta visión, las influencias educativas en el contexto familiar están orientadas a la planificación del trabajo de formación de la cultura laboral desde el hogar, lo que posibilitará el desarrollo de cualidades laborales desde el apoyo de la familia, a partir de su función educativa.

3. Determinar los conocimientos objeto de apropiación por parte del escolar que favorecen la formación de la cultura laboral.

Responsables: Jefes de ciclos y maestros Ejecutan:
Maestros

Lapso de tiempo: Acción a mediano plazo

Una vez precisadas las influencias educativas de cada uno de los contextos formativos del escolar, se procede a determinar, desde un análisis interdisciplinario, los conocimientos con potencialidades para favorecer la

formación de la cultura laboral de estos escolares. Para ello se deben realizar las siguientes acciones:

- Selección de los contenidos del ciclo formativo con potencialidades laborales.

Para favorecer la formación de la cultura laboral se procede, en talleres metodológicos, a seleccionar aquellos conocimientos de la diversidad de asignaturas que se imparten en cada ciclo formativo, que ofrecen potencialidades educativas para favorecer la formación de la cultura laboral en el escolar. Para la selección de los conocimientos en cada ciclo formativo, se deberán tener en cuenta las siguientes recomendaciones metodológicas:

- Precisar las asignaturas que se imparten en cada ciclo, formando los grupos de asignaturas que se imparten en ellos.
- Caracterizar, en el grupo de asignaturas, sus objetivos y contenidos en cuanto a: su rigor y complejidad, así como al nivel de incidencia que estos tienen en correspondencia con las cualidades laborales.
- Seleccionar los conocimientos laborales, por unidades de cada programa de asignatura, que ofrezcan influencias educativas para el tratamiento a la formación de la cultura laboral.
- Seleccionar, a partir de regularidades, aquellos conocimientos laborales que poseen

influencias educativas para la formación de la cultura laboral.

Selección de los conocimientos laborales con potencialidades de integración con los de las demás asignaturas que se imparten en el ciclo formativo.

En este paso se procede a seleccionar aquellos conocimientos de naturaleza laboral que se pueden incorporar a los conocimientos con influencias educativas que poseen las demás asignaturas que se imparten en cada ciclo formativo seleccionados en el paso anterior. Para ello se deberán caracterizar los contenidos de la asignatura Educación Laboral, así como los oficios y las profesiones que se estudian en la localidad.

- Determinar el nodo interdisciplinario de conocimientos.

El nodo interdisciplinario de contenidos por ciclo formativo constituye la expresión de la integración de los contenidos de las asignaturas con influencias educativas para la formación laboral y los contenidos de carácter laboral que en ellos se pueden integrar.

Mediante un taller metodológico se procede a realizar el análisis interdisciplinario de los contenidos seleccionados de cada asignatura por ciclo formativo que se integran con los contenidos de naturaleza laboral. Para ello se aplicará la siguiente tabla como guía para establecer la relación interdisciplinaria y lograr la cultura laboral desde el trabajo integral de la educación.

Tabla 1. Relación interdisciplinaria para lograr la cultura laboral.

Conocimientos de carácter laboral (derivados del programa de Educación Laboral y del Juego de Roles)	Conocimientos de las asignaturas del primer ciclo.	Conocimientos de las asignaturas del segundo ciclo.
	Asignaturas	Asignaturas
A		
B		

Leyenda: A, B, indican la cantidad de contenidos que caracterizan al mundo laboral seleccionados en el paso 2.

La tabla es de doble entrada para contrastar los conocimientos de naturaleza laboral con los conocimientos de las asignaturas seleccionados en los pasos 4.1 y 4.2. En las filas se tienen los contenidos laborales derivados de las exigencias del programa de Educación Laboral y en las columnas se tienen los contenidos de las asignaturas seleccionadas.

Para cada conocimiento laboral, se especifican en las columnas los conocimientos de las asignaturas por ciclo formativo que tienen influencias educativas para su incorporación.

Apartir de ahí se deriva entonces el nodo interdisciplinario de conocimientos por ciclo formativo, a través del cual quedan conformados los conocimientos laborales que se requieren para el tratamiento a la formación de la cultura laboral en los escolares de la Educación Primaria en cada ciclo formativo.

Esta misma lógica se seguirá para el contexto formativo extraescolar, según sea el tipo de actividad que se llevará a cabo por parte del maestro, o sea, si es una visita a un museo, un matutino, desde el propio programa concebido para el desarrollo de los círculos de interés, actividades en el huerto u otro tipo de actividad extracurricular, integrando desde la tabla sugerida los conocimientos que se abordan en estas actividades con los conocimientos de carácter laboral, en correspondencia con el grado y el ciclo formativo por el que transita el escolar.

Como puede apreciarse estas acciones se realizan durante todo el curso, para lograr la determinación de los contenidos objeto de apropiación por parte del escolar y favorecer su formación de la cultura laboral desde un enfoque interdisciplinario.

Una vez concebidas las acciones para la proyección de la formación de la cultura laboral, se procede a sugerir nuevas acciones para la ejecución de dicho proceso en la Educación Primaria.

5. Elaborar convenios que aseguren el estado y la base material de estudio de talleres y áreas de trabajo docente, así como el desarrollo de círculos de interés.

Se deberán establecer convenios para el desarrollo de la asignatura Educación Laboral. Por otro lado, se deben garantizar en estos convenios los recursos materiales requeridos para el desarrollo de círculos de interés y de otras actividades laborales que realicen los escolares, en función de contribuir a su formación

de la cultura laboral, con énfasis en el huerto escolar, parcelas, entre otras.

Etapa 2. Ejecución del proceso de formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

Acciones a realizar en esta etapa:

1. Diseñar los proyectos didáctico–laborales que realizarán los escolares en cada ciclo formativo.

Responsables: Jefes de ciclo Participan: Maestros de cada ciclo

Lapso de duración: Acción a corto plazo

Cada vez que inicie un período formativo se procede, mediante talleres metodológicos, al diseño de los proyectos didácticos laborales que realizarán los escolares en cada grado y ciclo formativo. Estos proyectos se ejecutarán en el turno de Formación de la cultura laboral que se lleva a cabo en cada uno de los ciclos formativos.

Para el diseño del proyecto didáctico – laboral se sugiere al maestro tener en cuenta los siguientes componentes:

Problemas laborales: se declaran los problemas que deberá resolver el escolar.

- Objetivo: se declara el objetivo general que se persigue durante la realización del proyecto, el cual debe ser formulado desde un enfoque formativo.

