

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
"JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO"

CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL

LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA

Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en
Ciencias Pedagógicas

INALVIS RAMÍREZ RILL

Holguín

2014

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
“JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”

CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL

LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN
PRIMARIA

Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en
Ciencias Pedagógicas

Autora: M. Sc. Inalvis Ramírez Rill

Tutores: Prof. Tit., Lic. Alberto Leyva Figueredo, Dr. C.

Prof. Tit., Lic. Laura Leticia Mendoza Tauler, Dra. C.

Consultante: Prof. Tit., Lic. Luis Anibal Alonso Betancouert, Dr. C.

Holguín

2014

AGRADECIMIENTOS

A mis tutores, **Dr. C. Laura Leticia Mendoza Tauler**, **Dr. C. Alberto Leyva Figueredo** por ser mis maestros, amigos, hermanos, confidentes; a ellos especiales agradecimientos por su excelente tutoría, por su profesionalidad y apoyo incondicional durante todo el proceso investigativo y plena confianza en el alcance de esta importante meta. Mi gratitud es y será infinita por ser ustedes tan profesionales, perseverantes y honestos; por enseñarme que resulta necesario prepararse para la vida y conjugar los conocimientos, habilidades y capacidades, a partir de un proceso creativo y lograr una mejor comprensión del mundo contemporáneo en desarrollo.

A mi querida **familia**, por su constante preocupación, respaldo espiritual y material. Junto a ellos el camino recorrido ha sido más llevadero.

A mis compañeros del **Gobierno del municipio de Moa**, por su constante preocupación y valiosas recomendaciones. Parte de mi familia durante estos años.

A todos los miembros del **Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB)** quienes me enseñaron a ser mejor estudiante y que el rigor también merece una sonrisa, que la exigencia también merece ternura y que con optimismo triunfamos. Me permitieron vivir en un colectivo lleno de unidad y confianza. Gracias por permitirme penetrar en esa gran familia científica.

A la unidad administrativa del **Centro de Estudios en Investigaciones Educativas** y su colectivo de profesores quienes me enseñaron a investigar en armonía, a respirar ciencia con conciencia

A la Dr.C. **Yolanda Proenza Garrido** quien siempre estuvo apoyándome de manera incondicional, gracias por su bondad.

A la Dr. C. **Maricela Messeguer** por su amistad, ayuda, crítica y recomendaciones ofrecidas en el proceso de construcción de la tesis.

A los **doctores que trabajaron en el Programa de Doctorado Curricular Colaborativo** por sus valiosas clases, críticas y recomendaciones, las cuales permitieron el perfeccionamiento de este trabajo científico – investigativo, con sus orientaciones y ejemplar combinación de sabiduría científica y cotidiana.

A todos una vez más, gracias.

DEDICATORIA

A mi **familia** por todo el apoyo brindado.

A mis **tutores** por todo lo que aprendí de ellos acerca del trabajo, la bondad, el amor constante, la sinceridad y la perseverancia.

A todas aquellas personas que me quieren bien y me protegen.

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA.....	10
1.1. Caracterización de la formación de la cultura laboral desde 1959 hasta la actualidad.....	10
1.2. Concepciones teóricas relacionadas con el término cultura.....	15
1.3. Concepciones teóricas de la formación de la cultura laboral.....	22
1.4. La formación laboral y la formación de la cultura laboral.....	27
1.5. Estudio diagnóstico de la formación de la cultura laboral en los escolares de la Educación Primaria.....	34
CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO 1.....	39
CAPÍTULO 2. CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA PARA LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA.....	41
2.1. Presupuestos teórico-metodológicos para la elaboración de la concepción para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.....	41
2.2. Concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.....	47
CONCLUSIONES DEL CAPÍTULO 2.....	74

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA PARA LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA Y SU IMPLEMENTACIÓN EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA.....	77
3.1. Estrategia pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.....	77
3.2. Valoración del nivel de pertinencia de la concepción y la estrategia a través del Criterio de Expertos.....	91
3.3. Análisis general de la constatación empírica.....	93
CONCLUSIONES CAPÍTULO 3.....	104
CONCLUSIONES GENERALES.....	106
RECOMENDACIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

SÍNTESIS

La formación de la cultura laboral tiene disímiles manifestaciones y refleja un alcance de interpretación a partir de los fines de la Educación Primaria como una concepción integradora que contribuya a fomentar la interiorización de conocimientos y orientaciones valorativas que se reflejan gradualmente en los sentimientos, formas de pensar y actitudes acorde con la formación de cualidades de la personalidad; en tal sentido se precisa como problema científico: las insuficiencias que presentan los escolares primarios en la esfera laboral, limitan su preparación para la solución de problemas de la vida. Ello permitió delimitar como objeto de la investigación: el proceso formativo de los escolares de la Educación Primaria a partir del cual se precisó como campo de acción de la investigación: la cultural laboral. Su objetivo, radica en la elaboración de una concepción pedagógica para desarrollar la cultura laboral en 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, mientras que el aporte práctico consiste en la estrategia pedagógica para la formación de la cultura laboral, introducida en la práctica educativa como parte de la validación del trabajo de investigación.

La novedad científica se connota 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.

INTRODUCCIÓN

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 la misma 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 desarrollador. En este sentido se trata de formar un escolar capaz de orientar su comportamiento a partir de hacer suyos, como normas y cualidades, los valores sociales más relevantes como 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 y de formación de cualidades, entre otros, que son indicadores básicos para la formación de estos escolares. En este sentido 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, las normas, los valores, el actuar diario de escolares, maestros y directivos, 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, J. (1995), Fong, A. (1996), García,

G. (1996), Cereza, J. (2000), Delgado, R. (2002), Fernández, K. (2006), Leyva, A. (2014), entre otros. Estos investigadores abordan la formación laboral y la formación de la cultura laboral desde distintos ángulos y establecen la necesidad de desarrollarla 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 no analizar 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 y dominio de los requerimientos para el desempeño laboral.

A pesar de las fortalezas encontradas en los estudios realizados relacionados con el tema objeto de estudio se evidencian **insuficiencias teóricas** manifestadas en:

- ✓ Los fundamentos teóricos relacionados con la cultura laboral que niegan su carácter de proceso único.
- ✓ El contenido de la cultura laboral para los diferentes contextos de socialización.
- ✓ La interpretación de la cultura laboral como base para la cultura del trabajo que se debe alcanzar y a su manifestación.
- ✓ Los procedimientos para desarrollar la cultura laboral no siempre indican la preparación del escolar para apreciar, valorar y realizar el trabajo intelectual, productivo y socialmente útil que realizan en su contexto de actuación.

- ✓ El tratamiento de la cultura laboral a partir de los rasgos caracterizadores para desarrollar las cualidades laborales.

La práctica profesional de la autora durante 20 años en la docencia, sus resultados en la Maestría en Educación, la atención a los estudiantes en formación inicial durante la etapa de la práctica laboral investigativa; la dirección de trabajos científicos estudiantiles y de diplomas sobre esta temática, junto a la aplicación de métodos empíricos de investigación, entre ellos: encuestas, entrevistas, observación; así como el análisis crítico de los documentos normativos y metodológicos (anexos 1 al 9), le permitieron revelar la existencia de **limitaciones** en cuanto a:

- ✓ La idoneidad de los escolares para manifestar comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas que se requieren para desarrollar las tareas laborales.
- ✓ La determinación de la significación social, práctica e individual que tienen los escolares respecto a la formación para el trabajo.
- ✓ La apropiación por los escolares de los contenidos socio-culturales para responder con éxito a los problemas del contexto laboral.

El Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB), en el cual está insertada la autora como miembro de proyecto, 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, práctica e individual que tienen los escolares desde el desarrollo de las actividades laborales.

Por tanto, la **contradicción** que permitió delimitar la problemática existente está dada entre el encargo social de la Educación Primaria para atender la cultura laboral de los escolares y el nivel de preparación de éstos para el trabajo y la vida social como creaciones constantes, significados y principios compartidos de su realidad contextual.

En correspondencia con los elementos anteriormente planteados, la presente investigación asume como **problema científico**: las insuficiencias que presentan los escolares primarios en su preparación cultural, limitan la solución de los problemas de la vida social.

Las insuficiencias reveladas como resultado del diagnóstico, unidas al nivel de profundización realizado desde el estudio epistemológico, permiten plantear que aún es limitado el aprovechamiento de las potencialidades educativas que ofrecen no sólo la escuela, sino también otros contextos formativos, permitió delimitar como **objeto de la investigación**: el proceso formativo de los escolares de la Educación Primaria, a partir del cual se delimitó como **campo de acción de la investigación**: la cultura laboral. La presencia de inconsistencias teóricas en dicho proceso asociadas al insuficiente establecimiento de relaciones que forman parte de una modelación que sirva como sustento para el desarrollo de vías que favorezcan la preparación cultural pedagógica de estos escolares, permitió formular como **objetivo de la investigación**: la elaboración de una concepción pedagógica para desarrollar la cultura laboral en la Educación Primaria.

La **hipótesis de la investigación** considera que si se elabora una estrategia pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria, que tome en consideración la relación que se produce entre la apropiación de los conocimientos laborales, la sistematización del carácter laboral y el desarrollo de las cualidades laborales mediado por los proyectos didácticos laborales, se contribuirá a la formación de la cultura laboral en los escolares primarios.

En correspondencia con el objetivo de la investigación y la hipótesis se desarrollan las siguientes **tareas científicas**:

1. Diagnosticar el proceso de formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.
2. Caracterizar la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

3. Sistematizar los principales presupuestos epistemológicos relacionados con la formación de la cultura laboral.
4. Diseñar la concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral para la Educación Primaria.
5. Elaborar la estrategia pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.
6. Valorar la viabilidad de la concepción y la estrategia en los escolares del quinto y sexto grados de la Educación Primaria.

La lógica investigativa utilizada se sustenta en una concepción dialéctico-materialista donde los métodos de la investigación han sido utilizados, sistémicamente, para la comprensión y planteamiento del problema científico, la elaboración del marco teórico referencial, el procesamiento e interpretación de los datos, la elaboración y aplicación de la concepción y la estrategia, así como la elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

Como **métodos del nivel teórico** se han aplicado los siguientes:

Histórico-lógico, para el estudio de la formación de la cultura laboral de la Educación Primaria en las condiciones socio-histórico concretas por las que ha transitado.

Análisis-síntesis, se utiliza en todas las etapas de la investigación tanto para el procesamiento teórico de las fuentes, la aplicación de los métodos y técnicas investigativos y el balance crítico del trabajo investigativo.

Sistémico-estructural-funcional, posibilitó a lo largo de la investigación, analizar el proceso de formación de la cultura laboral como un sistema que se incluye dentro de uno mayor, el proceso formativo. Además permitió determinar sus principales componentes en su interacción y organización y revelar la estructura que hace posible mantener su integralidad, para su desarrollo.

Modelación, para elaborar la concepción pedagógica, contentiva de un cuerpo categorial que permite explicar la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

Entre los **métodos y técnicas del nivel empírico** se han aplicado:

Entrevistas y encuestas, para evidenciar el conocimiento de los agentes implicados en la formación de la cultura laboral de la Educación Primaria y su incidencia en la preparación para la vida social, así como valorar la efectividad de la concepción y la estrategia.

Revisión de documentos normativos, para constatar la concepción y la estructura organizativa de la formación de la cultura laboral de la Educación Primaria.

Observación directa no participante, se realizó durante todo el desarrollo del proceso de investigación, de modo que pudo obtenerse la información necesaria, acerca de la formación de la cultura laboral de la Educación Primaria, desde los análisis de las diferentes agencias socializadoras.

Criterio de expertos, para buscar consenso entre los expertos seleccionados, acerca de la pertinencia de aplicación de la concepción y la estrategia pedagógica que se proponen para la formación de la cultura laboral.

Pre-experimento, para la descripción, seguimiento, interpretación y valoración de las transformaciones evidenciadas en la formación de la cultura laboral de la Educación Primaria sobre la base de la puesta en práctica de la estrategia.

Triangulación, para sistematizar e integrar la información obtenida de los diferentes métodos aplicados y llegar a generalizaciones cualitativas.

Los **métodos matemáticos y estadísticos** aplicados han sido:

Análisis porcentual, para interpretar los datos obtenidos en el proceso de investigación.

El **método Delphi**, para el procesamiento estadístico del criterio de expertos y la prueba de significación de los rangos señalados para comparar los resultados de una muestra antes y después de aplicar la metodología.

Se explora una población de 190 escolares del municipio de Moa, de ellos se elige una muestra de 60 escolares. Los mismos se seleccionaron atendiendo a criterios intencionales de la investigadora tales como: fácil acceso, colaboradores comprometidos y entornos variados.

La **contribución a la teoría** está relacionada con el resultado de la elaboración teórica que revela:

- ✓ Las principales reglas para la aplicación contextualizada en la Educación Primaria, del principio de combinación e integración del estudio con el trabajo y el principio del politecnismo.
- ✓ La redefinición del concepto formación de la cultura laboral para la Educación Primaria.
- ✓ La argumentación de los componentes apropiación de los conocimientos laborales, sistematización del carácter laboral de la enseñanza, las cualidades laborales que distinguen al escolar y su tratamiento pedagógico desde los proyectos didácticos - laborales como relaciones que ofrecen una nueva mirada a la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

El **aporte práctico** consiste en la estrategia pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria, estructurada en etapas con sus acciones correspondientes para la práctica educativa.

La **novedad científica** 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 de su tratamiento pedagógico desde los proyectos didácticos – laborales.

La **actualidad** se evidencia en la formación de la cultura laboral que alcanzan los escolares primarios a partir del conjunto de significados científicos y culturales a los que se aspira en los momentos actuales acerca del lugar y papel del trabajo para el escolar y el desarrollo social.

La **significación social** subyace en las transformaciones culturales de los escolares primarios en un período históricamente determinado de su realidad contextual, que inciden de manera directa, en el proceso de formación de la personalidad desde una actitud consecuente ante el trabajo desde el desarrollo cualidades laborales.

El contenido de la investigación forma parte del Proyecto Asociado al Programa Nacional del MINED “Perfeccionamiento del sistema Nacional de Educación” en la línea Formación laboral del Centro de Estudios para la Formación Laboral de la provincia de Holguín CENFOLAB.

La memoria escrita se estructura en tres capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. El primer capítulo integra el marco teórico referencial para el estudio de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria; en el segundo capítulo se presenta la concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral; en el tercer capítulo se muestra la estrategia pedagógica y su implementación en la práctica educativa.

CAPÍTULO I

*Fundamentos teóricos de la
formación de la cultura laboral en
la Educación Primaria*

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

A partir de la necesidad del perfeccionamiento de la Educación Primaria en Cuba se busca elevar la formación de la cultura laboral desde su proceso formativo; en tal sentido haciendo uso de diversos métodos de investigación, en este capítulo se determinan las características presentes en el desarrollo de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria; se realiza un análisis teórico de las principales concepciones relacionadas con la formación de la cultura laboral y su relación con la formación laboral, así como un análisis actual del problema detectado a partir de los resultados de investigaciones del Centro de Estudios para la Formación Laboral CENFOLAB, de los informes realizados a visitas especializadas y de la experiencia de la investigadora como cuadro de dirección durante varios años.

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 llevaron a cabo un conjunto de acciones que movilizaron recursos personológicos de los escolares al incidir durante su formación laboral que constituyó un gran avance en el sistema educacional.

La aprobación de la Resolución Ministerial 392, que estableció el carácter politécnico, de la Educación General y el Primer Congreso Nacional de Educación y Cultura, que 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 se enmarcó la concepción de la formación laboral 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 como exigencia a 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 de la cultura laboral en los escolares.

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

En los años 90 existía una mejor organización escolar que ofrecía una 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 la formación de la cultura laboral en los escolares. Se diseñó un Programa Director para la formación laboral que enfatizaba en el fortalecimiento de la instrumentación de la formación de la cultura laboral en los escolares y la articulación entre las actividades laborales y académicas del plan de estudio. Las transformaciones de la Educación Primaria se aplican en los inicios del 2010, se trabaja por elevar el papel formativo de la escuela primaria en la preparación de los escolares para la vida, la implementación, validación y perfeccionamiento continuo del modelo de escuela primaria que precisa 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”¹.

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. Asimismo 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.

Elementos importantes que movilizaron los recursos humanos en función del perfeccionamiento de la formación laboral del escolar, lo constituyen las transformaciones implementadas a partir del 2010, concretadas luego 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

¹ CEREZAL J. et. al. (1993). *Remodelación de la concepción estudio trabajo en la Educación General Politécnica y Laboral*. Informe de Investigación. ICCP, La Habana. p.21

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 con un alto enfoque desarrollador centrado en el escolar y su participación protagónica en los diferentes espacios; se advierte la necesidad de potenciar, cada vez más, un proceso de formación orientado hacia lo laboral como expresión del fin de la Educación Primaria. Lo anterior requiere de 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 desde la realización de tareas laborales, productivas, de limpieza y embellecimiento de la escuela y el entorno comunitario desde la conformación del sistema de acciones laborales que mejora las potencialidades existentes en el contexto socio- cultural.

Las valoraciones anteriores han permitido constatar que aún existe:

- ✓ Deficiente estudio de la formación de la cultura laboral caracterizada por las alternativas sistemáticas y formales sin el establecimiento de nexos sólidos en el proceso pedagógico de la Educación Primaria.
- ✓ Deficiente tratamiento a los contenidos laborales a partir de las necesidades de los escolares.
- ✓ Insuficiente concepción de las actividades laborales que se realizan para promover el desarrollo de una conciencia de productores y no de consumidores en los escolares.
- ✓ Limitado tratamiento en el orden científico investigativo del proceso de formación de la cultura laboral como objetivo trascendental del perfeccionamiento y enriquecimiento teórico práctico en la escuela primaria.

Lo analizado en este subacápite permite evidenciar las limitaciones existentes en el desarrollo de la cultura laboral, por lo que se requiere precisar los fundamentos teórico-metodológicos que la sustentan.

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:

González, E. (1984), Freire, P. (1985), Hart, A. (1987), Mitjans, A. (1995), Fuentes, H. (1997),

Guadarrama, P. (2001), Fernández, K. (2001), Celeiro, A. (2003), Addine, F. (2004), Montoya, J. (2005), Ortiz, F. (2008), Leyva, A. (2013), entre otros. Estos autores la analizan desde diferentes épocas y 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, la misma 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 la actividad humana ya que su materialidad deviene de la existencia del hombre.

Por su parte Ortiz, F. (2008) la 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”².

Valdés, S. (1998) 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.)”³.

² ORTIZ, F. (2008). “Viejo, pero no Desjuvenecido”. En Los que se quedaron. Casa. Editora Abril, 2008, p.5

³ VALDÉS, S. (1998). Lengua nacional e identidad cultural del cubano. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, p.2

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.

Para TAYLOR, E. (1987) 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”⁴.

Hart, A. (1987) al referirse a la cultura, ofrece algunas ideas en las que manifiesta que “[...] 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”⁵.

Según la conceptualización que Freire, P. (1985) ofrece, [...] 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”⁶.

Freire en este caso ve a 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, en la cual debió haber adquirido conocimientos, aspecto que en la cita no se refleja.

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.