- Cualidades laborales a desarrollar: se declaran las cualidades laborales que se desarrollarán.
 - Actividades laborales a realizar: Se establecen las actividades laborales, que con carácter interdisciplinario realizará el escolar durante la ejecución del proyecto, estableciendo los lapsos de tiempo y los recursos materiales requeridos para su realización.
 - Orientaciones metodológicas generales: Se ofrecerán sugerencias metodológicas generales, sobre cómo supervisar la realización del proyecto en el turno de Formación de la cultura laboral en el cual se traten las cualidades laborales.
 - Indicadores para la evaluación de la formación de la cultura laboral: Finalmente se ofrecen los indicadores para la evaluación del desarrollo de las cualidades laborales.
2. Realizar desde el trabajo científico estudiantil (círculos de interés, concursos) y el trabajo investigativo de los maestros, investigaciones dirigidas a la formación de la cultura laboral.

Responsable: Director. Participan: Maestros y escolares del quinto y sexto grados de la Educación Primaria de la microuniversidad

Lapso de tiempo: a largo plazo

Esta acción es muy importante, pues contribuye a resolver problemas que se presentan en el proceso y el resultado de la formación de la cultura laboral de los escolares mediante la aplicación del método científico.

Se aprovecharán las potencialidades de la escuela, para desde el trabajo científico estudiantil que realizan los maestros en formación, realizar trabajos de cursos y de diplomas relacionados con la formación de la cultura laboral. Por otro lado, se explotará la modalidad de proyecto de investigación de centro para implicar al claustro de maestros en función de la aplicación del método científico en la solución de problemas que se presentan en el proceso y resultado de la formación de la cultura laboral de los escolares.

Cómo línea investigativa de la formación de la cultura laboral se sugiere centrar la atención en la sistematización de proyectos didácticos laborales. Desarrollar cualidades laborales; Aprovechar las potencialidades de la familia y la comunidad para contribuir a la formación de la cultura laboral en los escolares, emplear los juegos de roles y destacar el papel del trabajo en las nuevas generaciones.

Se recomienda, realizar las siguientes acciones: Creación de sociedades científicas en las cuales se investigue sobre estas aristas de la formación de la cultura laboral. Orientaciones de trabajos científicos–estudiantiles y trabajos referenciales sobre esta temática.

Etapa 3. Evaluación de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria

Acciones a realizar:

1. Valorar las soluciones básicas y técnicas que propone el escolar a los problemas laborales declarados en los proyectos didácticos laborales

Se debe realizar por parte del maestro y el escolar una valoración conjunta acerca de las soluciones básicas y técnicas que se proponen a los problemas laborales. Para realizar esta valoración de manera conjunta se recomiendan los siguientes pasos:

- Dominar el sistema de evaluación de las asignaturas.
- Comprender la estructura de la actividad laboral que realiza el escolar en el proyecto.
- Precisar los indicadores para medir el desarrollo de las cualidades laborales.
- Observar el estado de desarrollo de las cualidades laborales en los modos de actuación del escolar durante la realización de la actividad laboral.
- Valorar cualitativamente la propuesta de solución básica y técnica al problema laboral a partir de una comparación entre el estado de desarrollo de las cualidades laborales deseado

(según sus rasgos de manifestación) y el estado real manifestado por el escolar durante la realización de las actividades laborales.

- Determinar el estado de la formación de la cultura laboral del escolar desde el punto de vista cualitativo.

2. Integrar la evaluación de los rasgos que caracterizan a la cultura laboral (conocimientos laborales, cualidades laborales) en el sistema de evaluación de las asignaturas y demás actividades que se realicen.

Como recomendaciones metodológicas en este sentido se hacen las siguientes:

- Analizar el sistema de evaluación que aplica la asignatura.
- Establecer en cada una de las actividades laborales, indicadores cualitativos que permitan la evaluación de la apropiación del nodo interdisciplinario de contenidos.
- Contextualizar los rasgos de manifestación de las cualidades laborales en los escolares que permiten cualificar las transformaciones en su formación de la cultura laboral a las características de los contenidos que se tratan en cada actividad laboral y al rigor y complejidad del problema laboral declarado en el proyecto didáctico laboral.

- Incluir en las preguntas que se hagan en las diferentes técnicas de evaluación (pruebas orales y escritas, ya sean parciales o finales) según se estipulen en cada asignatura, la incorporación de los contenidos de carácter laboral.
- Rediseñar las claves de evaluación contenidas en las técnicas evaluativas que se empleen según el sistema de evaluación a partir para incorporar el tratamiento a la formación de la cultura laboral, que garantice el enfoque integral de la evaluación.
- Evaluar el estado de la formación de la cultura laboral en los escolares.

Esta evaluación se realizará de manera cualitativa a partir de los indicadores sugeridos para evaluar las cualidades laborales como resultado del taller realizado en la acción 1 de la etapa 1 de la estrategia, los cuales se medirán a partir de su integración con los siguientes indicadores:

- Apropiación de conocimientos relacionados con la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.
- Desarrollo de habilidades manuales e intelectuales para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social.
- Desarrollo de cualidades laborales.

Cada maestro tendrá flexibilidad en este sentido para establecer las escalas valorativas, pero siempre se recomienda que se haga desde el punto de vista cualitativo, de manera que permita medir el impacto de este resultado (ya sea objetivo, positivo o distorsionado, negativo). El maestro debe tener en cuenta para esta evaluación, además de las acciones antes sugeridas, las siguientes recomendaciones metodológicas:

- Tener en cuenta, en el modo de actuación que manifiesta el escolar, el desarrollo de la comprensión, explicación e interpretación del significado y sentido que tiene para él, lograr una adecuada formación de la cultura laboral.
- Tomar en consideración las valoraciones que expresen los escolares, a partir del significado que tiene para ellos la necesidad de aprender a elaborar productos (sea en la producción o los servicios) de necesidad y utilidad para la sociedad.
- Analizar el resultado de las evaluaciones que alcanza el escolar al finalizar cada proyecto didáctico laboral.
- Ubicar a los escolares según escalas evaluativas a partir de las regularidades evidenciadas en cada una de las evaluaciones ofrecidas en cada proyecto.

- Establecer un nuevo diagnóstico para la etapa de desarrollo en que se encuentre.
- Comparar el estado de la formación de la cultura laboral que posee el escolar antes y después de aplicados los proyectos didácticos laborales según el período, grado y ciclo formativo por el que transite.
- Evaluar el estado de la formación de la cultura laboral en el que se encuentra el escolar, a partir de la significación que emerge de la sistematización de proyectos didácticos laborales que ha realizado.