⁴ TAYLOR, E. (1987). La ciencia de la cultura: La cultura: concepto y estudio, en LICEUS. El Portal de las Humanidades. Antropología.143

⁵ HART, A. (1987). Del Trabajo Cultural. Selección de discursos. Ed. Ciencias Sociales, Ciudad de La Habana, Cuba, p. 234

⁶ FREIRE, P. (1985). Pedagogía del Oprimido. Ed Siglo Veintiuno. Buenos Aires, Argentina, p.5

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 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 como rasgos fundamentales los siguientes: la socialización que incluye 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, quien 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 y 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 y que no anulen la personalidad humana.

La cultura actúa sobre los planos más profundos de la conciencia humana, reforzando los principios éticos indispensables en la sociedad. La obra humana, por lo tanto, tiene que expresar las complejidades y contradicciones de la sociedad en que se desarrolla 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.

Montoya, J. (2005) la valora como “[...] un proceso íntegro y dinámico de productos supranaturales e intersubjetivos relacionados dialécticamente, devenidos de las actividades objetal y sujetal del hombre,

expresados y extendidos como resultados acumulados, creaciones constantes, proyectos y fines, para satisfacer las necesidades del sujeto social, en un periodo históricamente determinado de su realidad contextual, que inciden de manera directa en el proceso de preparación, formación y desarrollo de la personalidad en su socialización e individualización y condicionan el avance y progreso de la sociedad humana”.⁷

En esta definición se aborda la cultura como un proceso mediante el cual de forma dinámica y dialéctica, se relacionan e integran todas las acciones del hombre a partir de la actividad, para satisfacer sus necesidades y con incidencia en su formación y desarrollo. En él se resumen de forma abarcadora las funciones fundamentales de la cultura en la formación del hombre; sin embargo se analiza de forma general, por lo que no resulta caracterizadora para la investigación.

Una correcta interpretación de la cultura, debe tener sus referentes en el marxismo leninismo, quien establece su basamento científico- metodológico en la comprensión materialista de la historia, a partir de la cual se entiende como proceso y resultado de la actividad práctica y social del hombre, como un todo integro, en estrecha unidad dialéctica de la cultura espiritual y material. Esto 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 y posibilita que el hombre a través de su actividad productiva enriquezca la cultura y perfeccione la sociedad. Dado la naturaleza polisémica del término cultura, conviene asumir como concepto el aportado por Celeiro, A. (2003) al plantear que “[...] 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

7 MONTROYA, J. (2005). La Contextualización de la cultura en los currículos de las carreras pedagógicas. Tesis en Opción al Grado científico de Doctor en Ciencias. Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País García, Santiago de Cuba, p.45.

cristaliza lo humano en los productos, tanto materiales como espirituales, de dicha actividad, lo que lleva al desarrollo del individuo como sujeto social”⁸.

Se coincide en tanto la preservación y desarrollo de la cultura adquiere características especiales y está muy relacionado con los fines planteados a la educación y comprende también las esferas sociológicas, económicas, políticas, tecnológicas, científicas y espirituales. Desde el punto de vista pedagógico la cultura pueden identificarse subestructuras de la cultura, 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 de incluir 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

⁸ CELEIRO, A. (2003). La Cultura Ética: Una propuesta pedagógica de superación post graduada. Tesis en opción al título de Máster en Educación. IPLAC, p.12.

de la puesta en práctica de los métodos conocidos de la actividad, expresada en habilidades y hábitos de la personalidad que se apropió de esta experiencia; 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 como lo hace la sociedad 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 estudiada 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 en este sentido 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, 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 diferentes investigadores que han analizado la formación de la cultura laboral en el campo pedagógico tales como: Mari Lois, J. (1995); García, G. (1996), Fong, A. (1996), Delgado, R. (2002), Ceregido, R. (2002), Cerezal, J. (2005), Fernández, K. (2006), Leyva, A. (2014) entre otros. 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, Mari Lois, J. (1995) identifica la cultura del trabajo como término equivalente al de cultura laboral que debe alcanzar todo trabajador y a su manifestación como “[...] 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”⁹.

⁹ MARÍ LOIS, J. (1995). Ética, identidad cultural y educación. Material impreso, 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 aula 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 son tenidos en cuenta como saber válido en el acto comunicativo.

El desarrollo de la formación de la cultura laboral se concibe sobre un enfoque histórico – pedagógico el cual tiene su esencia en un plano histórico y uno 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 de la cultura laboral como fenómeno social lleva a una plenitud humana, a partir de las relaciones interpersonales que la educación puede suscitar entre los individuos y permite la adaptación al ambiente y la movilidad social, etc. Tiene relación con lo ético, con lo cultural y suele también interpretarse a partir de las diferentes expresiones históricas y contextuales desde 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 y moral en función de la formulación y solución de problemas en y para la vida social incluyendo lo laboral, que permita a los escolares 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”¹⁰. 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

¹⁰ LÓPEZ, J. (2000). “Fundamentos Psicológicos de la Pedagogía”, en Fundamentos de la Educación. Ciudad de la Habana, Editorial Pueblo y Educación, p. 68

de personas que tengan dentro de sus objetivos aprovecharse del resultado del trabajo ajeno y poblada de individuos laboriosos, solidarios y altruistas”¹¹.

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”¹². La “[...] preparación necesaria para resolver problemas técnicos y tecnológicos por lo que es y asumen también la cultura laboral como el resultado”¹³; “[...] 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”¹⁴; “[...] 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”¹⁵.

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

¹¹ ALARCÓN, M Y GÓMEZ, A. (2006). La formación laboral como cualidad de la personalidad. En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”, Holguín, p. 3

¹² CEREZAL, J. (2005). La formación laboral en los umbrales del siglo XXI. p. 13

¹³ BARÓ, W. (1996). Estrategia para la formación laboral en la escuela. Folleto. Ciudad de la Habana, p.26

¹⁴ 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”, p.2

¹⁵ FERNÁNDEZ, K. (2000). En torno al concepto formación de la cultura laboral en las secundarias básicas. Folleto. Santiago de Cuba, p. 8

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 de lo que significa el trabajo para el hombre y para el desarrollo social, así como una actitud consecuente ante la vida 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.

La sistematización realizada ofrece las principales carencias teóricas dadas en:

- ✓ Deficiente unidad de criterios en torno al contenido de la cultura laboral para dirigir la formación de cualidades, componentes o rasgos de la personalidad atendiendo al contexto social - históricamente determinado.
- ✓ Deficientes concepciones que permitan dinamizar y explicar los rasgos, particularidades y características de la cultura laboral.
- ✓ Deficientes concepciones que permitan identificar tipo de problemas de la práctica social.
- ✓ Deficientes relaciones de carácter social y laboral que se establecen para connotar la cultura laboral.

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 Chávez, J. (1994), Fiallo, J. (1997), Cerezal, J. (2005), Báxter, E. (2008), Infante, A. (2011), Alonso, L. (2013), Leyva, A. (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”¹⁶.

Otras definiciones son: “[...] Proceso de formación y adquisición por parte de los escolares 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”¹⁷; “[...] 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”¹⁸; “[...] Formación de cualidades de la personalidad que orienta al sujeto hacia la obtención de productos de utilidad social”¹⁹.

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 escolares.

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.

¹⁶ BARÓ, W. (1996). Estrategia para la formación laboral en la escuela. Folleto. Ciudad de la Habana, p.22

¹⁷ CEREZAL, J. (2005). La formación laboral de los escolares en los umbrales del siglo XXI. La Habana, Editorial Pueblo y Educación, p.13

¹⁸ PÉREZ, L. (2004). Educación y Formación Laboral. Teoría y práctica. Soporte digital. La Habana, 2004, p.24.

¹⁹ LEYVA, A. (2014). La formación laboral: exigencia para una práctica pedagógica contemporánea, 2014, p.45.

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”²⁰. Se asume la definición dada por Leyva, A. y Mendoza, L. 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”²¹.

La pertinencia para esta investigación se explica porque la formación laboral constituye un proceso que tiene lugar en un marco social y transcurre de acuerdo con fases y leyes propias. En este proceso, no solo se crea un producto sino que se desarrollan las aptitudes del ser humano, se forma su carácter, se forjan sus principios ideológicos y se transforma su postura con respecto a la actuación práctica, se transforman las cualidades individuales de los sujetos a partir de las acciones emprendidas.

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”²².

²⁰ ALARCÓN, M. Y GÓMEZ, A. (2006). La formación laboral como cualidad de la personalidad. En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. Holguín, p. 3

²¹ 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, p.24

²² LEYVA, A. (2012). La formación Laboral: su objeto de investigación. Material en soporte digital. Holguín. 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”²³. 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.

El carácter estrecho de la formación laboral es aquel que la considera solo como proceso externo que se da en un escenario de la realidad fuera del sujeto y no la identifica además como proceso y resultado interno que se da en los propios sujetos. Además es estrecho cuando se considera solo dirigido a la formación de conocimientos, habilidades y hábitos y no atiende a la formación de cualidades reveladoras de esa formación laboral.

Por tanto, el carácter amplio de la formación laboral es aquel que la considera como un proceso y resultado de naturaleza pedagógica y psicológica que se produce tanto externa como internamente y está dirigida a la formación de cualidades reveladoras de la formación laboral para que el sujeto sea capaz de cumplir su función social adecuadamente y que incluyen en sí las habilidades, los hábitos y

²³ INFANTE, A. (2013). Las cualidades laborales de la personalidad, p. 3

los conocimientos, en tanto están dirigidas a un objetivo muy específico que depende de la situación social de desarrollo.

Existen varios criterios referidos a los términos de cultura laboral y formación laboral: En tal sentido existen dos tendencias unos los que asumen la formación laboral como proceso y la cultura laboral como resultado Baró, W. (1996), Fiallo, J. (1997), Cerezal, J. (2005) entre otros.

Conjunto de valores materiales y espirituales creados como resultado de la preparación de los sujetos para el trabajo y la vida social. Implica: Adquisición de conocimientos y métodos laborales, habilidades y hábitos laborales, actividad creadora, normas y valores humanos (morales, volitivos, estéticos y emocionales). (Cerezal, J. 2000).

Otros autores entienden la formación laboral y la formación de la cultura laboral como un proceso único García, G. (1996), Chacón, N. (1996), Leyva, A. (2013), (Proyecto CENFOLAB). Desde la perspectiva investigativa se concuerda con esta última posición, como un proceso único ya que la cultura laboral toma en consideración los conocimientos, las habilidades, las cualidades y los valores a partir del dominio de los requerimientos para el desempeño laboral de los niños, adolescentes y jóvenes.

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.

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 escolares, 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 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, siendo necesario precisar el contenido de la cultura laboral, que como parte de la cultura escolar debe formarse en el escolar, de manera que contribuya a la formación integral del escolar 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.

Las limitaciones de las teorías analizadas están dadas en:

- ✓ Insuficiente aplicación de una concepción integradora que garantice la estimulación de la formación de la cultura laboral.

- ✓ No ha existido una secuencia para desarrollar la formación laboral que coincida con la lógica de las diferentes asignaturas, lo que conduce a saltos erróneos en las etapas del proceso laboral, impidiendo organizarlo con una adecuada secuencia de aprendizaje.
- ✓ Hipertrofia de la concepción de formación de la cultura laboral, al estar reducido su objeto de análisis a los conocimientos.
- ✓ Limitación del concepto de formación de la cultura laboral como la preparación o educación que adquiere el individuo en la esfera del trabajo.
- ✓ Insuficiente tratamiento de la concepción acerca del lugar y papel del trabajo para el hombre y el desarrollo social, así como una actitud consecuente ante el trabajo y dominio de los requerimientos para su desempeño.

1.5. Estudio diagnóstico del estado actual de la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria

La formación de la cultura laboral en los escolares de la Educación Primaria, tiene el propósito de dotarlos de conocimientos y habilidades que resultan indispensables para el maestro en su labor como educador e inciden en su forma de sentir, pensar y actuar. En la práctica muchos maestros y directivos no tienen en cuenta este aspecto, por lo que desde el orden teórico, metodológico y práctico, resultan insuficientes las respuestas a las necesidades actuales de los escolares y del sistema educacional.

Para el análisis del nivel alcanzado por los escolares en cuanto a la formación de la cultura laboral, se llevó a cabo la revisión de documentos, la observación directa al proceso docente educativo, a las actividades laborales, a la preparación de los maestros en los colectivos de ciclos y consejos de dirección; además, se aplicaron encuestas y entrevistas a los docentes, escolares y directivos con el objetivo de analizar el estado actual en que se encuentra la formación de la cultura laboral de los

escolares; en este sentido se toman en consideración las dimensiones e indicadores para realizar el diagnóstico desde la aplicación de diferentes instrumentos que aparecen en los anexos del 1 al 10.

El diagnóstico fue aplicado a los escolares del Seminternado “Camilo Cienfuegos” del municipio de Moa. La población que comprendió 190 escolares, con una muestra compuesta por 60 escolares del quinto y sexto grados, lo que representa un 31,5% de la población.

Los instrumentos aplicados fueron los siguientes:

- ✓ Observación directa a participante a 37 actividades docentes, extradocentes y extraescolares tales como: las clases de Educación Laboral, de Formación Laboral y trabajo socialmente útil, círculo de interés, trabajos en parcelas y autoservicios). (Anexo 9)
- ✓ Entrevistas y encuestas a siete maestros, ocho jefes de ciclo, dos directores de centro y un Metodólogo. (Anexos 2 y 5)
- ✓ Entrevistas y encuestas a 60 escolares del quinto y sexto grados de ellos 26 varones y 34 hembras. (Anexos 3 y 6)
- ✓ Entrevistas y encuestas a 60 padres. (Anexos 4 y 7)

En las observaciones a las actividades docentes, extradocentes y extraescolares, se constató que la preparación de la cultura laboral fue adecuada a partir de la comprensión de la significación social, práctica e individual de las tareas laborales; no obstante se evidencian dificultades relacionadas con:

- ✓ Deficiente unidad de criterios en torno al proceder metodológico para desarrollar la formación de la cultura laboral como proceso dinámico.
- ✓ Insuficiente trabajo educativo para dirigir la formación de cualidades, componentes o rasgos de la personalidad atendiendo a las características de los escolares.
- ✓ Carencia de acciones para conducir actividades desde la labor pedagógica.

- ✓ Insuficiencias relacionadas con los conocimientos en correspondencia entre la preparación que reciben los escolares y las necesidades para la solución de tareas laborales.
- ✓ No se refleja una suficiente vinculación entre los contenidos de las asignaturas que recibe el escolar en función de su formación de la cultura laboral.
- ✓ Deficiente vinculación de los contenidos con los problemas de la vida.
- ✓ Deficiente apropiación de los contenidos laborales los que deben ser sistematizados desde los fundamentos éticos de la actividad laboral.

Del resultado de encuestas y entrevistas a maestros, jefes de ciclo, directores de centro y un metodólogo se puede resumir que:

- ✓ No se emplean procedimientos que contribuyan a la integración del contenido de las asignaturas, y su aprovechamiento vinculado con la comunidad.
- ✓ A pesar de que todas las asignaturas pueden contribuir a formar una cultura laboral en los escolares, se le encarga la responsabilidad a la asignatura Educación Laboral.
- ✓ Las preparaciones metodológicas concentran el peso de las actividades en las asignaturas priorizadas restándole importancia a la formación de la cultura laboral.
- ✓ No se aplican, suficientemente, los conocimientos de las diferentes asignaturas para fomentar los valores culturales que deben desarrollar en la Educación Primaria.
- ✓ Pobre participación de la familia en las actividades laborales que brinda la oportunidad de establece el vínculo con las actividades de la vida cotidiana.
- ✓ No siempre están identificadas las cualidades laborales de los escolares.
- ✓ Aún es deficiente el papel de los diferentes agentes educativos para garantizar la vida cultural de los escolares, así como el protagonismo en su propia educación.

Del análisis a los diferentes instrumentos aplicados a los escolares, se puede determinar:

- ✓ Insuficiente desarrollo de los escolares de las cualidades laborales.
- ✓ Dificultades en el desarrollo de las tareas laborales desde la experiencia obtenida en el hogar o en otro entorno educativo.
- ✓ Insuficiente conocimiento de la significación práctica, social e individual de las actividades laborales en su vinculación con la vida.
- ✓ Insuficiente aprovechamiento de las asignaturas del currículo escolar para la formación de la cultura laboral.
- ✓ Deficiente ejecución de tareas laborales a partir de los intereses y necesidades de los escolares.

Se realizó la revisión de la documentación escolar: programas de la asignatura Educación Laboral, estrategias científico-metodológicas de la escuela, expedientes acumulativos de los escolares, planes de trabajo metodológico y planes de clases.

Del análisis efectuado de cada uno de ellos se evidenció lo siguiente:

- ✓ Deficiente planificación de acciones para dar respuesta a la formación de la cultura laboral.
- ✓ En las anotaciones de los expedientes acumulativos de los escolares no se encuentran aspectos relacionados con las cualidades laborales que lo distinguen.
- ✓ En el plan de trabajo metodológico del ciclo son deficientes las acciones orientadas a elevar la calidad de la formación de la cultura laboral de los escolares.
- ✓ No se evidencian acciones dirigidas al aprovechamiento de las potencialidades educativas para formar laboralmente a los escolares.
- ✓ Es carente la elaboración de actividades que permitan al escolar aplicar a hechos de la vida práctica los conocimientos adquiridos en las clases de las diferentes asignaturas.

- ✓ Débil planificación de tareas creativas que propicien el desarrollo en los escolares de una mentalidad de productores, conscientes de la necesidad de trabajar en un ambiente de ahorro y eficiencia.
- ✓ Deficientes indicadores para la evaluación de estas acciones en los colectivos de ciclos y consejo de dirección.

A partir de los análisis anteriores se demostró la necesidad de perfeccionar el proceso de formación de la cultura laboral en la Educación Primaria a partir de:

- ✓ Desarrollar la capacidad para diseñar y precisar un sistema de actividades laborales.
- ✓ Promover la apertura hacia una cultura laboral, tecnológica y científica.
- ✓ Fortalecer las experiencias de la actividad creadora para la solución de problemas que se originan en la sociedad.
- ✓ Fortalecer el carácter laboral de la enseñanza.
- ✓ Determinar rasgos fundamentales que caracterizan al sistema laboral actual, atendiendo a sus escenarios culturales, históricos e institucionales.

Lo anterior revela la necesidad de:

- ✓ Organizar la formación de la cultura laboral en los escolares de acuerdo con una estructura teórica.
- ✓ Emplear la formación de la cultura laboral como un todo complejo que incluye los conocimientos, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridas por los escolares como miembros de la sociedad.
- ✓ Emplear el diálogo como recurso de intercambio, de sensibilización y comprensión de la responsabilidad para la formación de la cultura laboral.

- ✓ Enriquecer la estrategia del centro escolar con acciones medibles de cómo darle salida a la formación de la cultura laboral y establecer indicadores para la evaluación de estas acciones en los colectivos de ciclos y consejo de dirección.

Conclusiones del capítulo 1

1. Los análisis teóricos y empíricos realizados permiten constatar que:
 - ✓ La formación de la cultura laboral en los escolares de la Educación Primaria para transformar acontecimientos complejos desde el sentido y el significado del valor social del trabajo.
 - ✓ Los análisis que se realizan en la búsqueda de rasgos caracterizadores que distingan la formación de la cultura laboral deben tomar en consideración los principales agentes de la socialización.
 - ✓ Los móviles que actúan en la formación de la cultura laboral en los escolares están determinados por su mundo socio-cultural, así como los significados otorgados en las relaciones interpersonales y a los objetos según sus intereses.
2. El análisis epistemológico realizado permite determinar que la formación de la cultura laboral de los escolares primarios es insuficiente en tanto existen:
 - ✓ Déficit de metodologías para darle tratamiento a la cultura laboral no sólo desde un aspecto social, también desde un aspecto individual.
 - ✓ Insuficiente concepción que permita desarrollar la cultura laboral en un contexto social de producción e interpretación de significados.
 - ✓ Deficiente definición de la cultura laboral para interpretar la diversidad de acciones que realizan los escolares por medio de su propia actividad laboral.
3. El análisis crítico permite precisar los siguientes fundamentos teóricos de la propuesta:
 - ✓ La necesidad de estudiar la formación de la cultura laboral como proceso de transmisión y sistematización de contenidos y cualidades.

CAPÍTULO II

*Concepción pedagógica para la
formación de la cultura laboral en
la Educación Primaria*

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

En el presente capítulo se fundamenta la concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria, en ella se explican las ideas rectoras, el carácter y contenido de su objeto de estudio, así como el sistema de representaciones que rigen sus elementos teóricos y metodológicos. El mismo es el resultado de la sistematización teórica realizada en el capítulo 1, así como de la valoración crítica del problema que se investiga. La concepción propuesta sirve de base conceptual para el diseño de una estrategia como vía para su instrumentación que en esencia expresa metodológicamente la salida de los fundamentos e ideas rectoras a la práctica educativa.

2.1. Presupuestos teórico-metodológicos para la elaboración 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, mediante 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, que los escolares sean capaces de:

- ✓ 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 las medidas de higiene y protección de su persona, sus 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, 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. Posibilita el conocimiento de cuánto se aporta a la satisfacción de sus necesidades y al desarrollo de su comunidad e implica también, que interactúe con sus compañeros de trabajo.

A partir de la sistematización de la teoría realizada en el capítulo 1 se hizo necesario determinar como principales limitaciones:

- ✓ La insuficiente concepción teórica para desarrollar la formación de la cultura laboral desde la determinación de la significación social, práctica e individual que tienen los escolares respecto a la formación para el trabajo.
- ✓ Las deficientes vías para impulsar cambios en la cultura laboral de dichos escolares que permiten la satisfacción de necesidades educativas.

Para resolver las insuficiencias anteriores se hizo necesario concebir la formación de la cultura laboral como parte del proceso formativo de los escolares de la Educación Primaria la que persigue alcanzar como objetivo esencial la preparación de estos escolares para la vida y para el trabajo al favorecer la creatividad y llegar a convertirlos en protagonistas de su momento histórico, de su entorno físico, del equilibrio ecológico y del desarrollo cultural.

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”²⁴.

Asimismo Báxter, E. (2002) 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”²⁵.

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 a las

²⁴ BÁXTER, E. (2002). La escuela y el problema de la formación del hombre. En Compendio de Pedagogía, p. 144

²⁵ BÁXTER, E. (2002). La escuela y el problema de la formación del hombre. En Compendio de Pedagogía, p. 153

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 como centro del proceso pedagógico que se pone en función de las necesidades individuales y combina la socialización con la individualización de manera plena.
- ✓ 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 relacionado con la cultura laboral para los escolares de la Educación Primaria.

La concepción se analiza 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: Ruiz, A. (1992), García, R. (1996), Silvestre, M. (2002), Montoya, J. (2005) y Valle, A. (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 las reflexiones realizadas por Valle, A. (2013) “[...] 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”²⁶.

Las valoraciones anteriores son complementadas con las realizadas por Montoya, J. (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.

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 se caracteriza por:

- ✓ Las ideas y conceptos sobre la formación de la cultura laboral para la Educación Primaria.

²⁶ VALLE, A. (2013). La investigación pedagógica. Otra mirada. p.149

- ✓ El análisis de la formación de la cultura laboral contextualizada 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. La misma 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”²⁷.

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”²⁸.

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.

²⁷ ÁLVAREZ DE ZAYAS, R. (1997). Hacia un currículo integral y diferenciado. La Habana. Ed. Academia, p.137

²⁸ BERMÚDEZ, R. (2004). Aprendizaje formativo y crecimiento personal. Ed. Pueblo y Educación, p.17

La concepción teórica que se propone es de naturaleza pedagógica porque se concibe en un proceso de formación de la cultura laboral escolarizado a partir de la integración de los diferentes contextos, 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 la misma 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 documentos; 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:

- ✓ La elaboración del concepto de formación de la cultura laboral como la nueva posición 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 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 en la búsqueda de solución al problema, en la relación escolar– maestro (individual), escolar–escolar–maestro (grupal).

A partir de la sistematización realizada en el capítulo 1 se presenta un nuevo punto de vista sobre qué se entiende por formación de la cultura laboral para la Educación Primaria como fundamento que ofrece el sustento a la concepción presentada.

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 se desarrolla a través de múltiples relaciones sociales que enriquecen la cultura de los escolares y se desarrollan procesos de construcción de significados y sentidos que propician el crecimiento personal y social, la cooperación y la acción conjunta para alcanzar una meta común. Se inicia desde las primeras edades, pasa por diferentes niveles 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** de la personalidad, porque les permite a los escolares la producción de artículos y la prestación de servicios de necesidad y utilidad social a lo largo de la vida. Los escolares actúan sobre la base de representaciones conscientes que expresan su intencionalidad, conciencia y actitud para sí y para los demás; lo que propicia su autorregulación, su formación y su participación en el proyecto social. Además a través de los métodos y estrategias de la formación laboral, se propicia el compromiso y la responsabilidad de los sujetos con el desarrollo y transformación individual y social, propiciando además que se tracen nuevas metas.

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, apreciando su valor y utilidad. En tal sentido 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”.²⁹ Este producto no es solo palpable, sino también contempla proyectos, acciones, ideas que contribuyen a la solución de

²⁹ LEYVA, A. (2012). La formación Laboral: su objeto de investigación. Material en soporte digital. Holguín. p. 32

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, porque se encarga de formar laboralmente a los escolares mediante sus modos de actuación y se privilegia 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 interrelacionan procesos diversos como son: la comunicación, la toma de conciencia, la toma de decisiones, la motivación, el enseñar y aprender, entre otros. Intervienen factores propios de la condición bio-psico-social de los sujetos implicados, que lo hacen particulares y diversos y se desarrollan en diversos contextos: escolar, familiar y comunitario que se interrelacionan entre sí.

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 diferentes contextos de actuación del escolar. Se trabaja por desplegar la imaginación, fantasía y creatividad en lo que el escolar hace y se esfuerza 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.

Se **desarrolla a través de un sistema de influencias educativas en un contexto social e históricamente determinado** porque 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. En este proceso se relacionan dialécticamente: lo individual y lo social; lo cognitivo, lo axiológico y lo afectivo; lo externo y lo interno; la regulación externa y la autorregulación, expresadas en innumerables formas que condicionan los avances y retrocesos del proceso.

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

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 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 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 desde la 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 presentan son los **principios** que la rigen para fundamentar la dirección del sistema de influencias educativas para la formación 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.

Para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria se asumen los criterios de Addine, F. (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.

Los escolares primarios luchan por transformar su medio social, obtener satisfacción en él y asegurar sus necesidades, que al ser satisfechas generan nuevas necesidades individuales y sociales y se genera el desarrollo.

En las bases epistemológicas de los principios estudiados para la formación de la cultura laboral se analizan que los mismos son históricamente condicionados, se deducen de la actividad cognoscitiva y práctica de la humanidad, por lo que se hace necesario comprender, explicar e interpretar teóricamente en toda su magnitud, la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria desde relaciones de esencia entre lo social y lo individual en el contexto sociocultural actual.

El análisis tradicional de los principios trabajados para la formación de la cultura laboral sobredimensiona el plano social con respecto al plano individual, otorgándole mayor valor a las necesidades e intereses sociales y sin considerar en su justa medida los intereses individuales.

Esto ocasiona poca motivación de los estudiantes por desarrollar sus potencialidades y elevar su preparación para desempeñar las tareas laborales con calidad.

Se hace necesario establecer las acciones de los principios que más se connotan para la formación de la cultura laboral y que jerarquizan las nuevas relaciones encaminados a lograr las necesidades sociales y los intereses individuales de los escolares, a partir de desarrollar la conciencia de los escolares para que comprendan que resolver los problemas sociales contribuye a resolver los problemas individuales y viceversa.

Se asume, entonces, el principio de combinación e integración del estudio con el trabajo el que 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; cumple 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, 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-escolar y escolar-escolar que coadyuven al desarrollo de una comunicación asertiva y tomando en consideración que ambos, maestros y escolares enseñan y aprenden.

Este principio se fundamenta en la dependencia que tiene la educación con las relaciones económicas, políticas y sociales, en la necesidad que tiene 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 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 necesario a considerar en la formación de la cultura laboral de los escolares el principio del politecnismo, ya que actúan como 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. Es un principio necesario a considerar en la formación laboral de los estudiantes como necesidad de un proceso científico, donde

se vincule el contenido de las asignaturas con los avances actuales de la técnica, la tecnología y la práctica social. Constituye el soporte teórico y la guía práctica para comprender, explicar e interpretar el proceso de formación de la cultura laboral.

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 los círculos de interés 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 del enfoque laboral para el desarrollo de la motivación por aprender. Es por ello que escolar debe aprender a resolver demandas de la producción para que se conviertan en productores efectivos y no meros consumidores.

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 lo natural.
- ✓ Preparar a los escolares para enfrentar las problemáticas laborales a través de actividades vivenciales 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 actividades laborales 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.

Los principios analizados para la formación de la cultura laboral de los escolares revelan el establecimiento de la armonía, integración y correspondencia recíproca entre las necesidades e intereses individuales y sociales expresada a través de las actividades planificadas y desarrolladas por la escuela y demostrada a través de las actitudes de los escolares primarios.

Los indicadores que nos permiten medir la efectividad de las acciones propuestas en cada principio son:

1. Conciliación entre lo que la sociedad ofrece y las posibilidades de satisfacción personal de los escolares.
2. Correspondencia entre las necesidades e intereses de los contextos de actuación y las necesidades e intereses de los escolares.
3. Tendencia consciente y creciente a armonizar las aspiraciones individuales con las aspiraciones sociales.
4. Aprovechamiento óptimo de los recursos individuales en la identificación, análisis y solución de los problemas laborales.

A partir de la sistematización teórica de los múltiples problemas de la formación de la cultura laboral condujo a determinar los principales componentes y categorías que como resultado de la integración de los aspectos dinámicos del objeto estudiado, así como los rasgos suficientes y necesarios que caracterizan a la formación de la cultura laboral identificaron aquellos elementos que al relacionarse e

interactuar entre sí conforman nuevas expresiones que se establecen para direccionar la formación de la cultura laboral de los escolares en la Educación Primaria.

Siguiendo la lógica de los aspectos anteriores se procede a la argumentación e interpretación de los componentes de la concepción desde la integración de las necesidades de los escolares con una orientación social donde el aspecto laboral juega un papel esencial, la interrelación de diversas direcciones: enseñar - aprender, comunicarse, con la intervención de factores propios de la condición bio-psico-social de los sujetos implicados que lo hacen particular y diverso y las relaciones con otros sujetos, a los restantes procesos formativos, a la familia, a la comunidad, a la sociedad, a las condiciones contextuales y materiales en que este se desarrolla, en el ámbito de la cultura; estos elementos integrales se explican a través de los componentes que se presentan:

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 y social 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 Rico (2009) 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”.³⁰

La apropiación, según López, J. (2002) 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

³⁰ RICO, P. (2009). El proceso de enseñanza – aprendizaje desarrollador en la escuela primaria. – Soporte magnético, p.22

rodean - hace suyos los conocimientos, las técnicas, las actitudes, los valores, los ideales de la sociedad en que vive"³¹.

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 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 y 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.

³¹ LÓPEZ, J. (2002). Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica, En Compendio de Pedagogía. p.45-60.

En la investigación se está abordando 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 transforme 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, sino el ajuste de la actuación a esas normas las que están relacionadas 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 a la asimilación de los conocimientos y al desarrollo intelectual y que 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 según Márquez, A. (1993) “[...] 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”³².

La actividad, es la 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 permite analizarla 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 en el escolar primario 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 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

³² MÁRQUEZ, A (1993). Habilidades: reflexiones y proposiciones para su evaluación, Soporte magnético. – Instituto Superior Pedagógico, Santiago de Cuba, p.22

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 cuente.

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. 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 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.

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 que se enriquece desde la sistematización del carácter laboral de la Educación Primaria.

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 la mejora 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.

Garantiza la formación en la conciencia de los escolares de una concepción científica del mundo y los pertrecha de un enfoque metodológico adecuado 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. 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 para la valoración del trabajo realizado a partir del impacto que genera en lo económico, energético, social y ambiental. La misma 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. 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. 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 para 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 actividad, pues 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 escolares 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 actividades laborales 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.

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.

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

Para la elaboración del **proyecto didáctico – laboral** se sugiere al maestro tener en cuenta las exigencias didácticas para el trabajo de los proyectos. (Anexo 11)

El procedimiento metodológico de diseño de proyectos didácticos laborales para la formación de la cultura laboral de los escolares primarios toma en consideración los pasos siguientes:

Paso 1. Determinar el problema laboral

El problema laboral expresa la contradicción técnica y 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.

Alonso, L. (2008) considera que para la determinación del problema laboral se deben tener en cuenta los aspectos siguientes³³:

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.

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?

³³ ALONSO, A.(2008). La tarea docente y el proyecto. – p.12-16

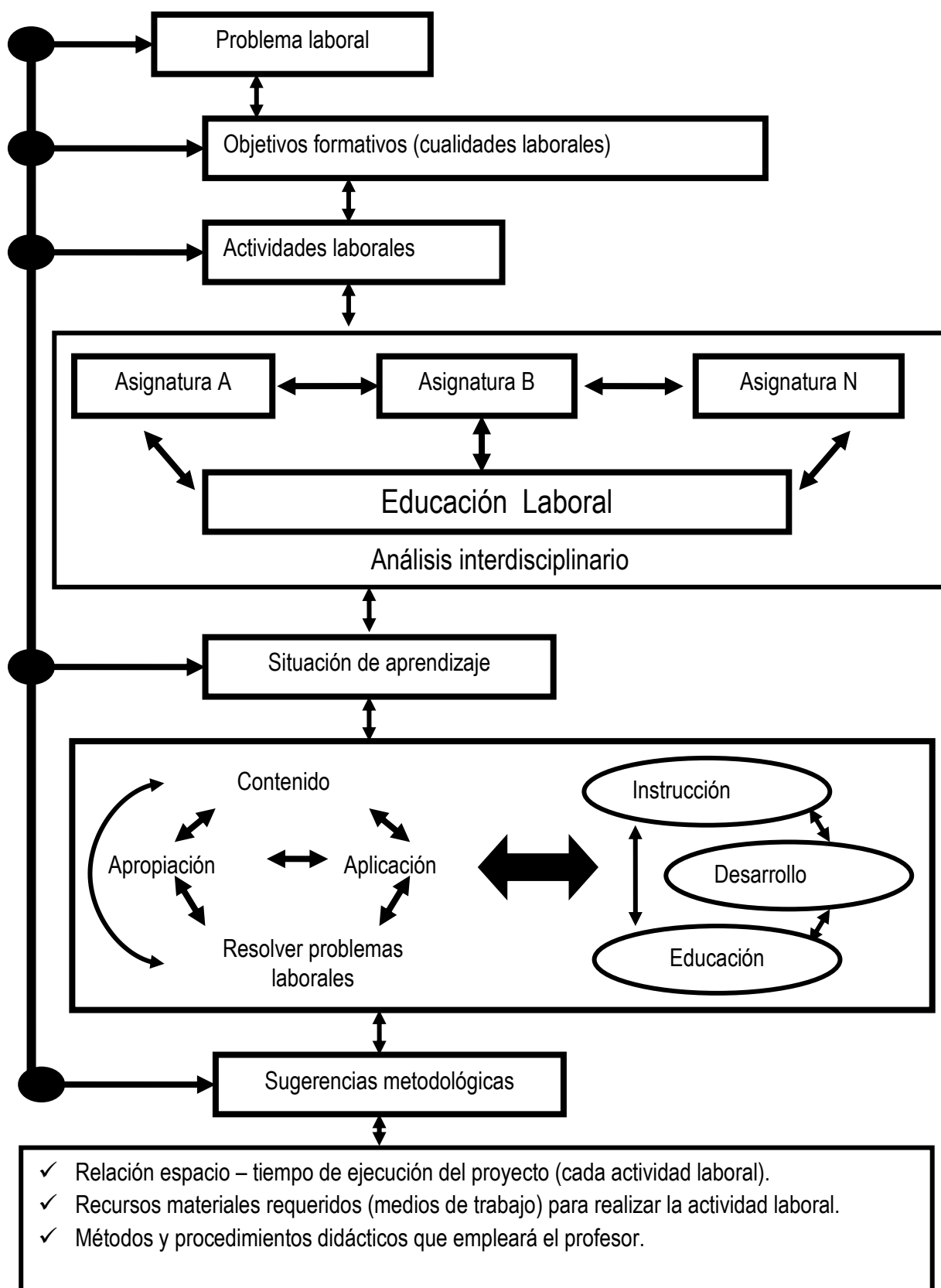


Figura 1. Procedimiento metodológico de diseño de proyectos didácticos laborales.

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:

1. 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.

2. 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.

3. 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. En el anexo 12 se muestran ejemplos del desarrollo de los proyectos didácticos laborales para la Educación Primaria.

Es importante significar que para lograr la apropiación de los conocimientos laborales y la sistematización del carácter laboral desde la actividad laboral y mediante los proyectos didácticos laborales se requiere el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad y sus rasgos de manifestación los cuales van midiendo las transformaciones graduales que se producen en la manera de sentir, pensar y actuar del escolar primario 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:

- ✓ **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.