Con el resultado de las evaluaciones se procede a:

4. Determinar acciones para el tratamiento y continuidad de la formación de la cultura laboral en el escolar.

En las diferentes actividades que se realizan en el centro se valorará, la marcha del diagnóstico de la formación de la cultura laboral como proceso y resultado. Para ello se recomienda:

Valorar la formación de la cultura laboral como resultado:

En esta parte se valoran las evaluaciones alcanzadas por los escolares y se precisan los logros e insuficiencias que aún presentan en su formación de la cultura laboral. Para ello se deben considerar los rasgos de manifestación de las cualidades

laborales declaradas en la fundamentación, a partir de su integración con el estado de apropiación de conocimientos y de desarrollo de habilidades intelectuales y manuales que alcanza el escolar durante la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.

Valorar la formación de la cultura laboral como proceso:

A partir del análisis de las insuficiencias que se manifiestan en la formación de la cultura laboral como resultado en el escolar, se profundizará en el análisis de las causas que lo provocan, las cuales se manifiestan en el tratamiento a la formación de la cultura laboral desde la diversidad de contextos formativos.

Mediante un taller metodológico se correlacionan las insuficiencias encontradas en el resultado de la formación de la cultura laboral en los escolares con las causas que la provocan las cuales se dan a través de su proceso formativo y a partir de ello, mediante técnicas de trabajo en grupo, se determinarán acciones organizativas, administrativas, de superación, metodológicas y de investigación encaminadas al perfeccionamiento y mejora sistemática continua de la formación de la cultura laboral.

EJEMPLOS DE PROYECTOS DIDACTICOS LABORALES

TÍTULO DEL PROYECTO: Montaje de la mesa formal.

Concebido para escolares de quinto grado de la Educación Primaria desde el turno de Formación Laboral.

Problema laboral: ¿Cómo realizar el montaje de la mesa formal que garantice el desarrollo de hábitos, así como una higiene personal y colectiva al sentarse a la mesa y al ingerir los alimentos?

Objetivo: Montar la mesa formal teniendo en cuenta la colocación de la vajilla, los cubiertos, las copas, así como los procedimientos técnicos para el montaje, que contribuya al desarrollo de la formación laboral, la estética y los hábitos e higiene personal y colectiva al sentarse a la mesa.

Cualidades laborales a desarrollar: Flexibilidad, responsabilidad, laboriosidad y perseverancia, creatividad organización, independencia y la sensibilidad.

Actividades laborales a realizar: El escolar deberá realizar las siguientes actividades laborales de manera gradual:

Actividad laboral 1 dirigida a: Caracterizar la mesa formal teniendo en cuenta el concepto, los procedimientos técnicos para el montaje, la colocación de los platos y utensilios y la forma de conducirse a la mesa.

Actividad laboral 2 dirigida a: Seleccionar el procedimiento técnico a emplear para el montaje de la mesa formal.

Actividad laboral 3 dirigida a: Aplicar el procedimiento técnico seleccionado para el montaje de la mesa formal.

Actividad laboral 4 dirigida a: Valorar la calidad del montaje realizado al manifestar una actitud de compromiso, implicación personal y grado de pertenencia ante el trabajo realizado. A continuación, se presentan cada una de ellas:

Actividad laboral 1:

Realiza la lectura del libro de Educación Laboral quinto grado de la página 62 a la 70 y caracteriza el montaje de la mesa formal al tener en cuenta las siguientes preguntas:

- a) ¿Qué es la mesa formal?
- b) ¿Cuáles son los platos y utensilios que en ella se colocan?
- c) ¿Cuáles son sus características?
- d) ¿Cómo se realiza el montaje de la mesa formal?
- e) ¿Cómo debes conducirte en la mesa para ingerir los alimentos?
- f) ¿Cómo en tu hogar te conduces cuando te sientas a la mesa para ingerir alimentos? Ejemplifica
- g) ¿Qué significado le confieres a las normas para conducirte en una mesa para ingerir alimentos?

Lapso de tiempo: 2 horas de duración.

Recursos materiales: Libro de texto de Educación Laboral y objetos reales (mesa, platos y cubiertos)

Actividad laboral 2:

Seleccionar el orden lógico de las operaciones y medios de trabajo (procedimiento técnico) a emplear para el montaje de la mesa formal. Para ello responde las preguntas siguientes:

- a) Establece el orden lógico de las operaciones a realizar para el montaje de la mesa formal que asegure; calidad, estética y el desarrollo de hábitos e higiene personal y colectiva al sentarse en la mesa.
- b) Selecciona los medios (utensilios, platos, cubiertos, etc) a emplear para el montaje de la mesa que aseguren calidad, la estética y el desarrollo de hábitos e higiene personal y colectiva al sentarse a la mesa.
- c) ¿Cuáles son los problemas que se pueden presentar durante el montaje de la mesa?
- d) Elabora alternativas creativas y novedosas de solución a los problemas no predeterminados que puedan surgir durante el montaje de la mesa formal, mediante el llenado de la siguiente tabla.

Problemas	Causas	Alternativa de solución

- e) Edita en el formato deseado la tabla con la información requerida en el procesador de textos Word.

Lapso de tiempo: 2 horas

Recursos materiales: Libro de texto de Educación Laboral y objetos reales (mesas, cubiertos, utensilios, computadora)

Actividad laboral 3:

Aplicar las operaciones (pasos) para el montaje de la mesa formal de manera que garantice calidad, la estética y el desarrollo de hábitos e higiene personal y colectiva al sentarse a la mesa.

Lapso de tiempo: 4 horas

Recursos materiales: Medios de trabajo (mesa, cubiertos, utensilios, vasos, entre otros).

Actividad laboral 4:

Valora el resultado del trabajo realizado (montajes de las mesas) a partir de responder las siguientes preguntas:

- a) ¿Cuál fue la actividad laboral que realizaste en el día de hoy?
- b) ¿Qué profesión existe en tu localidad en la cual se requiere del montaje de la mesa formal? Argumenta.
- c) ¿Cuáles fueron las principales dificultades que se presentaron o presentaste durante el trabajo de montaje de la mesa formal?
- d) ¿Qué alternativas de solución podremos buscar para resolver las dificultades encontradas en el montaje de la mesa formal?

e) Elabora una presentación electrónica en Power Point donde presentes las respuestas a los incisos anteriores.

Lapso de tiempo: 2 horas

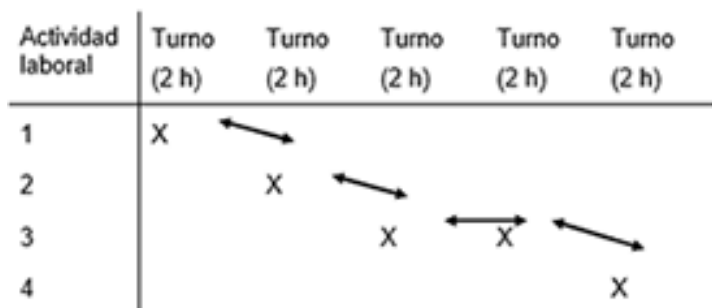
Recursos materiales: Cuaderno de trabajo, computadora (Power Point).