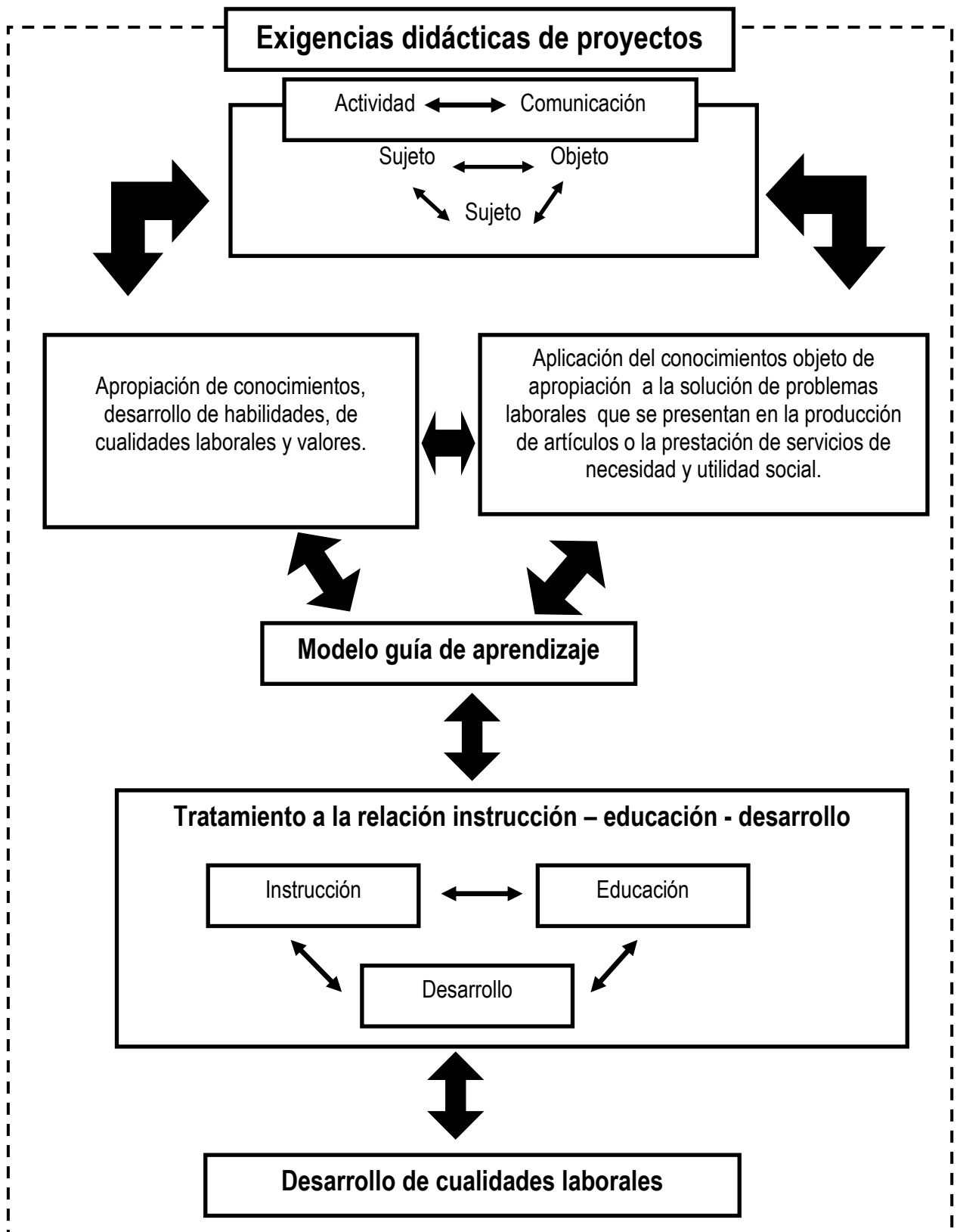


Figura 2. Exigencias didácticas a cumplir en el diseño de las actividades laborales a realizar en el proyecto didáctico laboral.

- ✓ **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.

Los rasgos de manifestación de las cualidades antes mencionadas aparecen en el anexo 10.

Los argumentos 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: La formación de la cultura laboral 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: La formación de la cultura laboral comprende un carácter procesal y concreto el que provoca que en la Educación Primaria se formen modificaciones progresivas del saber cultural desde la apropiación de los conocimientos laborales y la sistematización del carácter laboral de la enseñanza que se van ampliando sucesivamente en correspondencia con los niveles de implicaciones laborales del escolar.

Tercero: La formación de la cultura laboral se apoya en la integralidad del desarrollo de la personalidad de los escolares desde las cualidades laborales, lo cual sirve de base para que se hagan, más, altas exigencias al intelecto del escolar primario.

Conclusiones del capítulo 2

1. La concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria, interpreta desde las Ciencias Pedagógicas, el desarrollo de este proceso como contenido del proceso formativo que se lleva a cabo en este nivel educacional.
2. El desarrollo de la formación de la cultura laboral de los escolares a través de una nueva concepción que atraviesa el proceso formativo como eje transversal y contribuye al desarrollo de cualidades reveladoras que se reflejan en la actuación de los escolares durante su desempeño laboral.
3. La concepción pedagógica revela los componentes apropiación y sistematización de los conocimientos laborales y su transformación en correspondencia con el fin de la Educación Primaria.

CAPÍTULO III

*Estrategia pedagógica para la
formación de la cultura laboral en
la Educación Primaria y su
implementación en la práctica*

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

En el presente capítulo se fundamenta la estrategia pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria, en él se explican las principales etapas y objetivos que están en correspondencia con las categorías y componentes de la concepción propuesta. Se presentan los resultados de la aplicación de la concepción y la estrategia. Se realiza la valoración a través de los criterios ofrecidos por un grupo de expertos seleccionados, los que determinan su pertinencia de aplicación. Su evaluación concluye con la aplicación de un pre-experimento a una muestra de escolares del quinto y sexto grados del Seminternado “Camilo Cienfuegos” del municipio de Moa en la provincia de Holguín.

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, A. 2013). 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. 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.

La misma 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 realizado por el proyecto de investigación del Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB).

Tercer momento: Determinar el 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

Desde los aspectos anteriores la estrategia se ha concebido a partir de delimitar los objetivos a lograr por etapas, que contribuyan al cumplimiento del objetivo general planteado. El mismo se ha concebido desde tres etapas fundamentales:

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).

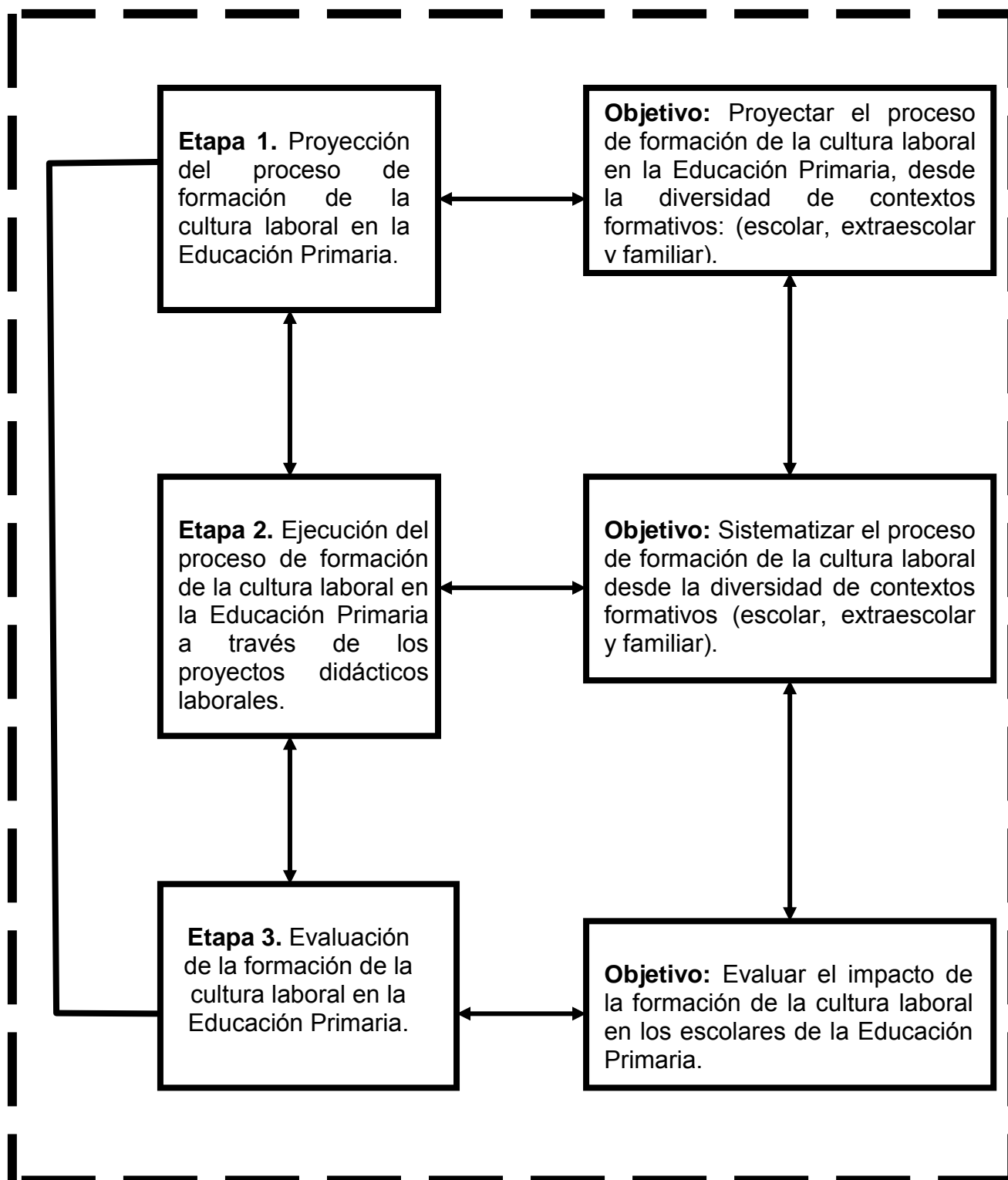


Figura 3. Representación gráfica de las etapas y objetivos de la estrategia.

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).

Etapas 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 esta etapa, su resultado permitirá la toma de decisiones para reorganizar las etapas 1 y 2 relacionadas con la proyección y ejecución y así 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.

2. 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.

3. Caracterizar la diversidad de contextos formativos.

Responsables: Jefes de ciclos Participan: Maestros

Período de duración: 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

Período de duración: 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 con trabajadores destacados de las empresas de la localidad donde está ubicada la escuela, 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 diferentes 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.

4.1 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

Período de duración: 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.

4.2 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 de la cultura 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.

A partir 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 la 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.

Etapas 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

Período 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

Período de duración: 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 que 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 la creación de círculos de interés en las cuales se investigue sobre estas aristas de la formación de la cultura laboral y los trabajos científicos – estudiantiles y trabajos referenciales sobre esta temática.

Etapas 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 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:

3. 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:

4. 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 la apropiación, sistematización de los contenidos laborales y la 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.

5. 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 de la formación de la cultura laboral desde la apropiación y sistematización de los contenidos laborales.

3.2. Valoración del nivel de pertinencia de la concepción y la estrategia propuesta a través del Criterio de Expertos

El método criterio de expertos, se utilizó en esta investigación para valorar el nivel de pertinencia y relevancia de cada uno de los componentes que conforman la concepción y la estrategia pedagógica propuesta. En tal sentido se sigue una metodología descrita por Cruz, M y Campano, A. (2008), los cuales sostienen que la búsqueda de viabilidad no intenta sustituir el concepto de validez, el cual ha estado permeado por un sesgo positivista, por lo que viabilidad es entendido como “[...] el conjunto de potencialidades inherentes a los resultados científicos para transformar la realidad escolar, para resolver en cierta medida el problema científico que generó la investigación. Por tanto, viabilidad comprende pertinencia en un contexto, flexibilidad y sostenibilidad en la implementación y también capacidad para resolver las situaciones expresadas en los hechos empíricos que condujeron al problema”.³⁴

Se seleccionó una bolsa de un total de 41 posibles expertos a partir del principio de la voluntariedad y se determinó el grado de competencia de los expertos seleccionados en la bolsa según las formulas establecidas. Finalmente se seleccionó un grupo de 29 expertos con un coeficiente de competencia

³⁴ Cruz, M y Campano, A. (2008). *El procesamiento de la información en las investigaciones educativas*. La Habana: Órgano Editor “Educación Cubana”.

alto para la valoración de la concepción y la estrategia, conformado por siete Doctores en Ciencias Pedagógicas y 22 Máster en Ciencias de la Educación. Todos han desarrollado investigaciones relacionadas con el tema de la formación de la cultura laboral y cuentan con una experiencia profesional que se encuentra en el rango entre los 15 y 20 años, todo lo que presupone un buen nivel de confiabilidad, con relación a los criterios obtenidos con relación al objeto de estudio investigado. (Anexos 13 al 15)

Las opiniones se expresan en cinco escalas valorativas: muy adecuado, bastante adecuado, adecuado, poco adecuado e inadecuado. En este caso los expertos consideran como muy adecuada la coherencia entre los elementos estructurales y la correspondencia entre la concepción propuesta con el modelo vigente para la Educación Primaria; se consideran bastante adecuados los elementos estructurales que posee y la coherencia entre los principales componentes que lo integran. En el caso de la estrategia se consideran adecuados la coherencia entre sus elementos estructurales; así como claridad en el contenido, el resto de los elementos se consideran bastante adecuados. Se procedió a realizar modificaciones en la concepción y la estrategia y se le entregó por segunda vez el material a los expertos para desarrollar otra ronda y realizar el mismo proceso, luego del cual los aspectos a valorar fueron considerados muy adecuados.

En resumen, puede afirmarse sobre la concepción pedagógica que la misma logra:

- ✓ Permitir una singularidad en lo distintivo de la formación de la cultura laboral en el escolar primario.
- ✓ Distinguir otras reglas de los principios seleccionados y posibilitar la transformación.
- ✓ Evidenciar el significado de la apropiación de los conocimientos laborales para comprender su esencia.
- ✓ Justificar el carácter pedagógico de la concepción a partir de tomar en consideración los datos obtenidos, como fundamentos para la transformación cualitativa del objeto, desde su campo de acción.
- ✓ Argumentar el concepto formación de la cultura laboral.

Sobre la estrategia pedagógica puede afirmarse que permite:

- ✓ Explicar la relación entre la concepción y la estrategia.
- ✓ Demostrar la pertinencia de la etapa 1 y su esencialidad teórica.
- ✓ Corroborar el valor científico-metodológico de la propuesta epistemológica.
- ✓ Evidenciar el papel de los proyectos didácticos laborales como una transformación que se manifiesta en la práctica y permiten la posibilidad de aplicación inmediata.

Del análisis anterior se derivan las siguientes consideraciones:

- ✓ La concepción evidencia en sus categorías las ideas, conceptos y representaciones sobre la formación de la cultura laboral y destaca la especificidad de la apropiación y sistematización del contenido laboral.
- ✓ El contenido de la concepción se dirige a la obtención de cambios en el punto de vista laboral desde el marco conceptual, el sistema de principios, la nueva caracterización del objeto y las relaciones que se dan entre ellos.
- ✓ La estrategia pedagógica propuesta constituye una proyección que permite la formación de la personalidad de los escolares para lograr la formación de la cultura laboral. Logra evidenciar el fin propuesto y condiciona el establecimiento de acciones bien organizadas para la obtención de cambios didácticos y metodológicos.

Con anterioridad se han expuesto los resultados ya perfeccionados, sobre la base de las valiosas críticas y sugerencias emitidas por los expertos para hacerlos más viables.

El resultado muestra la pertinencia de la concepción y la estrategia, por lo que se procede a la constatación práctica de la propuesta, para corroborar su influencia en la formación de la cultura laboral a través de un pre-experimento.

3.3 Análisis general de la constatación empírica

Con vistas a determinar los posibles efectos de la estrategia para la formación de la cultura laboral en el escolar primario, se procedió a desarrollar la constatación empírica en tres momentos importantes: el

análisis del estado inicial de los escolares antes de someterlos al estímulo educativo, la preparación de maestros a través de talleres de socialización antes de realizar la intervención educativa como alternativa válida para la valoración científica de investigaciones pedagógicas y la aplicación de un pre-experimento caracterizado por el establecimiento de indicadores que permiten evaluar los cambios producidos en los escolares a partir de las acciones contenidas en la estrategia.

El objetivo de la constatación empírica realizada radica en validar la pertinencia de la estrategia pedagógica como vía para instrumentar la concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral. Su aplicación transita por la selección de la muestra, la determinación de las variables, el análisis del estado inicial de los escolares antes de someterlos al estímulo educativo, la socialización de la estrategia, la aplicación de la estrategia y la valoración de los resultados.

Como **variable dependiente** se utilizó la formación de la cultura laboral en los escolares primarios y como **variable independiente** se asumió la estrategia para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

La aplicación de la concepción y la estrategia constituyó, un punto de referencia que posibilitó conocer el estado inicial de los escolares antes de someterlos al estímulo educativo, así como la preparación de los agentes involucrados y la implementación parcial de la propuesta en la práctica educativa. Sobre la base de este estado inicial, se brindó un seguimiento continuo que permitió observar su evolución.

Primer Momento: Análisis del estado inicial de los escolares antes de someterlos al estímulo educativo

La aplicación de diferentes actividades para la evaluación inicial de los indicadores a observar en los escolares, maestros y directivos relacionados con las condiciones psicológicas, afectivo-volitivas, conductuales y socioeducativas ante los principales contenidos laborales hacia las actividades de carácter laboral, sus intereses, necesidades (gustos, preferencias, inclinaciones), el compromiso afectivo que establecen con las tareas que realizan (implicación afectiva, grado de significación,

identificación personal con los objetivos) y las cualidades laborales que los caracterizan, todo lo cual permite analizar la efectividad del desarrollo de la cultura laboral.

Principales resultados del estado inicial:

- ✓ Insuficiente perseverancia de los escolares para realizar la tarea laboral y dar solución a los problemas de la vida.
- ✓ Dificultades de los escolares para aplicar las experiencias obtenidas en el hogar o en otro entorno en cuanto a la tarea laboral.
- ✓ Insuficiente conocimiento de los escolares de la significación práctica, social e individual de las actividades laborales.
- ✓ Deficiente dominio del conocimiento de la importancia de la formación laboral como una asignatura importante para su formación de la cultura laboral entre las asignaturas que reciben.
- ✓ Pobre motivación de los escolares hacia las actividades laborales que están más cercanas a sus intereses inmediatos.
- ✓ Deficiente valoración real del trabajo que imposibilita que este se convierta en motivo.
- ✓ Deficiente preparación de los maestros para integrar adecuadamente las actividades laborales con los saberes, experiencias y vivencias de los escolares.
- ✓ No se proponen actividades laborales como problemas a solucionar, de modo que se active la búsqueda e investigación y se aplique lo ya conocido en la obtención de un nuevo conocimiento.
- ✓ Insuficiente dominio por parte de los maestros de las problemáticas y potencialidades educativas de los escolares para desarrollar la cultura laboral.
- ✓ Insuficiente aplicación de los conocimientos y habilidades para la solución de problemas de la vida social reflejada en el amor al trabajo, hábitos de la conducta laboral, normas de relación con el mundo donde el escolar piense y actúe creadoramente manifestando su cultura laboral.
- ✓ Deficientes potencialidades del sistema de conocimiento de cada asignatura, para contribuir al desarrollo de las actividades laborales.

- ✓ Pobre aprovechamiento de las tareas laborales que darán cumplimiento a los objetivos laborales de las asignaturas.
- ✓ Deficientes conocimientos para la comprensión de la vida económica, social y los valores que la sustentan.

Segundo momento: Preparación de maestros a través de talleres para socializar la propuesta antes de realizar la intervención educativa

Con el objetivo de socializar la concepción y la estrategia con los maestros y directivos de la escuela primaria para su materialización en la práctica educativa, se realizan talleres de socialización en función de socializar los principales aportes ofrecidos en la investigación y evaluar la efectividad de su aplicación en la práctica educativa. Para ello se aplicaron talleres colaborativos y dialógicos a partir de las relaciones que se establecen entre los diferentes agentes educativos, en el proceso de formación de la cultura laboral, donde todos participan de conjunto para llevar a cabo las diversas acciones planificadas. En este proceso todos intercambian, aportan sus experiencias, saberes y reflexionan acerca de sus intereses, necesidades, motivaciones, buscando además soluciones a los diversos problemas en colaboración.