Orientaciones metodológicas para la ejecución del proyecto:

Este proyecto está concebido para realizarse en cinco turnos de Formación Laboral (cada turno tiene una duración de 2 horas).

La actividad laboral 1 está concebida para desarrollarse en un turno de Formación Laboral. Posteriormente se realizará la actividad laboral 2 (un turno), la actividad laboral 3 (dos turnos) y finalmente la actividad laboral 4 (un turno), los que quedan expresadas en el siguiente cronograma:

Cronograma de desarrollo del proyecto:



Como se observa en el cronograma se resume la explicación ofrecida en el párrafo anterior. La equis (X)

significa el turno y el espacio temporal de duración de cada una de las actividades laborales que conforman el proyecto.

A continuación, se sugieren al maestro procedimientos sobre cómo ejecutar el proyecto en función de tratar las cualidades laborales que se desarrollan en el escolar de quinto grado.

En estas actividades laborales se vinculan las asignaturas Español (al realizar los resúmenes en los cuadernos de las preguntas de cada actividad con buena caligrafía y ortografía) y la Computación al utilizar el Power Point y el Word para realizar las actividades laborales.

A continuación, se sugieren al maestro los procedimientos metodológicos a seguir para desarrollar cada una de las actividades laborales según cronograma de desarrollo del proyecto.

Para las actividades laborales 1 y 2 aplique el siguiente procedimiento:

1. Orientar la actividad laboral 1 como estudio independiente antes del desarrollo del turno de Formación Laboral.
2. Controlar la actividad realizada a partir del resumen elaborado en los cuadernos, haciendo énfasis en la revisión de la caligrafía, la redacción y la ortografía.

4. Durante el turno de clase el maestro realizará las siguientes acciones:

- Formar cinco equipos de trabajo.
- Orientar a cada equipo la situación de aprendizaje contenida en la actividad 1.
- Observar durante la realización de los incisos contenidos en la situación de aprendizaje la interacción que se produce entre el escolar con el resto de los escolares que conforman el equipo, así como con el libro de texto a partir de la comprensión, explicación e interpretación del contenido que se abordan.
- Observar además la autenticidad, aceptación, empatía y respeto que se pueda producir durante el intercambio y la socialización de ideas en las respuestas de forma cooperada a cada una de las preguntas concebidas en la situación de aprendizaje (tratamiento a la cualidad laboral de ser solidario y laborioso).
- Orientar a cada equipo (cada miembro integrante del equipo) para que puedan responder los incisos contenidos en la situación de aprendizaje.
- Observar durante las exposiciones el desarrollo de la expresión oral, así como el nivel de significación personal que han dado los escolares al contenido que aprenden a partir de su relación activa con el medio, o

sea, a partir de la socialización presente en la actividad laboral mediante la apropiación del contenido.

- El maestro una vez que culminen las exposiciones de los equipos, procederá a socializar de manera colectiva el resultado de los incisos de la actividad, para estimular el carácter activo y transformador alcanzado por los escolares a partir de la cultura laboral que van alcanzado, sobre la base de las respuestas ofrecidas.
- Finalmente, explicará el resultado de cada inciso de la situación de aprendizaje, al aclarar dudas y corregir los errores cometidos por los escolares.

Durante el intercambio y debate con los escolares respecto a las respuestas que traen de cada uno de los incisos de la actividad laboral 1, se tratarán las siguientes cualidades laborales:

- La organización a la hora de valorar con los escolares cómo se deben ubicar los cubiertos, utensilios y vasos en el montaje de la mesa formal.
- La flexibilidad, a la hora de valorar la diversidad de procedimientos que se pueden emplear para el montaje de la mesa formal que garanticen una adecuada higiene personal y colectiva en el personal que en ella tome parte.

- La independencia que muestra el escolar durante la realización de la actividad laboral.
- La solidaridad, durante el trabajo en equipos mediante el intercambio de ideas entre los escolares en los cuales unos ayuden a los otros.
- La responsabilidad, en la medida que el escolar valora el cumplimiento de las normas de protección e higiene durante el montaje de la mesa formal.
- La creatividad, a la hora de seleccionar los procedimientos para el montaje de la mesa formal con gusto estético, a partir de la propuesta de alternativas de solución a problemas no predeterminados que puedan surgir durante el trabajo de montaje.
- La laboriosidad, durante el trabajo de realización de las actividades laborales 1 y 2.

Para la actividad laboral 3 se sugiere el siguiente procedimiento:

1. Preparar una mesa con los cubiertos, la vajilla y las copas.
2. Durante el turno de clase el maestro realizará las siguientes acciones:
 - 2.1 Orientarla actividad laboral 3.

2.2 Intercambiar con los escolares respecto al procedimiento seleccionado por ellos para sentarse a la mesa y para ingerir los alimentos. En esta parte el maestro tratará el desarrollo de las cualidades laborales: ser flexible y creativo, a partir de reflexionar con los escolares respecto a las preguntas siguientes:

a) ¿Es correcto el procedimiento seleccionado para el montaje de la mesa?

b) ¿Consideras que en la forma que se han colocado los cubiertos, la vajilla y las copas se contribuye al desarrollo de una higiene personal y colectiva al sentarse a la mesa para ingerir los alimentos, así como a una adecuada estética en la presentación de la mesa formal al usuario? Argumenta.

2.3 A partir del intercambio que se produce de forma cooperada entre el maestro y los escolares, estos valoran el significado e importancia de la actividad laboral a realizar: montar una mesa formal.

2.4 Demostrar a los escolares cómo se realiza el montaje de la mesa formal teniendo en cuenta la colocación de los cubiertos, la vajilla y las copas.

2.5 Indicar a dos o varios escolares que realicen los pasos demostrados por el maestro.

2.6 Distribuir el trabajo a realizar por puestos de trabajo: formar parejas o tríos según la cantidad

de puestos de trabajo (mesas a montar) existentes en el taller.

2.7 Observar, durante la realización de la actividad laboral de montaje de mesas formales en el modo de actuación del escolar, siguiendo los siguientes indicadores:

- Mantiene el puesto de trabajo limpio y organizado.
- Responsabilidad en el uso y cuidado de los medios de trabajo que emplea en el montaje de la mesa formal.
- Aplicación de las operaciones planificadas para el montaje de la mesa formal sentido de pertenencia, perseverancia, compromiso y flexibilidad.
- Rapidez, independencia, calidad y precisión con que realiza el trabajo manifestado en la laboriosidad que expresa en su actuación.
- Cumplimiento de la disciplina laboral con énfasis en la responsabilidad durante el cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo.
- Aplica con creatividad e independencia alternativas de solución a los problemas no predeterminados que surgen durante el montaje de la mesa formal.

2.8 Pasar por los puestos de trabajo y realizar preguntas a los escolares, tales como (pueden realizarse otras más, según la creatividad del maestro):

- a) ¿Qué utilidad social tiene el trabajo realizado en la localidad dónde vives?
- b) ¿Qué operaciones realizaste para el montaje de la mesa formal? Argumenta.
- c) ¿Cómo, desde la organización que tienes de tu puesto de trabajo, contribuyes a realizar el montaje de la mesa formal que garantice una adecuada higiene personal y colectiva, así como el gusto estético del cliente? Argumenta.
- d) ¿Crees estar aplicando correctamente las normas de protección e higiene durante el montaje de la mesa formal? ¿Por qué?
- e) ¿Cuáles son los principales problemas que te han surgido durante el montaje de la mesa formal? ¿Qué haces para resolverlos de manera independiente y de forma creativa?
- f) Comprobar en cada puesto de trabajo el desarrollo de la cultura laboral que manifiestan los escolares de forma individual, darle seguimiento al diagnóstico según las dificultades que vaya presentando el escolar en la actividad laboral.

- g) Evaluar a los escolares, según lo establecido en el sistema de evaluación.
- h) Orientar a los escolares una vez culminado el trabajo según el tiempo asignado, la organización y limpieza de los puestos de trabajo.

Para realizar la actividad laboral 4 se sugiere al maestro el siguiente procedimiento:

1. Coordinar con un joven club de la localidad.
2. Proceder a comprobar el resultado de la actividad laboral realizada, a partir de la presentación de los Power Point por los escolares con los resultados de los incisos contenidos en la actividad laboral 4.
3. El maestro indicará a cada grupo de escolares que procedan a evaluar la calidad del montaje de la mesa formal realizado en forma individual, según los criterios que exponen en el Power Point, a las preguntas orientadas en la actividad laboral 4.
4. El maestro realizará un debate colectivo con sus escolares, a partir de valorar el desarrollo de las cualidades laborales que han adquirido en la realización de la actividad laboral y sobre esa base realizará las conclusiones del proyecto realizado, a partir de los aspectos siguientes:
 - ✓ Significado y sentido que tiene la actividad laboral realizada en las profesiones que existen en su localidad, en las cuales se realiza el montaje de mesas.

- ✓ Significado y sentido que tiene para su formación integral aprender a montar la mesa del comedor del hogar donde viven.
- ✓ Logros y dificultades en la actividad laboral realizada.
- ✓ Alternativas a aplicar con sus escolares en el contexto individual y de forma cooperada, para subsanar las dificultades presentadas.

Sobre la base de las valoraciones realizadas, el maestro dará las conclusiones de la clase y evaluará el resultado de la actividad laboral por cada escolar desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo según el sistema de evaluación establecida en la asignatura Formación Laboral.

Evaluación de la formación laboral:

- Se evalúa de Muy Bien cuando realiza correctamente las cuatro actividades laborales.
- Se evalúa de Bien cuando realiza correctamente las actividades laborales 1 a la 3.
- Se evalúa de Regular cuando realiza correctamente las actividades laborales 1 y 2
- Se evalúa deficiente cuando realiza solamente la actividad laboral 1 de forma muy general.

TÍTULO DEL PROYECTO: Las profesiones de mi localidad.

Problema laboral: ¿Cómo favorecer la orientación profesional de los escolares hacia las profesiones que existentes en la localidad?

Objetivo: Desarrollar intereses profesionales y vocaciones en los escolares hacia el estudio de las profesiones existentes en la localidad.

Cualidades laborales a desarrollar: Autodeterminación, responsabilidad, laboriosidad y perseverancia.

Actividades laborales a realizar:

Actividad 1: Investiga con tus padres cuáles son las principales profesiones existentes en tu localidad y elabora un resumen en tu cuaderno que contenga las respuestas a las siguientes interrogantes:

- a) ¿Cuáles son las profesiones existentes en tu localidad?
- b) ¿Qué significado y sentido tienen para ti y el desarrollo social de la localidad los trabajos que se realizan en dichas profesiones?
- c) ¿Cuál o cuáles de ellas te gustaría estudiar en el futuro? Argumenta.
- d) ¿Qué significado y sentido le confieres a la profesión de maestro? Argumenta tu respuesta.

Lapso de tiempo de realización: 2 horas de realización.

Recursos materiales: Libreta, lápiz y objetos reales (según los tipos de profesiones existentes en la localidad).

Actividad 2: Valorar la importancia social del trabajador de los servicios, teniendo en cuenta el papel del maestro en la Educación Técnica y Profesional, que contribuya al desarrollo de intereses profesionales hacia carreras pedagógicas.

Para valorar la importancia social del trabajador de los servicios, se realizará una visita a un centro de Gastronomía de la localidad y mediante un intercambio con los trabajadores de la unidad, se orientará a los escolares que, con la ayuda de la Computadora, elaboren un resumen en Word en el formato deseado, el cual contenga las respuestas a las preguntas siguientes:

- a) ¿Cuáles son las tareas y ocupaciones que realiza el trabajador de los Servicios Gastronómicos?
- b) ¿Cuáles son las cualidades laborales y valores que deben caracterizar en la sociedad cubana al trabajador de los Servicios Gastronómicos? Argumenta.
- c) ¿Qué significado e importancia tiene para ti, lograr una correcta Educación Técnica y Profesional del trabajador de los Servicios Gastronómicos?
- d) ¿Qué papel juega el maestro en la Educación Técnica y Profesional del trabajador de los Servicios Gastronómicos?

Lapso de tiempo: 4 horas de duración.

Recursos materiales: Computadora, Procesador de textos Word, objetos reales de la unidad gastronómica visitada (medios de trabajo).

Actividad 3: Valorar la importancia social del trabajador de la rama Mecánica, teniendo en cuenta el papel del maestro en la Educación Técnica y Profesional continua de dicho trabajador, que contribuya al desarrollo de intereses profesionales hacia carreras pedagógicas.