Los talleres de socialización constituyeron un espacio para el debate colectivo, a través de un enfoque socioafectivo, facilitado por la demostración. Posibilitó anticipar, aclarar, manejar conflictos, tolerar divergencias y respetar opiniones. Esta práctica reflexiva propició que los maestros accedieran a los aspectos teóricos y metodológicos. Los talleres estuvieron dirigidos a:

Taller 1. La familiarización de la concepción pedagógica para desarrollar la formación de la cultura laboral.

Taller 2. La presentación de la estrategia pedagógica para desarrollar la formación de la cultura laboral.

Taller 3. La socialización e integración de aportes.

Los objetivos generales del taller fueron los siguientes:

- ✓ Evaluar la pertinencia de la concepción y la estrategia.

- ✓ Analizar la factibilidad de la concepción y la estrategia para la solución de problemas laborales en la Educación Primaria.
- ✓ Buscar puntos de encuentros y divergencias en las principales visiones referidas al concepto de formación de la cultura laboral.

Los procedimientos metodológicos seguidos fueron:

Se realizó una presentación de las propuestas, donde se expusieron los principales resultados aportados en la investigación para, a partir de la socialización, explicar el proceso de construcción de los mismos. Esto permitió un mayor nivel de interactividad y enriquecimiento interpretativo desde la comunicación grupal. Se realizaron preguntas lo que propició el intercambio y los criterios valorativos acerca de los principales logros y debilidades de los aportes, así como las sugerencias y recomendaciones para el perfeccionamiento de los mismos. Se elaboró un informe donde se recogieron las principales reflexiones de los participantes.

En los talleres realizados durante todo el proceso investigativo, se precisaron los rasgos que caracterizan a la formación de la cultura laboral, el abordaje metodológico a la temática en las investigaciones ejecutadas hasta el momento, que permita identificar las relaciones que se dan en el interior del proceso de la cultura laboral y la identificación de las cualidades reveladoras de la formación de la cultura laboral.

En los talleres se precisaron las siguientes acciones:

- ✓ Analizar la relación entre el carácter social y el carácter individual de la formación de la cultura laboral.
- ✓ Determinar la contextualización y la personalización del proceso de formación de la cultura laboral.
- ✓ Propician nuevos significados y sentidos desde la interiorización de las necesidades sociales como necesidades individuales.

Para el desarrollo de los talleres se previeron las condiciones siguientes:

- ✓ Seleccionar los maestros que habían participado en el diagnóstico inicial para que participaran en

la intervención educativa.

- ✓ Preparar a los diferentes agentes educativos para implementar en la práctica la estrategia propuesta.
- ✓ Explorar las expectativas de los participantes en cuanto a la temática que se investiga.

En la realización de los talleres se analiza el objetivo y se realiza una explicación general de la concepción y la estrategia, se establecen normas de trabajo en grupo y se selecciona el relator. Se exponen los fundamentos teóricos de la investigación, por parte de la autora, en relación con la temática que se investiga, a partir de los antecedentes teóricos del Modelo de Educación Primaria y la plataforma teórica de la formación laboral, la formación de la cultura laboral y las cualidades laborales. Se obtuvieron resultados significativamente superiores a partir que el grupo de discusión reconoció la necesidad y pertinencia de los talleres, como condición para aprestarse a la implementación de la estrategia, al considerar que sería adecuado incluirla en el sistema de preparación metodológica; en tal sentido se evidenció:

- ✓ Dominio de los conocimientos de las artes, las tradiciones, costumbres, modos de conducta, las leyes, la política, el medio ambiente, entre otros.
- ✓ Reconocimiento del estado de la vida espiritual, así como las condiciones sociales del devenir histórico.
- ✓ La valoración y comprensión de las complejas relaciones sociales, sus características y tendencias culturales, sus motivaciones, cuestionamientos y necesidades insertándola al desarrollo social.
- ✓ La apropiación de los conocimientos de las tendencias del desarrollo cultural en la actualidad.
- ✓ El dominio de las problemáticas culturales expresadas en términos de necesidades espirituales.
- ✓ Elevación del sentido de pertenencia y la autotransformación sociocultural.
- ✓ La apropiación de cualidades laborales, actitud y aptitudes adecuadas, conocimientos y habilidades.

A continuación se reflejan algunas respuestas expresadas en los talleres, las que por su riqueza se

considera interesante su transcripción:

- ✓ Las actividades son interesantes porque me ayudan a estar preparado para desarrollar un proceso laboral.
- ✓ Me permite aplicar los conocimientos adquiridos en las asignaturas ante determinadas situaciones.
- ✓ Se debaten diversos temas como el trabajo, el huerto y las profesiones.

Las respuestas expresan los cambios significativos que se han introducido en la Educación Primaria, todo lo cual alienta el perfeccionamiento de la labor educativa para continuar transformando la formación de la cultura laboral.

Los maestros consideran que la estrategia propuesta, permite aglutinar las influencias que ejercen la propia entidad docente productiva, la comunidad y la familia en función de fortalecer la formación de la cultura laboral.

Aseguran la evidencia de cambios en el desempeño de los escolares durante las actividades, que los mismos se sentían motivados y que en ocasiones deseaban continuar realizando las mismas.

Señalan además, que el trabajo metodológico del centro objeto de investigación en torno a la formación de la cultura laboral toma en cuenta la implementación de las acciones estratégicas propuestas y las mismas tienen salida en las diferentes formas de organización del proceso de formación, lo que favorece los cambios que conducen a la transformación del escolar en su manera de actuar.

En síntesis, los maestros se apropiaron del sentido y significado de la formación de la cultura laboral; de igual manera se demostró la implicación de los diferentes agentes y agencias educativas a partir de las potencialidades del entorno, la organización y planificación de las actividades extradocentes que revelen su importancia, significación práctica, social e individual.

En el desarrollo de la cultura laboral se le concede un gran valor a la relación aprendizaje significativo y formación de la cultura laboral, a partir del reconocimiento de que el aprendizaje en los escolares de la Educación Primaria depende de la estructura cognitiva previa, que se relaciona con el conjunto de conceptos tales como: actividad laboral y educación laboral entre otros.

Esta opinión ha sido corroborada con los participantes donde se demostró que la estrategia para favorecer la formación de la cultura laboral en los escolares primarios contribuye a elevar dichos resultados.

Los criterios emitidos permitieron llegar a una conclusión muy positiva, la cual revela la marcada importancia que tiene para ellos la formación de la cultura laboral; lo que posibilita iniciar la intervención educativa en mejores condiciones de preparación por parte de los diferentes agentes que intervienen en el proceso objeto de estudio.

Tercer momento: intervención pedagógica en la práctica educativa

La constatación empírica se llevó a cabo mediante un pre-experimento que se realizó en S/I “Camilo Cienfuegos” del municipio Moa, que tuvo su núcleo en el estudio de la estrategia que se propone. En los intercambios y debates, se emitieron criterios que permitieron enriquecer y perfeccionar la propuesta, sin cambiar su estructura y concepción, sobre la base de los siguientes aspectos: valor y utilidad de la propuesta, posibilidad de instrumentar la estrategia desde la concepción del centro, preparación y capacitación de todos los agentes y agencias socializadoras para instrumentar la estrategia y posibilidad que brinda la estrategia para detectar las dificultades, valorar los logros alcanzados y reorientar el trabajo.

Lo anterior demuestra la necesidad de una intervención educativa de ahí que, se procedió a la introducción de la estrategia en 60 escolares del quinto y sexto grados de la Educación Primaria.

El grupo fue seleccionado intacto, por encontrarse ya conformada su matrícula; no obstante la aplicación del pre-experimento satisfizo los objetivos de la investigadora, toda vez que se tomaron en consideración el control de múltiples variables ajenas de posible efecto negativo sobre los resultados, entre ellas se destacan las siguientes:

- ✓ Mortalidad experimental: la pérdida de sujetos en las muestras puede afectar los resultados esperados. Esta variable se controló, por cuanto la mortalidad fue nula (no se produjeron bajas respecto a los escolares que participaron en el experimento).

- ✓ Selección diferencial: se controló al utilizar el método aleatorio simple en la selección de la muestra.
- ✓ Sesgos de la investigadora: esta variable se controló, en tanto la investigadora aunque participó directamente en el pre-experimento del grupo, el mismo se aplicó también, por dos maestras que participaron directamente en la investigación; lo cual permitió corroborar los resultados alcanzados a partir, de las respuestas valoradas por los escolares.

Por otro lado, también la investigadora participó como observadora en el pre-experimento realizado con los maestros involucrados en la investigación, constatándose además, que no hubo dificultades durante su aplicación.

Para confirmar la hipótesis, se tomó como punto de partida el desarrollo del trabajo realizados en el Centro de Estudios para la Formación Laboral. Para garantizar los resultados de la intervención educativa se tuvieron en consideración los siguientes pasos:

1. Selección de los escolares y maestros:

Se realizó un seguimiento pedagógico a tres grupos hasta que concluyó el curso escolar, con el fin de constatar las supuestas transformaciones respecto a la formación de la cultura laboral que debían experimentar los escolares.

Se seleccionaron todos los escolares del quinto y sexto grados, debido a que la matrícula era pequeña.

2. Preparación de los maestros seleccionados:

La preparación de los maestros del grupo seleccionado como muestra se desarrolló a través de diversas actividades pedagógicas. Entre estas actividades se destacaron las siguientes:

- ✓ Conferencia para valorar los resultados del diagnóstico en este proceso.
- ✓ Análisis sobre las particularidades de los escolares, en el que se tuvo en cuenta dónde se encontraban las posibilidades, potencialidades y limitaciones desde el punto de vista cognitivo.
- ✓ Taller metodológico para discutir los contenidos laborales con el objetivo de determinar sus posibilidades en los diferentes contextos.

- ✓ Talleres metodológicos para analizar las posibles alternativas de organización del proceso, normas de comportamiento, de relación social y la significación práctica, individual, social y económica de los objetos que realizan los escolares a través de diferentes tareas laborales.
- ✓ Actividades demostrativas sobre cómo potenciar la significación práctica, social e individual de la formación de la cultura laboral.
- ✓ Intercambios para analizar cómo realizar la evaluación sistemática para garantizar una retroalimentación eficiente y permitir el perfeccionamiento de las acciones.

Para llevar a cabo el control de la preparación de las actividades se realizaron visitas sistemáticas a clases, intercambios con los escolares y actividades extradocentes, entre otras. Estos encuentros tuvieron como objetivo comprobar los avances producidos en la preparación de las actividades y la introducción de las correcciones pertinentes.

3. Introducción de la estrategia por parte de los maestros preparados a estos efectos

Esta intervención educativa consistió en el desarrollo de todas las acciones propuestas para favorecer la formación de la cultura laboral en los escolares. Las mismas fueron diseñadas de manera que los escolares fueran protagonistas de las distintas actividades desarrolladas.

El análisis general del proceso de constatación empírica permitió concluir que en este proceso se relacionan dialécticamente: lo individual y lo social; lo cognitivo, lo axiológico y lo afectivo; lo externo y lo interno; la regulación externa y la autorregulación, expresadas en innumerables formas que condicionan los avances y retrocesos del proceso de formación de la cultural laboral.

La estrategia pedagógica propuesta posibilita transitar desde el diagnóstico de las necesidades y potencialidades de los escolares y el contexto escolar; la capacitación de los directivos y maestros; la organización y ejecución del proceso cultural-laboral, hasta la evaluación y ajuste del proceso y de las actividades laborales desarrolladas. Este proceso requiere de especial atención para lograr la correspondencia entre las actividades pedagógicas que se planifican y los aspectos determinados como necesarios, según la concepción propuesta, desde la identificación de las necesidades, intereses

y motivos profesionales sobre la base de las necesidades sociales básicas, las características de los escolares primarios, la determinación de los conocimientos de la cultura laboral y los conocimientos socioculturales del contexto de actuación a partir de:

- ✓ Potenciar el estudio independiente, el hábito de la lectura y el contacto directo con la realidad social; aprovechar las potencialidades del contenido laboral a partir de la determinación y graduación de la relación ciencia – técnica – cultura.
- ✓ Dar a conocer los aportes de la ciencia a la humanidad y al desarrollo cultural de la sociedad. (desde el punto de vista patriótico, ciudadano, técnico, ambiental, familiar, sexual, artístico, informático, jurídico, económico) y los aportes a la cultura laboral de la asignatura que imparte a la estética y ética de las futuras profesiones de los escolares de la Educación Primaria.
- ✓ Concretar las estrategias docente – educativas de cada grupo a partir del diagnóstico de las potencialidades y las carencias culturales de los escolares de la Educación Primaria y del colectivo pedagógico.
- ✓ Velar porque la evaluación del proceso docente – educativo no solo controle el resultado de la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades, sino que evalúe indicadores de desarrollo cultural, especialmente vinculados a la formación ética y estética de los escolares del quinto y sexto grados de la Educación Primaria.
- ✓ Diseñar un sistema de preparación científico-metodológica del claustro que parta del diagnóstico de sus necesidades culturales y que priorice el tema de la formación de la cultura laboral como elemento esencial para su trabajo.

Las transformaciones cualitativas que se alcanzaron en la disposición y entusiasmo con que los escolares participaron en las actividades, en la actitud responsable y laboriosa demostrada en las actividades desarrolladas, en la disciplina y adecuadas relaciones interpersonales demostrada y en la cooperación y solidaridad con otros compañeros para alcanzar el fin colectivo fueron cuestiones reflejadas en:

- ✓ La conciliación entre lo que la sociedad ofrece y las posibilidades de satisfacción personal de los escolares en sus necesidades educativas.
- ✓ La correspondencia entre las necesidades e intereses de los contextos de actuación y las necesidades e intereses de los escolares.
- ✓ La tendencia consciente y creciente a armonizar las aspiraciones individuales con las aspiraciones sociales.
- ✓ El aprovechamiento óptimo de los recursos individuales en la identificación, análisis y solución de los problemas profesionales pedagógicos.
- ✓ El trabajo desarrollado en la formación de la cultura laboral a partir del sistema de valores de la educación cubana y los principios sociales.
- ✓ El tratamiento a la familia y la comunidad, aprovechando sus potencialidades educativas, en aras del logro de una mayor calidad y desarrollo de su educación para el proceso formativo de los escolares.
- ✓ La comprensión, por los sujetos implicados en el desarrollo de la formación de la cultura laboral en los escolares, de realizar transformaciones significativas.
- ✓ El incremento del nivel de compromiso para con el cumplimiento de las acciones, garantizando de esta manera el alcance de los objetivos propuestos.
- ✓ La elevación del nivel de preparación de los participantes, lo que favoreció la articulación adecuada de las diferentes acciones y tareas durante la investigación.
- ✓ La mejora en las relaciones interpersonales, lo que se evidenció en un clima de diálogo, orientación y colaboración.
- ✓ La satisfacción de los maestros por la organización de un proceso que responde a las tendencias actuales de la enseñanza desarrolladora.

Conclusiones del capítulo 3

1. La estrategia como soporte metodológico de la concepción pedagógica, para su concreción en la práctica educativa, se constituye en una alternativa que posibilita orientar a los diferentes agentes y agencias socializadoras hacia la formación de la cultura laboral de los escolares de la Educación Primaria.
2. La aplicación del criterio de expertos demostró que la concepción y la estrategia se valoraron de imprescindibles y de muy útiles lo cual denota la coherencia entre sus componentes y la validez de las acciones para lograr los objetivos propuestos, lo que avala su pertinencia para la aplicación en la práctica.
3. La aplicación de la estrategia, a través del pre -experimento, contribuyó al desarrollo de la formación de la cultura labora de los escolares del quinto y sexto grados de la Educación Primaria, al constituir vía idónea para la práctica educativa.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Los fundamentos teóricos que sustentan el proceso de formación de la cultura laboral en la Educación Primaria y los resultados alcanzados mediante la aplicación de la estrategia y la concepción pedagógica propuesta, permiten formular las conclusiones siguientes:

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.

La caracterización del 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 diagnóstico de la formación de la cultura laboral muestra las insuficiencias y potencialidades del mismo y la necesidad de instrumentar transformaciones desde el nivel teórico, lo que constituye el punto de partida para elaborar la concepción y la estrategia pedagógica propuestas.

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, puesto que en éste se determinan las principales categorías y componentes como regularidades del objeto que se modela.

Para solucionar el problema científico planteado se aportó una concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral en el escolar 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.

La estrategia propuesta posibilitó cumplir con el objetivo de la investigación, al implementar en la práctica educativa una concepción pedagógica donde se revelan los fundamentos de la ciencia, así como de su aplicación en el proceso laboral y en la vida social.

La concepción pedagógica y la estrategia fueron sometidas a criterio de expertos y a una aplicación práctica a través de un pre experimento. Los resultados alcanzados evidencian la solución a los problemas de la práctica social. Por ello quedó demostrada su pertinencia y confiabilidad para ser implementada en el proceso de formación de la cultura laboral.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES

1. Profundizar en otras regularidades de la formación de la cultura laboral asociadas a las diferentes facetas de la vida en el cumplimiento de las tareas laborales.
2. Profundizar en el estudio de la cultura laboral como elemento que favorece la integración educativa de los escenarios fundamentales de formación como modo de continuar potenciando la preparación para y en la vida a través de este proceso.
3. Divulgar los resultados de la investigación, a través del sistema de trabajo establecido en la Dirección Provincial de Educación para capacitar a los diversos agentes educativos dirigidos a desarrollar la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

1. Abreu, E. (1990). *Diagnóstico de las desviaciones en el desarrollo psíquico*. La Habana: Pueblo y Educación.
2. Abbagnano, N. (1960). *Diccionario de Filosofía*. La Habana: Revolución.
3. Addine, F. (2004). *Didáctica: teoría y práctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
4. Addine, F. (2009). *Principios de la enseñanza en dirección del proceso de aprendizaje*. (Libro en proceso de edición).
5. Alarcón, M. & Gómez, A. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Ponencia. II Taller Nacional sobre formación laboral. Holguín.
6. Allport, G. (1965). *La personalidad: su configuración y desarrollo*. La Habana: Revolucionaria.
7. Alonso, F, Z. et. al. (1978). *Por qué Educación General, Politécnica y Laboral*. La Habana: Pueblo y Educación.
8. Alonso, A. (2008). La tarea docente y el proyecto. Soporte magnético. Proyecto de Investigación. Centro Consultor para la formación laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
9. Alonso, A. (2014). Estrategia de gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Infantil. Soporte magnético. Proyecto de Investigación. Centro Consultor para la formación laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
10. Álvarez de Zayas, C. (1992). *Concepción pedagógica del estudio-trabajo*. Informe en impresión ligera. C. de La Habana.
11. Álvarez de Zayas, C. (1993). *La escuela integrada a la vida*. Curso pre-evento. Congreso Pedagogía. La Habana.
12. Álvarez de Zayas, C. (1995). *Metodología de la investigación científica*. Centro de estudios de Educación Superior “Manuel F. Gran”. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.