Para valorar la importancia social del trabajador de la rama Mecánica, se realizará una visita a una empresa del níquel de la rama mecánica y mediante un recorrido por las instalaciones laborales de la entidad y el intercambio con los trabajadores, se orientará a los escolares que, con la ayuda de la computadora, elaboren un resumen en una presentación electrónica en Power Point en el formato deseado, el que contenga las respuestas a las preguntas siguientes:

- a) ¿Qué artículos se elaboran en la empresa que visitaste?
- b) ¿Cuáles son las cualidades laborales y valores que deben caracterizar en la sociedad cubana al trabajador de la rama mecánica? Argumenta tu respuesta.
- c) ¿Qué significado e importancia tiene para ti, lograr una correcta formación de la cultura laboral en la rama de la mecánica?

- d) ¿Qué papel juega el maestro en la educación técnica y profesional del trabajador de la rama mecánica?

Lapso de tiempo: 4 horas de duración.

Recursos materiales: Computadora, microsoft Power Point, objetos reales de la empresa visitada (tecnologías empleadas).

Actividad 4: Valorar la importancia social del trabajador de la salud, teniendo en cuenta el papel del maestro en la educación técnica y profesional del médico y el enfermero, que contribuya al desarrollo de intereses profesionales hacia carreras pedagógicas.

Para valorar la importancia social del trabajador del sector de la salud, se realizará una visita al hospital de la localidad y mediante un recorrido por sus instalaciones y el intercambio con los trabajadores, se orientará a los escolares para que, con la ayuda de la computadora, elaboren un resumen que contenga las respuestas a las preguntas siguientes:

- a) ¿Qué servicios se ofrecen a la población en el hospital de la localidad?
- b) ¿Cuáles son las cualidades laborales y valores que deben caracterizar en la sociedad cubana al trabajador de la salud? Argumenta tu respuesta.
- c) ¿Qué significado e importancia tiene para ti, lograr una correcta educación técnica y profesional del trabajador de la salud?

d) ¿Qué papel juega el maestro en la educación técnica y profesional del trabajador del trabajador de la Salud?

Lapso de tiempo: 4 horas de duración.

Recursos materiales: Computadora, cuaderno escolar, objetos reales de la unidad de salud Pública visitada (medios de trabajo).

Orientaciones metodológicas para la ejecución del proyecto:

Una de las aristas importantes de la formación laboral lo constituye el desarrollo de vocaciones e intereses profesionales en los escolares hacia el estudio de una profesión, aspecto esencial para desarrollar las cualidades laborales: responsable, laborioso, perseverante y autodeterminado.

Este proyecto está concebido para realizarse en siete turnos de Formación Laboral.

La actividad 1 está concebida para desarrollarse en un turno de Formación Laboral. Posteriormente se realizarán las actividades laborales 2 a la 4, que se desarrollarán en dos turnos, el primero se destina a realizar la visita a la entidad laboral (2 horas) y en el segundo se realiza el debate e intercambio con los escolares respecto a las respuestas a las preguntas ofrecidas (2 horas), lo anterior queda expresado en el siguiente cronograma:

Cronograma de desarrollo de las actividades laborales:

Actividad laboral	Turno (2 h)	Turno (2 h)	Turno (2 h)	Turno (2 h)	Turno (2 h)	Turno (2 h)	Turno (2 h)
1	Debate						
2		Visita	Debate				
3				Visita	Debate		
4						Visita	Debate

Como se observa en el cronograma se resume la explicación ofrecida en el párrafo anterior. El maestro tendrá la flexibilidad según las condiciones de la localidad, de reordenar las actividades 2, 3 y 4 y no realizarlas estrictamente en el orden que aparecen como sugerencia en el proyecto, así como los meses para su realización.

A continuación, se sugieren al maestro procedimientos sobre cómo ejecutar el proyecto en función de tratar las cualidades laborales que se desarrollan en el escolar mediante su ejecución.

La actividad laboral 1 está dirigida a que el escolar se familiarice con la diversidad de profesiones que se existen en la localidad. En esta actividad se vinculan las asignaturas de Geografía y Español. Debe orientarse antes de las actividades 2 a la 4. Para ello se sugiere al maestro el siguiente procedimiento:

1. Formar equipos de trabajo según el diagnóstico de los escolares.
2. Orientar la actividad laboral 1 como estudio independiente antes del desarrollo del turno de Formación Laboral.

3. Controlar la actividad realizada a partir del resumen elaborado en los cuadernos, haciendo énfasis en la revisión de la caligrafía, la redacción y la ortografía.
4. Durante el desarrollo del turno y mediante la elaboración conjunta, deberá propiciar un intercambio y debate con los escolares respecto a las respuestas que han elaborado de cada uno de los incisos de la actividad laboral 1, a partir de tratar la cualidad laboral: autodeterminado y estimular el desarrollo de vocaciones, intereses, motivaciones e inclinaciones desde las edades tempranas, hacia el estudio de una profesión.

Las actividades laborales 2, 3 y 4 están dirigidas a que los escolares desarrollen una conciencia de productores o prestadores de servicios, a partir de que valoren la importancia social del trabajador. En estas actividades se vinculan las asignaturas de Geografía Computación y Español. Deben orientarse después de haber realizado la actividad 1. Para su realización se sugiere al maestro el siguiente procedimiento:

1. Establecer según convenios con las empresas y organismos de la localidad, la realización de las visitas a las entidades laborales de acuerdo con la actividad a realizar.
2. Formar equipos de trabajo según el diagnóstico de los escolares.
3. Orientar las actividades laborales 2, 3 y 4 según cronograma sugerido. Para la visita a la empresa

se le orientan al escolar las preguntas concebidas en cada una de ellas y durante el intercambio con los trabajadores deberán realizar estas preguntas u otras que puedan surgir durante la propia de la dinámica de la visita. Esta visita se realizará durante un turno de Formación Laboral (ver cronograma).

4. Durante el desarrollo del turno concebido para el debate de las actividades laborales 2, 3 y 4 y mediante la elaboración conjunta, el maestro propiciará un intercambio y debate con los escolares respecto a las respuestas que han elaborado de cada uno de los incisos de las actividades laborales 2, 3 y 4, a partir de tener en cuenta los aspectos siguientes:

En el inciso a): tratar la cualidad laboral referida a la autodeterminación a partir de desarrollar intereses profesionales hacia la profesión que existe en la localidad en la actividad.

En el inciso b) el maestro aprovecha el contenido que se aborda a partir de sensibilizar en el debate, a los escolares, en cuanto al significado e importancia que tiene para el trabajador, además de tener conocimientos sobre su profesión, poseer las cualidades laborales que caracterizan sus modos de actuación con énfasis en la responsabilidad, la honestidad y laboriosidad.

En el inciso c) el maestro desarrollará en sus escolares las cualidades laborales de ser perseverantes y flexibles a partir de que estos comprendan durante el

debate el significado y sentido que tienen cada una de las profesiones que existen en la localidad.

El inciso d) tiene como intencionalidad aprovechar el trabajo de orientación profesional hacia las profesiones de la localidad, para estimular, como parte de la cualidad: autodeterminación, el desarrollo de vocaciones y el sentido de pertenencia al inclinarse hacia la profesión del magisterio.

5. Es importante, siempre que las condiciones lo permitan, que el maestro desarrolle estas actividades en el laboratorio de computación en previa coordinación con un Joven Club de la localidad, donde los escolares presenten sus resúmenes elaborados en el Word y el Power Point, aplicando los conocimientos y habilidades informáticas adquiridos en la asignatura de Computación.

Indicadores para la evaluación de la formación laboral:

El maestro evaluará el estado del desarrollo de cualidades laborales en sus escolares a partir de los indicadores sugeridos para las cualidades: autodeterminado, perseverante, laborioso y responsable.

Tiene Muy Bien cuando realiza las cuatro actividades laborales.

Tiene Bien cuando realiza tres de las cuatro actividades laborales.

Tiene Regular cuando realiza dos de las cuatro actividades laborales.

Tiene Deficiente cuando está por debajo de la categoría de regular.

REGULARIDADES PARA EL TRABAJO CON LOS PROYECTOS DIDÁCTICOS LABORALES

Sistematizar en la situación de aprendizaje de cada actividad laboral requiere de las siguientes **exigencias didácticas:**

1. La formación laboral debe estar mediada por la actividad y la comunicación desde la relación sujeto–objeto y sujeto-sujeto.

Esta exigencia plantea la necesidad de concebir una situación de aprendizaje en la actividad laboral en la cual se conjuguen saberes de distintas naturalezas: el saber (relacionado con la apropiación de conocimientos), el hacer (relacionado con el desarrollo de habilidades intelectuales y para el trabajo a realizar), el ser y el convivir (relacionados con las cualidades, valores y las normas de comportamiento y convivencia social) que se desarrollan en el escolar durante la realización de la actividad laboral.

2. Favorecer el tránsito del escolar desde la apropiación del contenido hacia su aplicación a la solución del problema laboral.

En el tratamiento a la formación laboral, desde el contenido de las asignaturas, el maestro debe favorecer en el escolar, la posibilidad de que estos, de manera independiente, con la ayuda del libro de texto y de los medios tecnológicos propios del trabajo profesional, se apropien de contenidos para favorecer su aplicación a la solución de problemas laborales que se presentan en la elaboración de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.

Cuando el escolar como parte de su aprendizaje, pone en relación los nuevos conocimientos con los que ya posee, esto le permitirá la reestructuración y el surgimiento de un nuevo nivel, para lo cual de especial importancia resulta el significado y sentido que tenga para él:

- el nuevo conocimiento,
- el desarrollo de habilidades (intelectuales, manuales requeridas para el trabajo),
- las relaciones que pueda establecer entre los conocimientos que aprende y sus motivaciones, sus vivencias afectivas, las relaciones con la vida, con los diferentes contextos sociolaborales que le rodean

En todo momento el maestro, debe concebir **actividades laborales** en las que se logre una armónica vinculación de la teoría con la práctica.

La actividad laboral, como célula fundamental del proyecto, debe estructurarse de forma tal que guíe

al escolar durante la apropiación del contenido, por el tránsito de los diferentes niveles de asimilación del contenido objeto de apropiación: desde la familiarización hacia la producción y/o creación, en la cual aplique dichos contenidos a la solución de problemas laborales relacionados con la elaboración de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.

Como se puede apreciar resulta importante la relación entre la apropiación y la aplicación del contenido objeto de aprendizaje por parte del escolar, a partir de interpretar, comprender, explicar y valorar su significado y sentido. Es por ello que para lograr la exigencia anterior es necesario establecer otra exigencia:

3. Sistematizar el modelo guía de aprendizaje, como condición esencial, para favorecer el tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido.

El modelo guía de aprendizaje:

...constituye una forma de actuar para el escolar, que le permite de manera sencilla enfrentarse al estudio de un nuevo contenido, de modo tal que pueda comprobar su utilidad, habituarse mediante el entrenamiento sistemático a actuar y pensar, cumpliendo exigencias del trabajo independiente que le aseguren un mínimo de éxito. (Silvestre, 2002, p.24)

En el modelo guía de aprendizaje existen una serie de preguntas iniciales que se complementan por el escolar en dependencia de las características del contenido para que se puedan establecer los nexos entre los contenidos que ya posee y los nuevos por aprender. A continuación, se presentan cada una de ellas:

- ¿QUÉ ES? Buscar la definición de lo que se estudia, encontrar la idea esencial, ¿Qué hace que sea lo que es y no otra cosa? Exige al educando pensar en qué es lo que estudia, que le servirá o apoyará como guía en toda su actividad.
- ¿CÓMO ES? Buscar las características, cualidades o propiedades de lo que se estudia. Responder esta pregunta obliga al escolar a analizar y a describir el objeto o fenómeno de estudio, lo cual realiza con la ayuda de la observación, la lectura u otra forma que le facilite encontrar la información.
- ¿POR QUÉ ES? Buscar la causa de lo que se estudia. Esta pregunta conduce al escolar a trabajar con lo esencial y a establecer relaciones de causa-efecto, esencia-fenómeno, entre otros elementos del objeto de estudio.
- ¿PUEDO APLICAR LO QUE APRENDO? Ejercitarse en nuevas situaciones, mediante la solución de ejercicios y problemas con dificultad creciente.

- ¿ES CORRECTO LO QUE REALICÉ? Exige autocontrolar lo realizado, incluye que el escolar esté consciente de aplicar las preguntas al estudiar un nuevo contenido, así como resolver ejercicios, problemas, verificar sus resultados y proceder a la rectificación de los errores que existan.

Las preguntas planteadas constituyen una primera orientación, sencilla, fácil de comprender y de utilizar para la búsqueda de los conocimientos. En la medida que los escolares van adquiriendo los procedimientos, en la realización de las actividades laborales, el contenido de las preguntas y su estrategia para la búsqueda, se enriquece.

Lo esencial es que el sistema de preguntas dirige al escolar en la búsqueda, análisis, reflexión e interiorización del conocimiento (de las leyes que rigen el objeto del conocimiento), así como a su aplicación, solución de problemas, valoraciones y autocontrol del conocimiento, lo que constituye una orientación para su aprendizaje, que le es útil durante el estudio o la realización de otras actividades laborales.

A modo de guía para la búsqueda del contenido en una clase, como una forma de realizar el escolar el estudio independiente, ayudado (en ocasiones) por los padres y el maestro, como guía orientadora para las actividades prácticas en las clases; para realizar trabajos investigativos, como una estrategia para buscar el contenido en el libro de texto u otras fuentes y para las actividades de estudio colectivo.