13. Álvarez de Zayas, C. (1996). *Hacia una escuela de excelencia*. La Habana: Academia.
14. Álvarez de Zayas, C. (1999). *Didáctica. La escuela en la vida*. La Habana: Pueblo y Educación.
15. Álvarez de Zayas, R. (1997). *Hacia un currículo integral y diferenciado*. La Habana: Académica.
16. Andréiv, I. (1982). *Problemas lógicos del conocimiento científico*. Moscú: Mir. .
17. Antúnez, S. (1998). *La organización escolar: práctica y fundamentos*. Barcelona: Grao.
18. Armas, N. (2005). *Los resultados científicos como aportes de la investigación educativa*. Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Félix Varela". Santa Clara.
19. Ávila, E. R. (2000). *El proceso de formación laboral en el contexto sociocultural en la zona del Plan Turquino*. Ponencia presentada en el Primer Encuentro Territorial de Investigadores Serranos. Holguín.
20. Ávila, E. R. (2000). *La formación laboral de los escolares de la Educación Primaria en la zona del Plan Turquino*. Ponencia presentada en el Primer Simposio Nacional Grandes Pedagogos Iberoamericanos. Holguín.
21. Ávila, E. R. (2001). La formación laboral en la sociedad neoliberal. En: *Contexto y Educación*, no 64, oct–dic., pp. 7–26.
22. Ávila, E. R. (2002). *Metodología para favorecer el proceso de formación laboral en el contexto sociocultural en la zona del Plan Turquino*. Ponencia presentada en el I Taller Internacional de Estudios Sociales Aplicados. Holguín.
23. Ávila, E. R. (2003). *Repercusiones mutuas entre educación y trabajo*. Disponible en: <http://www.monografias.com/>. Consulta: 4 de octubre de 2006.
24. Ávila, E. R. (2003). *La formación laboral de los escolares de 5º y 6º grados de la Educación Primaria en el contexto sociocultural de la zona del Plan Turquino*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero", Holguín.

25. Baró, W et. al. (1996). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. La Habana: Pueblo y Educación.
26. Barrantes, R. (2000). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo*. Costa Rica: EUNED.
27. Báxter, E. et. al. (1995) Estudio y trabajo en la enseñanza media. En *Temas de psicología pedagógica para maestros IV*, pp. 153. C. de La Habana: Pueblo y Educación.
28. Báxter, E. et. al. (2002). La escuela y el problema de la formación del hombre. En *Compendio de Pedagogía*, pp. 144-153. La Habana: Pueblo y Educación.
29. Bell, R. (1986). *Sublime profesión de amor*. La Habana: Pueblo y Educación.
30. Bell, R. (2001). *Pedagogía y Diversidad*. La Habana: Casa editorial Abril.
31. Bell, R. (2005). Desarrollo humano, diversidad e igualdad educativa. En *Educación*, no. 115, mayo-agosto. Segunda época. La Habana.
32. Bermúdez, R. (1996). *Teoría y metodología del aprendizaje*. La Habana: Pueblo y Educación.
33. Bermúdez, R. (2004). *Aprendizaje formativo y crecimiento personal*. La Habana: Pueblo y Educación.
34. Bermúdez, R. (2004). *La personalidad: su diagnóstico y su desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.
35. Bernal, A. (1989). *Técnicas de investigación educativa*. Sevilla: ALFAR.
36. Blanco, A. (2004). *Introducción a la sociología de la educación*. La Habana: Pueblo y Educación.
37. Bonal, X. (1993). *Sociología de la Educación*. Madrid: Barcanova.
38. Caballero, E. (2002). *Diagnóstico y Diversidad. Selección de Lecturas*. La Habana: Pueblo y Educación.
39. Campistrous, L. (1992). *Lógica y procedimientos lógicos del aprendizaje*. Material elaborado por el Centro de Documentación e Información del ICCP. La Habana,

40. Cartón, M. (1985). *La educación y el mundo del trabajo, estudios y encuestas de educación comparada*. UNESCO. Ginebra: ATAR S.A.
41. Castañeda, A. (2007). *Modelación de la formación de habilidades manuales para la tornería, en los estudiantes de las especialidades de la familia mecánica de la educación técnica y profesional*. Tesis presentada en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero", Holguín.
42. Castellanos, D. (2004). *Proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador: Teoría y práctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
43. Castellanos, D. (2005). *Para promover un aprendizaje desarrollador*. Centro de Estudios Educativos. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", La Habana.
44. Castillo, T. (2001). Inicio, apoyo a la integración sociolaboral. En *Minusval*, no. 129, marzo - mayo. España.
45. Castillo, T. (2005). *Aprender y enseñar en la escuela. Una concepción desarrolladora*. La Habana: Pueblo y Educación.
46. Castillo, T. (2005). *Esquema conceptual, referencial y operativo sobre la investigación educativa*. La Habana: Pueblo y Educación.
47. Castillo, T. (2005). Hacia una comprensión de la inteligencia. En: *Selección de artículos: La inteligencia: un acercamiento a su comprensión y estimulación*. Serie Varona. La Habana.
48. Castro, F. (1988). *Selección de textos. El estudio, el trabajo y la formación de la juventud*. C. de La Habana: Oficina de publicaciones del Consejo de Estado.
49. Castro, L, H. (2002). *Psicopatología clínica*. La Habana: Pueblo y Educación.
50. Celeiro, A. (2003). *La Cultura Ética: Una propuesta pedagógica de superación post graduada*. Tesis en opción al título de Máster en Educación. IPLAC, La Habana.

51. Ceregido, R (2002). *Una variante para la estructuración metodológica de la formación laboral a través de la Matemática en las Secundarias Básicas de Santiago de Cuba*. Proyecto FORLAB. Santiago de Cuba.
52. Cerezal, J. (1993). *La integración del estudio con el trabajo, un principio para cumplir en la escuela*. Ponencia. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana.
53. Cerezal, J. (1995). *El diseño del componente laboral en la escuela de educación general básica*. Ponencia. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana.
54. Cerezal, J. (1997). La enseñanza de las asignaturas con un enfoque laboral. En: *Desafío Escolar*, año 1, vol. 226. Ediciones CEIDE. p.54
55. Cerezal, J. (1999). *El componente laboral en el modelo de escuela secundaria básica cubana*. Ponencia. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana.
56. Cerezal, J. (2001). *El enfoque laboral en la enseñanza de las asignaturas*. Curso pre-evento. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana.
57. Cerezal, J. (2005). *La formación laboral de los escolares en los umbrales del siglo XXI*. La Habana: Pueblo y Educación. En proceso de edición por la editorial.
58. Cerezal, J. et. al. (1993). *Remodelación de la concepción estudio trabajo en la Educación General Politécnica y Laboral*. Informe de Investigación. ICCP, La Habana.
59. Cerezal, J. et. al. (2005). *La formación laboral en la secundaria básica como una vía para el desarrollo de la cultura laboral*. Ponencia. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana: órgano editor Educación Cubana.
60. Chacón. N. (1996). *Valores morales en el estudio-trabajo. Informe de investigación*. Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona". Ciudad de la Habana.
61. Chávez, J. (1990). *Los proyectos educativos en América Latina en la actualidad: Criterios para una reflexión*. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana.

62. Chávez, J. (1994). *Problemas contemporáneos de la pedagogía en América Latina*. La Habana: Pueblo y Educación.
63. Chávez, J. (1996). *Bosquejo histórico de las ideas educativas en Cuba*. La Habana: Pueblo y Educación.
64. Chávez, J. (1998). *Actualidad de las tendencias educativas*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. La Habana. (Documento en soporte digital).
65. Colás, P. (1994). *Investigación educativa*. Sevilla: ALFAR.
66. Collazo, B. & Puentes, M. (1992). *La orientación en la actividad pedagógica*. La Habana: Pueblo y Educación.
67. Comisión Nacional de Grado Científico. *Instrucción No. 2/86 Normas para la redacción y presentación de la tesis*. La Habana. 1986.
68. Corujo, Y. (2007). *El marxismo y la formación del hombre nuevo*. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Disponible en: <http://www.monografías.com/>. Consultado 14 de mayo de 2006.
69. Cruz, M. & Campano, E. (2008). *El procesamiento de la información en las investigaciones educativas*. Holguín. (Libro en soporte digital).
70. D'Ángelo, O. (2004). *Sociedad y Educación para el desarrollo humano*. La Habana: Pueblo y Educación.
71. Delgado. (2002). *Preparación laboral profesional elemental en Secundaria Básica*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "Frank País García", Santiago de Cuba.
72. Egaña, E. (2003). *La Estadística, herramienta fundamental en la investigación pedagógica*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
73. Escobar, R (2012). *La preparación cultural pedagógica en los estudiantes de los IPVCP*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín.

74. Fernández, E. (2000). *Propuesta de estrategia de dirección para la formación de una cultura laboral en los estudiantes de las secundarias básicas urbanas*. Tesis en Opción al Título Académico de Máster en Educación. Ciudad de la Habana.
75. Fernández, E. (2006). *La formación laboral agrícola en los estudiantes de secundaria básica*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero", Holguín.
76. Fernández, K. (2000). *En torno al concepto formación de la cultura laboral en las secundarias básicas*. Folleto. Santiago de Cuba.
77. Fernández, K. (2006). *La dirección de la formación de la cultura laboral en los adolescentes de secundaria básica. Una concepción pedagógica*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País García", Santiago de Cuba.
78. Fernández, M. (2004). *Educación, formación y empleo*. Madrid: Morata.
79. Fernández, Y. (2010). *La formación laboral de los escolares con retraso mental leve* Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín.
80. Fiallo, R, J. et. Al. (1997). *Estudios acerca de un modelo de escuela secundaria básica cubana*. Informe de investigación. ICCP. Ciudad de la Habana.
81. Fong, A. (1995). *De la teoría a la práctica del trabajo correctivo-compensatorio con los escolares con deficiencias intelectuales*. La Habana.
82. Fong, A. (1996). *La relación interdisciplinaria en el desarrollo de variantes de Educación Laboral*. Informe de investigación. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País García", Santiago de Cuba.
83. Fong, A. (1998). *Informe de investigación sobre el estudio de la implementación del sistema de acciones laborales en el nivel medio básico en la provincia Santiago de Cuba*. Impresión ligera. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País García", Santiago de Cuba.

84. Fong, A. (2003). *Proyecto FORLAB*. Informe de investigación. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País García", Santiago de Cuba.
85. Fuentes, H. C. (1997). *Fundamentos didácticos para un proceso de enseñanza-aprendizaje participativo*. Centro de Estudios de Educación Superior "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
86. Freire, P. (1985). *Pedagogía del oprimido*. Buenos Aires: Siglo veintiuno.
87. Freire, P. et. al. (1996). *Palabras desde Brasil*. La Habana: Caminos.
88. García, A. (2001). *Análisis del término formación: Su relación con educación y el sistema de principios de la educación personalizada*. Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín. (Documento en soporte digital).
89. García, G. (1996). *Los objetivos laborales: una vía para la integración estudio-trabajo en la escuela*. Folleto. Reunión científica en el Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona", La Habana.
90. García, G. (1999). *Un modelo para la integración estudio-trabajo en la escuela cubana actual*. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana.
91. García, G. (2002). Consideraciones fisiológico-higiénicas para la instrumentación del principio estudio-trabajo. En: *Compendio de Pedagogía*, p. 215- 231. C. de La Habana: Pueblo y Educación.
92. García, G. & Addine, F. (2005). *La práctica pedagógica y la profesionalidad de docente*. Curso pre-evento. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana: órgano editor Educación Cubana.
93. García, G. J. (1980). *Bosquejo histórico de la Educación en Cuba*. La Habana: Pueblo y Educación.
94. García, R. (2002). El modelo de escuela. En: *Compendio de Pedagogía*. La Habana: Pueblo y Educación.
95. García, R. et. al. (1996). *Los retos del cambio educativo*. La Habana: Pueblo y Educación.
96. Ginoris, O. (2001). *Didáctica desarrolladora; teoría y práctica de la escuela cubana*. Ponencia. Congreso Internacional Pedagogía. La Habana.

97. González, A. M. & Reinoso, C. (2002). *Nociones de sociología, psicología y pedagogía*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
98. González, E. (1984). *Cultura y Comunicación*. Ciudad de La Habana: Letras Cubanas.
99. González, F. (1989). *Psicología, principios y categorías*. La Habana: Ciencias Sociales.
100. Grupo CREATEC (1996). *Estrategia para la formación laboral en la escuela*. Folleto. La Habana.
101. Grupo LACE HUM 109 (1999). *Introducción al Estudio de Casos*. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Cádiz. España.
102. Guadarrama, P. (2001). *Humanismo en el pensamiento latinoamericano*. La Habana: Ciencias Sociales.
103. Guerra, D. (1997). La educación tecnológica y su interacción en el sector productivo. En: *Academia*, jul-ago. México.
104. Hart, A. (1987). *Del trabajo cultural. Selección de discursos*. La Habana: Ciencias Sociales.
105. Hernández .L. & Julio, C, M. (1993). *Remodelación de la concepción del estudio-trabajo en la Educación General Politécnica y Laboral*. Informe final de investigación. ICCP, Ciudad de la Habana.
106. ICCP-MINED (1993). *Estudio-trabajo. Principio rector de la educación cubana*. Grupo multidisciplinario para el perfeccionamiento del estudio-trabajo. La Habana.
107. Infante, A. I. (2011). *La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario* Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballeros”, Holguín.
108. Infante, A. I. (2013). *Las cualidades laborales de la personalidad*. Documento base del Centro Consultor para la dirección de la Formación Laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín.
109. Infante, A. I. & Cepero, Y. (2005). *Diagnóstico de la Formación Laboral en el Preuniversitario*. Folleto 1. Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballeros, Holguín.

110. Klimberg, L. (1978). *Introducción a la Didáctica General*. La Habana: Pueblo y Educación. La Habana.
111. Kopnin, P. (1980). *Lógica dialéctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
112. Leontiev, A. N. (1979) *La actividad en la psicología*. La Habana: Pueblo y Educación.
113. Leyva, A. (2000). *Alternativa didáctica en la preparación profesional en el Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero"*. Evento Internacional I Simposio de Grandes Pedagogos Iberoamericanos. ISP "José de la Luz y Caballero", Holguín.
114. Leyva, A. (2000). *Compendio sobre temas pedagógicos: Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico de un maestro*. Documento en soporte digital de la Facultad de Ciencias Técnicas del Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín.
115. Leyva, A. (2001). *La formación Laboral: Retos y Perspectivas*. Segundo Taller Internacional Innovación Educativa – Siglo XXI. INNOED Siglo XXI. Instituto Superior Pedagógico "Pepito Tey", Las Tunas.
116. Leyva, A. (2001). *La formación laboral: una necesidad en la pedagogía cubana*. Evento Internacional I Simposio de Grandes Pedagogos Iberoamericanos. Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero", Holguín.
117. Leyva, A. (2001). *Un modelo para la dinámica del proceso docente educativo de la Metodología de la Enseñanza de la Educación Laboral*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS "Manuel F. Gran" Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
118. Leyva, A. (2002). *Fundamentos de la formación laboral: su objeto de estudio*. Proyecto de Investigación. Centro Consultor para la formación laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín. Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero", Holguín.
119. Leyva, A. (2005). *La formación laboral: exigencia para una práctica pedagógica contemporánea*. Curso pre-evento. Congreso Internacional Pedagogía, La Habana: órgano editor Educación Cubana.

120. Leyva, A. (2009). *La formación Laboral: Retos y Perspectivas*. Segundo Taller Internacional Innovación Educativa – Siglo XXI. INNOED Siglo XXI. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Pepito Tey”, Las Tunas.
121. Leyva, A. (2009). *La formación Laboral: una necesidad en la pedagogía cubana*. Evento Internacional I Simposio de Grandes Pedagogos Iberoamericanos. Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
122. Leyva, A. (2010). *Compendio sobre temas pedagógicos*. Documento en soporte magnético de la Facultad de Ciencias Técnicas del Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
123. Leyva, A. (2010). *Concepción de La Formación Laboral*. Documento base del Centro Consultor para la dirección de la Formación Laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín.
124. Leyva, A. (2010). *Estrategia del desarrollo de la formación Laboral*. Segundo Taller Internacional Innovación Educativa – Siglo XXI. INNOED Siglo XXI. Universidad de Ciencias Pedagógicas “Pepito Tey”, Las Tunas.
125. Leyva, A. (2011). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico de un maestro*. Documento en soporte digital de la Facultad de Ciencias Técnicas del Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
126. Leyva, A. (2012). *La Formación Laboral: una necesidad para la pedagogía cubana*. Evento Internacional I Simposio de Grandes Pedagogos Iberoamericanos. Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
127. Leyva, A. (2012). *La Formación Laboral: su objeto de investigación*. Documento base del Centro Consultor para la dirección de la Formación Laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín.
128. Leyva, A. (2013). *La Formación Laboral en el proceso docente-educativo de la escuela cubana*. Holguín. (Documento en soporte digital).

129. Leyva, A. (2013). *La preparación profesional: una necesidad en la formación laboral*. III Conferencia Internacional de Física, CONFIS 2000 Soto del Rey In Memoriam. Universidad de Santiago de Cuba.
130. Leyva, A. (2014). *La formación laboral exigencia para una práctica pedagógica contemporánea*. Documento del Centro Consultor para la dirección de la Formación Laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín.
131. Leyva, A. & Mendoza, L. (2011). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral*. Documento base del Centro Consultor para la dirección de la Formación Laboral de niños, adolescentes y jóvenes de la provincia de Holguín.
132. López, J. (1996). *El Carácter Científico de la Pedagogía en Cuba*. La Habana: Pueblo y Educación.
133. López, J. (2000). Fundamentos Psicológicos de la Pedagogía. En: *Fundamentos de la Educación*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
134. López, J. (2002). Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica. En *Compendio de Pedagogía*, pp. 45-60. La Habana: Pueblo y Educación.
135. Márquez, A. (1993). *Habilidades: reflexiones y proposiciones para su evaluación*. Instituto Superior Pedagógico, Santiago de Cuba. (Documento en soporte digital).
136. MARÍ LOIS, J. (1995). *Ética, identidad cultural y educación*. Material impreso, p.65. La Habana: Pueblo y Educación.
137. Martí, J. (1990). Trabajo manual en las escuelas. En: *Ideario pedagógico*, pp. 60 - 70. La Habana: Pueblo y Educación.
138. Martí, J. (1976). *Escritos sobre Educación*. La Habana: Ciencias Sociales.