Las preguntas que favorezcan el tránsito del escolar desde la apropiación del contenido hacia su aplicación, deben estar mediadas por la sistematización metodológica de la relación: **instrucción, educación y desarrollo**.

De ahí que se establece entonces otra **exigencia didáctica**:

4. Sistematizar metodológicamente la relación instrucción, educación y desarrollo de forma integrada y contextualizada al diagnóstico pedagógico integral del escolar.

En el diseño de las actividades laborales a realizar en el proyecto, el maestro debe partir del diagnóstico pedagógico integral de sus escolares, tanto en la esfera cognitiva–instrumental como afectivo–volitiva conductual.

Por tanto, el tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido haciendo uso del modelo guía de aprendizaje debe concebirse a partir de la sistematización metodológica de la relación instrucción, educación y desarrollo.

Según Concepción y Rodríguez (2006) en la medida que el escolar se apropia de conocimientos y habilidades, transforma su pensamiento. Al proceso y resultado de transformación del pensamiento se le denomina instrucción.

La apropiación de conocimientos es el medio para un proceso de transformación más trascendental en el escolar, su formación como ser social. Al proceso y resultado de la formación de los sentimientos, convicciones, valores, etc., del escolar se le denomina educación.

El escolar requiere que se le estimulen sus potencialidades mentales y físicas en la medida que se instruye y educa. Al proceso y resultado de la formación de sus potencialidades, la estimulación de sus facultades espirituales y físicas asociadas al conocimiento, se le denomina desarrollo.

En la medida que el maestro durante la actividad laboral instruye la personalidad del escolar mediante el tránsito de la apropiación de contenidos hacia su aplicación en la solución de problemas laborales, debe propiciar un proceso de educación orientado al desarrollo de las cualidades laborales requeridas para la realización de la actividad laboral.

Para ello debe reconocer las potencialidades educativas de los contenidos objeto de apropiación y aplicación por parte del escolar de manera continua y sistemática y tomar en consideración las necesidades educativas de sus escolares en el contexto individual y social (diagnóstico).

Del efecto que surge entre la relación instrucción y educación emerge el desarrollo que se alcanza en la personalidad del escolar, el cual parte de tener en cuenta el crecimiento personal que ha alcanzado

en la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades para elaborar artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social, así como de cualidades laborales que caracterizan sus modos de actuación.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la formación de la cultura laboral se caracteriza por el papel que desempeñan los componentes que la integran: sistema de conocimientos laborales, habilidades intelectuales, manuales, proyectos laborales y cualidades de la personalidad que se movilizan. Su concepción como sistema condiciona la necesidad de desarrollar el proceso de mejoramiento de la actuación del escolar primario de forma integral.

El proceso de formación de la cultura laboral ha tenido una marcada connotación entre lograr una enseñanza vinculada con la vida y con la práctica social respecto a su fundamentación, su aplicación práctica y la forma de organización de este proceso.

El desarrollo de la formación de la cultura laboral adquiere cualidades trascendentes, por ello influye en el proceso formativo de los escolares de la Educación Primaria que ofrece una visión renovada, al ser contentiva de las categorías que connotan la apropiación y sistematización de los conocimientos laborales en el transcurso de la vida, como resultado del trabajo, de la actividad práctica social y su nivel está determinado, no sólo por las particularidades naturales e intelectuales del escolar, sino por las

condiciones y posibilidades sociales en las cuales se desarrolla; lo anterior enriquece la concepción existente centrada en la dimensión instructiva.

REFERENCIAS

- Alarcón M y Gómez, A. (2006). La formación laboral como cualidad de la personalidad. En *Memorias del II Taller Nacional sobre Formación Laboral*. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
- Álvarez, R. (1997). Hacia un currículo integral y diferenciado. La Habana: Academia.
- Baró, W. y otros (1996). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. Obra Inédita. La Habana
- Báxter, E. (2002). La escuela y el problema de la formación del hombre. En *Compendio de Pedagogía*. La Habana
- Bermúdez, R. (2004). *Aprendizaje formativo y crecimiento personal*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Celeiro, A. (2003). *La Cultura Ética: Una propuesta pedagógica de superación post graduada*. (Tesis de maestría inédita) La Habana: IPLAC.
- Cerezal, J. y otros, (1993). *Remodelación de la concepción estudio trabajo en la Educación General Politécnica y Laboral*. (Informe de Investigación inédito) La Habana: ICCP.
- Cerezal, J. (1999). La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI. La Habana: Pueblo y Educación.

- Cerezal, J. y otros. (2005). La formación laboral en los umbrales del siglo XXI La Habana.
- Fernández, K. (2000). *En torno al concepto formación de la cultura laboral en las secundarias básicas*. Folleto. Santiago de Cuba.
- Freire, P. (1985). *Pedagogía del Oprimido*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- García, G. (1996). *Los objetivos laborales: una vía para la integración estudio-trabajo en la escuela*. Folleto, Reunión científica en el ISP "Enrique José Varona"
- García, G y Addine, F. (1999). Un modelo para la integración estudio - trabajo en la escuela cubana actual. Folleto, Pedagogía 99. Ciudad de la Habana.
- Hart. A. (1987). *Del Trabajo Cultural. Selección de discursos*. La Habana: Ciencias Sociales.
- Leyva, A. (2012). La formación Laboral: su objeto de investigación. CD. Holguín.
- Leyva, A. y Mendoza, L. (2011). Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. La Habana
- Leyva, A. (2014). La formación laboral: exigencia para una práctica pedagógica contemporánea. La Habana

- López, J. (2000). Fundamentos Psicológicos de la Pedagogía, en *Fundamentos de la Educación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- López, J. y Col. (2002). Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica, En *Compendio de Pedagogía*. La Habana
- Marí Lois, J. (1988). *Ética, identidad cultural y educación*. Material inédito. UCP Pepito Tey. Las Tunas.
- Márquez, A (1993). Habilidades: reflexiones y proposiciones para su evaluación. Soporte magnético. Instituto Superior Pedagógico, Santiago de Cuba
- Ortiz, F. (2008). Viejo, pero no Desjuvenecido. En *Los que se quedaron*. La Habana: Abril.
- Pérez, L. (2004). Educación y Formación Laboral. Teoría y práctica. C.D. La Habana.
- Rico, P. y Col. (2009). El proceso de enseñanza–aprendizaje desarrollador en la escuela primaria. C.D.
- Valdés, S. (1998). *Lengua nacional e identidad cultural del cubano*. La Habana Ciencias Sociales.