139. Martínez, O. (2011). *La formación laboral del técnico medio en construcción civil a través del proceso pedagógico profesional de la asignatura fundamentos del diseño estructural*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Holguín.
140. Marx, C. (1973). *El Capital*. Ciudad de La Habana: Ciencias Sociales.
141. Marx, C. & Engels, F. (1994). *Obras escogidas*. Moscú: Progreso.
142. Matos, E. C. (2007). *Eje epistémico de la construcción científica*. Centro de Estudio de Educación Superior. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
143. Mendoza, L. (2001). *Modelo para la dinámica de la motivación*. Tesis presentada en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CeeS “Manuel F. Gran”, Santiago de Cuba.
144. Mendoza, R. (2006). *Investigación cualitativa y cuantitativa. Diferencias y limitaciones*. Disponible en: <http://www.monografias.com>. Fecha de consulta: 24 de mayo de 2007.
145. *Metodología de la investigación*. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Material Impreso. La Habana, 2000.
146. Ministerio de Educación (1997). *Programa director*. La Habana.
147. Ministerio de Educación *Resolución Ministerial no. 392 de 1964*. La Habana.
148. Ministerio de Educación *Resolución Ministerial no. 112 de 2012*. La Habana.
149. Ministerio de Educación Superior (1986). *Instrucción No. 1/86. Recomendaciones metodológicas para la elaboración de la Tesis*. Ciudad de la Habana
150. Ministerio de Educación y Ciencia (1999). *Desarrollo cognitivo y motor*. Madrid: Secretaría General Técnica-Centro de Publicaciones.
151. Ministerio de Educación y Ciencia (1999). *Didáctica de la Educación Infantil*. Madrid: Secretaría General Técnica-Centro de Publicaciones.
152. Ministerio de Educación y Ciencia (1999). *Desarrollo emocional y social*. Madrid: Secretaría General Técnica-Centro de Publicaciones.
153. Mitjáns, A. (1995). *Creatividad, Personalidad y Educación*. La Habana: Pueblo y Educación.

154. Montoya, J. (2005). *La Contextualización de la cultura en los currículos de las carreras pedagógicas*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Frank País García, Santiago de Cuba.
155. Moreno, L. (1994). *El Sloyd en la pedagogía cubana y latinoamericana*. Ponencia. I Simposio Internacional de Enseñanza Manual. Pinar del Río.
156. Moreno, L. (1998). *Enseñanza Manual en la escuela cubana de formación general*. Historia de la educación y estudio comparativo. Facultad de Educación. Universidad Académica de Finlandia.
157. Mújina, K. (1979). *Conferencias sobre Psicología Pedagógica*. La Habana: Libros para la Educación.
158. Munduate, L. (1993). *Gestión de recursos humanos y calidad de vida laboral*. Madrid: Eudema.
159. Nocedo, I. (1999). *Metodología de la investigación*. 1ra parte. La Habana: Pueblo y Educación.
160. Nocedo, I. (2001). *Metodología de la investigación*. 2ra parte. La Habana: Pueblo y Educación.
161. Ortiz F. (2008). Viejo, pero no desjuvenecido. En. *Los que se quedaron*, p.5. La Habana: Casa Editora Abril.
162. Patiño, M. (1996). *El modelo de escuela politécnica cubana: una realidad*. La Habana: Pueblo y Educación.
163. Peñate, F. (2003). *Selección de temas sobre la enseñanza de la Educación Laboral en la escuela primaria*. La Habana: Pueblo y Educación.
164. Pérez, G. (1996). *Metodología de la investigación educacional*. La Habana: Pueblo y Educación.
165. Pérez, G. (1998). *Cultura escolar*. La Habana. (Documento en soporte digital).
166. Pérez, J. A. (2005). *Método Delphy*. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Enrique José Varona", La Habana.
167. Pérez, L. (2004). *Educación y Formación Laboral. Teoría y práctica*. La Habana. (Documento en soporte digital).

168. Pérez, L y et. al. (2004). *La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo*. La Habana: Pueblo y Educación.
169. Petrovich, S. (1987). *Didáctica de la escuela primaria*. La Habana: Pueblo y Educación.
170. Petrovsky, A. (1990). *Psicología general. Manual didáctico para los Institutos de Pedagogía*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
171. Pick de Weis, S. (1994). *Cómo investigar en ciencias sociales*. México: Trillas.
172. Popper, K. (1997). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecno.
173. Pratt, H. (1996). *Diccionario de sociología*. México: Fondo de Cultura Económica.
174. Prieto, J. M. & Carrasco, J. C. (2002). *Cómo valorar el impacto de la formación en la empresa*. Universidad Complutense. Madrid. (Documento en soporte digital).
175. Primo, E. (1994). *Introducción a la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Alianza.
176. *Proyecto de lineamientos de la política económica y social*. VI Congreso del PCC. La Habana. 2010.
177. Pupo, R. (1986). *La práctica y la filosofía marxista*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
178. Quintana, J. M. (1993). *Sociología de la Educación*. Madrid: Dykinsonp.
179. Quintana, J. M. (1998). *Teoría de la educación. Concepción antinómica de la educación*. Madrid: Dykinson.
180. Quintana, J. M. (1984). *Diccionario de ciencias de la educación, sociología y economía de la educación*. Madrid: Anaya.
181. Ramírez R, I. (2013) Aproximación a las dimensiones que conforman la formación laboral en el proceso docente educativo. En *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, vol. IV, no. 4, Octubre, pp.303-316. Disponible en: <http://ojs.uo.edu.cu/index.php/Didascalial/index>. Fecha de consulta 2013
182. Ramírez R, I. (2014). Una experiencia de la teoría de la formación laboral en los diferentes niveles educativos. En: *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, vol. V, no. 4, Octubre-Diciembre. Disponible en: Disponible en: <http://ojs.uo.edu.cu/index.php/Didascalial/index>. Fecha de consulta 2014

183. Ramírez, T. E. (2008). *Proyecto educativo de formación laboral de los escolares con retraso mental*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas. "José de la Luz y Caballero", Holguín.
184. Rico, P. (2002). *Hacia el perfeccionamiento de la escuela primera*. La Habana: Pueblo y Educación.
185. Rico, P. (2003). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Pueblo y Educación.
186. Rico, P. (2003). *La zona de Desarrollo Próximo. Procedimientos y tareas de aprendizaje*. La Habana: Pueblo y Educación.
187. Rico, P. (2008). *Exigencias del modelo de escuela primaria para la dirección por el maestro de los procesos de educación, enseñanza y aprendizaje*. La Habana: Pueblo y Educación.
188. Rico, P. (2009). *Proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador en la escuela primaria. Teoría y práctica*. La Habana: Pueblo y Educación.
189. Rubinstein, S. (1967). *Principios de la Psicología General*. Ciudad de la Habana: Editora Revolucionaria.
190. Rubinstein, S. (1979). *El desarrollo de la psicología. Principios y métodos*. La Habana: Pueblo y Educación.
191. Rueda, M. (1995). Los maestros como investigadores cualitativos: reflexión y acción. En: *Investigación Etnográfica en Educación*. UNAM, México.
192. Ruiz, A. (1992). *El enfoque participativo*. ICCP. La Habana.
193. Ruiz, I. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto, Bilbao.
194. Salgado, A. (2009). *El mejoramiento de la formación laboral en los estudiantes de la carrera licenciatura en educación en la especialidad mecanización en condiciones de universalización*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas. "José de la Luz y Caballero", Holguín.

195. Santo, I. (2013) Aproximación a las dimensiones que conforman la formación laboral en el proceso docente educativo. En *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, vol. IV, no. 4, Octubre, pp.303-316. Disponible en: <http://ojs.uo.edu.cu/index.php/Didascalía/index>. Fecha de consulta 2014
196. Secretaría de Educación (2004). *Modalidad de atención exclusiva para escolares con deficiencia cognitiva*. Cuaderno de trabajo. Editado por Secretaría de Educación Distrital. Alcaldía Mayor de Bogotá, Colombia.
197. Sifredo, C. B. (2004). *Aprendizaje de las ciencias exactas y naturales en la formación laboral de los estudiantes del nivel medio*. La Habana: Academia.
198. Shif, Zh. I. (1980). *Particularidades del desarrollo intelectual de los escolares de la escuela auxiliar*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
199. Silvestre, M. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
200. Taylor, E. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós. Disponible en: <http://www.club.telepolis.com/>. Fecha de consulta: 4 de marzo de 2006.
201. Taylor, E. (1987). *La ciencia de la cultura: La cultura: concepto y estudio*. En: *LICEUS*. El Portal de las Humanidades. Antropología. Disponible en: <http://www.club.telepolis.com/>. Fecha de consulta: 4 de marzo de 2006.
202. *Tesis y Resoluciones*. Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba Departamento de Orientación Revolucionaria del Comité Central del PCC. La Habana, 1976.
203. Testa, A. (2003). *Educación, formación laboral y creatividad técnica*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
204. Thompson, D. T. (2009). *La formación laboral del bachiller técnico en la Especialidad Agronomía*. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas "José de la Luz y Caballero", Holguín.

205. Timpe, P. (1987). Posibilidades de una estructuración del trabajo que favorezca el desarrollo de la personalidad. En: *Psicología en el Socialismo*. Ciudad de la Habana: Ciencias Sociales.
206. Torres, M. (2002). *Metodología para el estudio de caso*. Conferencias CELAEE. La Habana.
207. Torres, P. (1997). *¿Cómo redactar una tesis?: Recomendaciones Generales* Potosí: A.B.
208. Valdés, S. (1998). *Lengua nacional e identidad cultural del cubano.*, La Habana: Ciencias Sociales.
209. Valle, A. (1997). *Maestro: Perspectivas y retos*. México: Benito Juárez.
210. Valle, A. (2000). Motivación, cognición y aprendizaje autorregulado. En: *Revista Española de Pedagogía*, no. 206, ene-abr, España.
211. Valle, A. (2013). *La investigación pedagógica. Otra mirada*. La Habana, (Documento en soporte digital).
212. Varela, F. (1944). *Cartas a Elpidio*. Tomo 1 y 2. La Habana: Ediciones Universidad de La Habana.
213. Varela, F. (1944). *El habanero*. La Habana: Ediciones Universidad de La Habana.
214. Varona, E. J. (1992). *Trabajos sobre educación y enseñanza*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.
215. Valdés, S. (1998). *Lengua nacional e identidad cultural del cubano*. Editorial Ciencias Sociales, La Habana, p.2
216. Venet, R. (2001). *Estrategia educativa para la formación ciudadana de los escolares del Primer ciclo desde la relación escuela comunidad*. Tesis en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Ciencias Pedagógicas "Pepito Tey", Las Tunas.
217. Vigotsky, L. S. (1960). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona: Editorial Grijalbo.
218. Vigotsky, L. S. (1981). *Pensamiento y Lenguaje*. La Habana: Pueblo y Educación.
219. Vigotsky, L. S. (1989). *Obras Completas*. Ciudad de la Habana: Pueblo y Educación.

220. Vigotsky, L. S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Científica Técnica.
221. Vigotsky, L. S. (1987): *Psicología del arte*. La Habana: Pueblo y Educación.
222. Vigotsky, L. S. (1993). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. En Zaporózhets, A. V. et al. (Eds.). *Obras escogidas*. Tomo III. Academia de Ciencias Pedagógicas de la URSS.
223. Williams, R. (1981). *Sociología de la comunicación y del arte*. Buenos Aires: Paidós Ibérica.
224. Yapó, B. (2007). *El concepto de metodología*. Biblioteca digital CREFAL. Disponible en: <http://www.atzimba.crefal.edu.mx/>. Consultado: 10 de enero de, 2007.
225. Zamski, S. (1981). *Historia de la oligofrenopedagogía*. La Habana: Libros para Educación.
226. Zayas, P. (2004). *El hombre y el proceso de trabajo*. Universidad "Oscar Lucero Moya", Holguín. (Documento en soporte digital).
227. Zhujovitski, L. (1990). *La familia y su entorno*. Moscú: Nóvosti.

ANEXOS

Anexo 1

DIMENSIONES E INDICADORES PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO

DIMENSIONES	INDICADORES
Formativa	Aplicar los conocimientos adquiridos en la solución de los problemas laborales.
	Lograr un comportamiento ético ante las tareas laborales.
	Apropiarse de los conocimientos laborales del mundo del trabajo a niveles locales, territoriales y nacionales.
	Participar en actividades docentes, extradocentes y extracurriculares.
	Trazar proyectos de trabajo que permitan la plena participación de la comunidad en el proceso pedagógico en su doble papel: fuente de conocimiento y como beneficio de la labor social de los escolares.
	Valorar los resultados de las actividades productivas y sociales y su influencia en la formación y desarrollo de la personalidad.
	Mantener la motivación hacia las actividades laborales.
	Dominar los conocimientos laborales transferibles a situaciones de la vida cotidiana, que favorezcan el aprendizaje colectivo y la interacción grupal.
Laboral	Correspondencia de la actividad laboral con las exigencias del contenido.
	Participar activamente en la determinación, ejecución y evaluación en diferentes actividades laborales.
	Asistir a las actividades laborales: docentes, extradocentes y extracurriculares.
	Mostrar independencia investigativa para la resolución de problemas de la vida social y laboral de su comunidad.
	Mostrar capacidad para resolver problemas que se presentan en la vida práctica.
	Desarrollar las cualidades laborales.
	Participar en los proyectos didácticos laborales.
	Mantener el compromiso afectivo con las tareas que realiza.

Anexo 2

ENTREVISTA A MAESTROS, DIRECTORES Y JEFES DE CICLOS DE CENTROS DE LA EDUCACIÓN PRIMARIA

Objetivo: Determinar el nivel de información acerca de la formación de la cultura laboral, de los maestros, directores y jefes de ciclo de la Educación Primaria.

Compañero maestro, director o jefe de ciclo:

Se está realizando una investigación pedagógica relacionada con la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria, por lo que se requiere conocer sus criterios sobre algunos aspectos que se ofrecen a continuación. Se solicita su colaboración con seguridad y veracidad en su información.

Gracias.

Años de graduado (a) ____ Años de experiencia en el cargo ____ Tiempo dirigiendo la escuela _____

Nombre de la escuela que dirige _____

Preguntas para la entrevista:

1. ¿Qué usted entiende por formación de la cultura laboral? ¿Pudiera definirla?
2. ¿Será lo mismo formación laboral que cultura laboral?. Enumere rasgos que las diferencien y caractericen.
3. ¿Qué importancia le concede usted a este proceso en la Educación Primaria?
4. ¿Cuáles son las principales problemáticas y potencialidades de la formación de la cultura laboral en los escolares?
5. ¿Qué actividades se desarrollan para contribuir a la formación de la cultura laboral de los escolares primarios?
6. ¿Cuál es la concepción para dirigir este proceso de formación de la cultura laboral?
7. ¿Se tiene en cuenta la formación de la cultura laboral en la estrategia del centro? ¿De qué manera?

8. ¿Se han desarrollado un trabajo didáctico- metodológico en las asignaturas y los colectivos de ciclos acerca de este tema? ¿Cuál y Cómo?
9. ¿Cuál es la correspondencia entre los conocimientos laborales que poseen los escolares y sus manifestaciones con los logros de las necesidades sociales?
10. ¿En las visitas de ayuda metodológica que se realizan se definen entre sus objetivos evaluar el impacto de la cultura laboral?

Resultado de la entrevista aplicada a maestros, directivos y jefes de ciclos de la Educación Primaria con el objetivo de determinar el nivel de información, acerca de la formación de la cultura laboral.

Pregunta N° 1. En la entrevista aplicada a los siete docentes se pudo comprobar que cuatro, que representan el 57,1%, tienen nociones de la formación de la cultura laboral a partir de reconocerla como el resultado de las actividades que van desarrollando en la escuela y que les permiten su preparación para la vida; los restantes tres, que representan el 42%, aunque no dieron una definición acertada sí consideran que la escuela los prepara en esta esfera. De los ocho jefes de ciclos entrevistados, siete, que representan el 87.5%, son del criterio que es un proceso que se lleva cabo a través de las diferentes actividades laborales que se desarrollan en la escuela y que trae como resultado la cultura que van adquiriendo en su preparación a lo largo de la vida; sin embargo uno de ellos, que representa el 12%, refiere que no solamente son las actividades relacionadas con la esfera laboral sino todas las del currículo de estudio que aportan a esta formación. Los dos directores, que representan el 100%, coinciden con que es uno de los objetivos que el escolar al terminar la educación primaria debe vencer y que se logra a través de las diferentes actividades que se realizan en la escuela ya sean docentes o extradocentes y su vinculación es a través de todas las asignaturas del plan de estudio.

Pregunta N° 2. Los resultados obtenidos en relación con los rasgos que distinguen la formación laboral y la cultura laboral se pudo comprobar que de los siete docentes entrevistados, seis que representan el

85%, son del criterio que cuando se habla de formación laboral y de cultura laboral se refieren al mismo tema, no observan que entre ellas existe alguna diferencia; uno de los entrevistados, que representa el 14%, identifica la formación laboral como un proceso de conocimientos y habilidades que el escolar va adquiriendo en su formación y que le permite dar solución a los problemas en la práctica. Identifica la diferencia al reconocer la cultura como el resultado del proceso de la formación laboral. Los ocho jefes de ciclos entrevistados, que representan el 100%, coinciden en analizar que la formación laboral que alcance el escolar será la cultura para su desempeño futuro. Este mismo criterio fue el obtenido con los dos directores.

Pregunta Nº 3. Relacionada con la importancia que se le concede a este proceso en la Educación Primaria, de los (17) entrevistados entre ellos docentes, jefes de ciclos y directores, el 100% les conceden gran importancia, por considerar que es a través de este proceso donde el escolar se apropia de conocimientos, habilidades y recibe la preparación relacionada con el papel del trabajo para la formación del hombre. Sin embargo, reconocen que en la escuela no se trabaja con la prioridad que esto requiere, visto así desde los planes de estudio.

Pregunta Nº 4. Relacionada con las principales, problemáticas y potencialidades de la formación de la cultura laboral en Educación Primaria, de los (17) entrevistados entre ellos: docentes, jefes de ciclos y directores, se pudo conocer que seis maestros, dos directores y ocho jefes de ciclos, que representan 94%, evidencian como dificultades:

1. No se emplean procedimientos adecuados que contribuyan a la integración del contenido de las asignaturas y su aprovechamiento vinculado además con la comunidad.
2. A pesar de que todas las asignaturas contribuyen a formar una cultura laboral en los escolares, se le encarga la responsabilidad a la asignatura Educación Laboral.
3. Las preparaciones metodológicas concentran el peso de las actividades en las asignaturas priorizadas restándoles importancia a la Educación Laboral.

4. En la creación de círculos de interés se subvaloran determinadas profesiones y oficios de alta demanda en la sociedad y muestran rechazo y desinterés hacia las mismas.
5. No se aplican, suficientemente, los conocimientos de las diferentes asignaturas para fomentar los valores culturales en la Educación Primaria que se deben desarrollar en esta educación.
6. Deficiente apropiación de los contenidos laborales los que deben ser abordados desde el fundamento ético sistematizados en la actividad laboral.
7. Pobre participación de la familia en las actividades laborales que brindan la oportunidad de establecer vínculo con las actividades de la vida cotidiana.
8. No siempre están identificadas las cualidades laborales de los escolares.
9. Aún es deficiente el papel de los diferentes agentes educativos para garantizar la vida cultural de la de los escolares, así como su protagonismo en su propia educación.

Los entrevistados, el 100%, reflejan como potencialidades:

Todos los directivos y docentes reconocen la importancia social de la formación de la cultura laboral del individuo

1. Se cumple con los programas para la formación laboral como parte del plan de estudio.
2. Existen círculos de interés para contribuir a la formación de la cultura laboral de los escolares.

Pregunta Nº 5. De los (17) entrevistados pudimos conocer que 13 de ellos, que representan el 76%, reconocen que a través de la asignatura Educación Laboral, los turnos de formación laboral donde realizan actividades en parcelas, labores de auto servicio y los círculos de interés son la vía que tiene la escuela para contribuir a la formación laboral en el escolar, es decir dotan a la escuela como su escenario fundamental. Sin embargo, cuatro de ellos, que representan el 23,5%, consideran que las asignaturas del currículo son también una de las vías y ven la necesidad de este vínculo con la familia y la comunidad.

Preguntas Nº 6 y 7. De los (17) entrevistados pudimos conocer que el 100% no tienen definida una concepción para dirigir el proceso de formación de la cultura laboral. Le dan salida a través de las acciones diseñadas en la estrategia metodológica de la escuela.

Pregunta Nº 8. Los (17) entrevistados consideran que se ha desarrollado un trabajo didáctico-metodológico en las asignaturas y los colectivos de ciclos acerca de este tema. Sin embargo en controles realizados a estas actividades metodológicas se pudo observar la falta de integridad en las diferentes asignaturas del currículo; no se orientan trabajos investigativos a los escolares, ni la elaboración de tareas integradoras y es muy pobre la utilización de las TIC, relacionándola con la temática. Las acciones desarrolladas van dirigidas a los análisis metodológicos de las unidades por período y la distribución de contenidos por cada una de estas unidades.

Pregunta Nº 9. Relacionada con el nivel de correspondencia entre los conocimientos laborales que poseen los escolares y sus manifestaciones con los logros de las necesidades sociales en la Educación Primaria; de los (17) entrevistados entre ellos docentes, jefes de ciclos y directores se pudo conocer que (7) de los entrevistados, que representan un (41,1) ven reflejado en los escolares, al terminar el ciclo, el nivel de correspondencia entre los conocimientos adquiridos y sus manifestaciones con los logros de las necesidades sociales. 10 de los entrevistados opinan que no existe una relación como la esperada, ya que en la escuela no siempre se aprovechan las potencialidades que brinda el contenido para educar a los escolares en la esfera laboral.

Unas de las vías que pudiera explotarse es a través de los turnos de círculos de interés para contribuir a la formación laboral de los escolares como están concebidos ya que el maestro, en la mayoría de las ocasiones selecciona a los escolares más aventajados para que memoricen el contenido del círculo sin tener en cuenta si muestran interés o no.

Pregunta Nº 10. De los (17) entrevistados pudimos conocer que el 100% tienen el criterio de que en las visitas de ayudas metodológicas que realizan a los centros, las acciones de superación en el componente laboral que se les dejan a los maestros no siempre responden a las necesidades de

superación que tienen al considerar que no se definen entre sus objetivos evaluar el impacto de la cultura laboral y consideran que no se le da la prioridad que merece.

Anexo 3

ENTREVISTA A LOS ESCOLARES PARA CONOCER EL NIVEL DE CONOCIMIENTO RELACIONADO CON LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento de los escolares relacionado con la formación de la cultura laboral.

Estimado escolar, con el objetivo de perfeccionar el trabajo para tu mejor preparación, se está realizando una investigación relacionada con la formación de la cultura laboral en los escolares del quinto y sexto grados de la Educación Primaria.

Necesitamos tu cooperación respondiendo las siguientes preguntas.

Gracias.

Preguntas para la entrevista:

1. ¿Qué actividades laborales se desarrollan en tu escuela y la comunidad que contribuyen a tu formación de la cultura laboral?
2. ¿Cómo participas en las actividades laborales? ¿Cuáles de ellas te gustan más? ¿Qué importancia le ves? ¿Qué conoces acerca de ellas? ¿Cómo han influido en ti?
3. ¿Que te gustaría ser cuando seas grande? ¿Por qué?
4. ¿Qué criterios posees sobre el trabajo? ¿Te gusta trabajar? ¿Por qué?
5. ¿Cómo es tu asistencia a las actividades laborales: docentes, extradocentes y extracurriculares proyectadas y desarrolladas por tu escuela, tu familia y la comunidad.

Resultado de la entrevista aplicada a los escolares de la Educación Primaria (60)

Pregunta N° 1. De los 60 entrevistados 27 que representan el 45%, consideran que las actividades realizadas en la escuela y la comunidad que contribuyen a la formación de la cultura laboral están relacionadas con el trabajo en los canteros, en los círculos de interés, las labores de autoservicio y la propia clase de Educación Laboral. Reconocen en la comunidad las actividades que se realizan en los CDR y los diferentes centros de trabajo que existen en la comunidad, 33 responden que a través de las

clases y las actividades laborales desarrolladas en la escuela; sin embargo no reconocen como la comunidad también interviene.

Pregunta Nº 2. De los (60) entrevistados el 100% consideran participar en las diferentes actividades que se realizan en la escuela, ya sean escolares como extraescolares. Relacionado con las actividades laborales que más les gustan 29 de los entrevistados, que representan un 48,3% reconocen la asignatura de Educación Laboral, 17 que representan un 28%, valorar la importancia de las actividades relacionadas con labores de autoservicio y trabajo en los canteros, 14 que representan 23% prefieren las actividades relacionadas con los círculos de interés. El 100% de los entrevistados reconocen que estas actividades son de gran importancia para su formación, consideran que esta preparación les sirve para el futuro, pero no demuestran conocimiento sobre ellas. Al preguntar el nivel de influencia que han tenido en ellos las actividades laborales 21 que representan el 35%, tienen definido qué les gustaría ser en el futuro, pues se han mantenido incorporados en los círculos de interés.

Pregunta Nº 3. De los (60) entrevistados 21 que representan 35%, tienen definido qué le gustaría ser en el futuro, cuatro que representa el 6,6%, heredan la profesión de sus padres, 35 que representan el 58,3%, no tienen ninguna decisión por lo que se puede evidenciar el débil el trabajo que realiza la escuela para contribuir a la formación de la cultura laboral de los escolares.

Pregunta Nº 4. El 100% de los entrevistados reconocen que el trabajo es muy importante para ellos porque pueden satisfacer sus necesidades, relacionarse con otros compañeros y con el medio.

Pregunta Nº 5. El 100% de los entrevistados consideran asistir a las diferentes actividades laborales: docentes, extradocentes y extracurriculares proyectadas y desarrolladas por la escuela, la familia y la comunidad. En este caso es muy fácil corroborar la información al tener en cuenta que estos escolares están matriculados en seminternados y entre el cumplimiento de sus deberes escolares está la asistencia y puntualidad.

Anexo 4

ENTREVISTA A PADRES PARA EVALUAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTOS RELACIONADO CON LA FORMACIÓN DE CULTURA LABORAL COMO PARTE IMPORTANTE EN LA FORMACIÓN DE SUS HIJOS

Objetivo: Determinar el nivel de conocimientos que tiene la familia sobre la formación de la cultura laboral sus hijos.

Estimado padre:

Se está realizando una investigación pedagógica relacionada con la formación de la cultura laboral de sus hijos, por lo que se requiere conocer sus criterios sobre algunos aspectos que se ofrecen a continuación. Se solicita su colaboración contando con la seguridad y veracidad de su información.

Gracias.

Preguntas para la entrevista:

1. ¿Qué entiende por formación de una cultura laboral de sus hijos? Cómo considera que se debe desarrollar desde la escuela?
2. ¿Cómo influye la familia en el desarrollo cultural de sus hijos?
3. ¿Le gustaría en el futuro que sus hijos optaran por una profesión u oficio? ¿Cuál?
4. ¿Le brinda información a sus hijos sobre determinado oficio o profesión existente en la comunidad el que en un futuro pudiera desempeñarlo?
5. ¿Dedica tiempo a conversar con sus hijos sobre temas relacionados con las cualidades que debe caracterizar a un buen trabajador y la importancia que tienen para su formación?

Resultado de la entrevista aplicada a padres para evaluar el nivel de conocimientos que tienen relacionados con la formación de cultura como parte importante en la formación de sus hijos.

Pregunta N° 1. Se pudo comprobar que de los 60 padres entrevistados, sólo 27 que representan el 45%, poseían dominio acerca de la formación de una cultura laboral en sus hijos; los restantes hablaban de las clases relacionadas con la Educación Laboral, lo que demuestra que el trabajo

realizado por la escuela con la familia es limitado, 58 que representan el 96% relacionada con el nivel de preparación recibida por la escuela, consideran, el 100%, que deberían realizarse preparaciones en la escuela sobre educación familiar. Teniendo en cuenta que los temas van dirigidos a las asignaturas priorizadas y no contemplan la formación de la cultura laboral.

Pregunta N° 2. De los 60 padres encuestados se pudo comprobar que 38, que representan el 33%, brindan información a los hijos acerca de determinado oficio o profesión existente en la comunidad y de esta forma influyen en la preparación de la cultura laboral; 22, que representan el 36%, asignan esta responsabilidad a la escuela, demostrando la pobre cultura que poseen los padres para capacitar a sus hijos en este componente.

Pregunta N° 3. De los 60 padres encuestados se pudo comprobar que 58, que representan el 96%, les gustaría en el futuro que sus hijos optaran por una profesión, sólo dos piensan en un oficio por reconocer que sus hijos no tienen alcance para más. Se puede apreciar con esta interrogante cómo los padres sin considerar si sus hijos pueden desempeñar o no una profesión, no sienten interés por determinado oficio que pudieran desarrollar en la comunidad.

Pregunta N° 4. De los 60 padres encuestados se pudo comprobar que 38, que representan el 63,3%, brindan información a los hijos sobre determinado oficio o profesión existente en la comunidad el que en un futuro pudiera desempeñarlo, los restantes no les han dedicado tiempo, por lo que podemos percatarnos de la necesidad de potenciar esta oportunidad.

Pregunta N° 5. Se pudo comprobar que de los 60 encuestados 21, que representa el 35%, dedican tiempo a conversar con sus hijos acerca de temas relacionados con las cualidades que deben caracterizar a un buen trabajador y la importancia que tienen en su formación; los restantes 39, que representan el 65%, asignan la responsabilidad a la escuela. Al observar este dato podemos percatarnos de la necesidad que tiene la escuela de potenciar el trabajo con la familia para de esta forma fortalecer el componente laboral.

Anexo 5

ENCUESTA A MAESTROS, DIRECTIVOS Y JEFES DE CICLO PARA DETERMINAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO RELACIONADO CON LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL EN LOS ESCOLARES

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento relacionado con la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria de Maestros, directivos y jefes de ciclo.

La información que nos proporcionan al contestar cada pregunta del cuestionario posee un gran significado para mejorar la concepción sobre formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

Muchas gracias

Cuestionario:

1. Valore la importancia de la formación de la cultura laboral dentro de los objetivos de la Educación Primaria.

2. La formación de la cultura laboral constituye para usted: Marque con una X

____ El desarrollo de cualidades laborales.

____ Saberes para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social.

____ Expresión de la actividad valorativa y la actividad comunicativa.

____ Incluye el desarrollo de la expresión oral, escrita y de las normas de comportamiento y convivencia social requeridas en su proceso de formación laboral.

3. ¿Cómo considera que se utilizan los conocimientos laborales y habilidades para enfrentar y dar solución a los problemas que se les presentan a sus escolares?

4. ¿Cuáles son las principales habilidades laborales generales más comunes para la formación de la cultura laboral del escolar primario? Marque con una X

____ Caracterizar artículos.

____ Reconocer objetos y medios de trabajo.

____ Ejecutar la actividad laboral.

____ Desarrollar proyecto.

____ Determinar las cualidades.

5. ¿Cuáles son los conceptos fundamentales que usted trabaja con sus escolares? Marque con una X

____ La educación en y para el trabajo.

____ Producción.

____ Servicios.

____ Profesiones y oficios.

____ Tipos de artículos.

____ Operaciones para la producción de artículos.

____ Prestación de servicios.

____ Impacto económico, social y ambiental en la sociedad de la producción y los servicios.

6. ¿Cómo usted trabaja el enfoque laboral y cuáles son los métodos que utiliza?

7. ¿Emplea la información laboral suficiente para integrarla con el contenido de enseñanza para:
Marque con una X

____ Fomentar la interiorización de conocimientos, orientaciones valorativas, habilidades intelectuales, manuales.

____ Cualidades laborales.

____ Sentimientos de amor hacia el trabajo.

8. ¿Al concluir la enseñanza primaria considera que los escolares están formados laboralmente?

(Marque con una cruz según su criterio)

✓ Poseen conocimientos sobre los oficios. Sí____ No____

✓ Demuestran afán por hacer las tareas laborales. Sí____ No____

✓ Tienen deseo de indagar en el contenido de la tarea que se les asigna para obtener un resultado.
Sí____ No____

✓ Tienen disposición para aceptar las tareas laborales que se les asignan. Sí____ No____

- ✓ Hacen valoraciones sobre sí mismos y los demás en el cumplimiento de las tareas laborales.

Sí___ No___

- ✓ Hacen esfuerzos para cumplir con las tareas. Sí___ No___

- ✓ Se incorporan por sí solos a la realización de las tareas. Sí___ No___

- ✓ Sienten satisfacción hacia el trabajo. Sí_____ No_____

- ✓ ¿Está satisfecho con la forma en que se realizan las actividades laborales en esta educación? Sí _____ No _____.Argumente

9. Enumere las cualidades laborales que más trabaja con los escolares.

____Honesto

____Honrado

____Laborioso

____Responsable

a) ¿Cómo las desarrolla en sus escolares? ¿Cuáles son las que prevalecen?

10. ¿De acuerdo con su experiencia en la dirección del centro, cómo organiza usted el trabajo para estimular la formación de la cultura laboral de los escolares y que se realice con calidad?

Resultado de las encuestas aplicadas a maestros, directivos y jefes de ciclo para determinar el nivel de conocimiento relacionado con la formación de la cultura laboral en los escolares.

Pregunta N° 1. De los 17 que participaron en el cuestionario se pudo conocer que el 100% consideran de gran importancia la formación de la cultura laboral dentro de los objetivos de la Educación Primaria al jugar un papel fundamental en el desarrollo de la formación de la cultura laboral de los escolares, a ella le corresponde mejorar el nivel cultural de los pobladores con énfasis en el rescate de sus tradiciones y modo de vida. Uno de los problemas que debe enfrentar está dirigido a la preparación de los escolares para la esfera laboral. Entre los objetivos para contribuir al desarrollo de la cultura laboral se encuentran los siguientes: al terminar el sexto grado, debe reconocer el trabajo como primer deber social; apreciar cualquier trabajo útil, ya sea manual o intelectual; debe tener una correcta actitud hacia

el trabajo, desarrollando a través de él los valores humanos como la laboriosidad, responsabilidad, consagración, abnegación. Si todo esto se cumple se puede decir que se han sentado las bases para el desarrollo de una correcta cultura laboral en los escolares.

Pregunta Nº 2. Se pudo comprobar con los 17 que participaron en el cuestionario que ocho para un 37%, consideran la formación de la cultura laboral como el desarrollo de cualidades laborales en los escolares, los restantes nueve para un 52% lo reconocen como saberes para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social, pero además incluye expresión de la actividad valorativa y la actividad comunicativa ya que a través de ellas el escolar se relaciona con el medio y lo transforma.

Pregunta Nº 3. El 100% considera que los conocimientos laborales y habilidades adquiridos sientan las bases para enfrentar y dar solución a los problemas que se les presentan a sus escolares ya que la preparación que reciben está ligada a sus intereses y preocupaciones como condiciones esenciales para el desarrollo de su personalidad.

Pregunta Nº 4. Al responder esta pregunta se apreció que nueve para un 52% son del criterio que la habilidad principal es caracterizar artículos, porque a través de ella se apropián de cualidades que deben caracterizar al buen trabajador; los restantes ocho para un 47% señalan la ejecución de la actividad laboral, porque es donde el escolar concreta la actividad práctica.

Pregunta Nº 5. Se observó que el 100% valora que los conceptos fundamentales que más trabajan con sus escolares son: profesiones y oficios, tipos de artículos, los relacionados con la producción.

Pregunta Nº 6. Se comprobó que el 52% (nueve) trabajan el enfoque laboral a través de la vía curricular, el 47% (ocho) lo trabajan tanto por la vía curricular como extracurricular. El 100% utilizan como métodos la elaboración conjunta y el trabajo independiente.

Pregunta Nº 7. El 100% de los encuestados emplean la información laboral suficiente para integrarla con el contenido de enseñanza para: cualidades laborales y sentimientos de amor hacia el trabajo.

Pregunta N° 8. El 94% (16) consideran que al concluir la enseñanza primaria los escolares están formados laboralmente cuando poseen conocimientos sobre los oficios; demuestran afán por hacer las tareas laborales; tienen deseo de indagar en el contenido de la tarea que se les asignan para obtener un resultado. Tienen disposición para aceptar las tareas laborales que se les asignan, hacen valoraciones sobre sí mismos y los demás en el cumplimiento de las tareas laborales, muestran esfuerzo para cumplir con las tareas, se incorporan por sí solos a la realización de las tareas, sienten satisfacción hacia el trabajo. Están satisfechos con la forma en que se realizan las actividades laborales en esta educación y sobre todo cuando reconocen el trabajo como un deber social.

Pregunta N° 9. El 94,1% de los 16 encuestados analizan que las cualidades más trabajadas son laboriosidad y responsabilidad.

Pregunta N° 10. El 35% (seis) de los encuestados expresa que a través de las asambleas de destacamento y los matutinos se reconocen a los escolares que con mejor calidad realizan su trabajo.

Anexo 6

ENCUESTA A ESCOLARES PARA DETERMINAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO RELACIONADO CON LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento relacionado con la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria que tienen los escolares

Estimado escolar. La información que nos proporcionas al contestar cada pregunta del cuestionario, posee un gran significado para mejorar la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

Muchas gracias

Cuestionario:

La formación laboral que realizas en tu escuela la desarrollas a través de: Marque con una x

____ Actividades docentes.

____ Actividades extradocentes .

____ Actividades extracurriculares.

a) Explica cómo las realizas.

2. Enumera por orden de prioridad las actividades laborales que realizas y que contribuyen a tu formación cultural.

____ Las encomiendas laborales.

____ Las guardias en el comedor.

____ Las labores de autoservicio.

____ El trabajo en los círculos de interés.

____ El trabajo en el huerto escolar.

____ El trabajo manual.

3. ¿Cuáles son las cualidades que le atribuyes a buen trabajador? Marque con una X

____ Honesto

____ Honrado

____ Laborioso

____ Responsable

4. ¿Qué asignaturas contribuyen a la formación de la cultura laboral?

5. ¿Consideras que la escuela te prepara para la vida y en ella realizas actividades que favorecen una futura opción laboral? Marque con una X

✓ Siempre _____

✓ A veces _____

✓ Pocas veces _____

✓ Nunca _____

6 ¿Consideras que la preparación que recibes por parte de tus maestros te sirve para resolver algún problema en el medio en que vives?

✓ Siempre _____

✓ A veces _____

✓ Pocas veces _____

7 ¿Qué trabajo de índole investigativo has realizado con la temática de la formación de la cultura laboral?

8 ¿Te encuentras motivado por las actividades laborales que realizas?

Sí - No -- ¿Por qué?

9 ¿Sientes inclinación hacia alguna profesión? ¿Cuál y por qué?

Sí -- No --

10. ¿Consideras que la formación de la cultura laboral desarrolla valores en los escolares?

Resultado del cuestionario a escolares para determinar el nivel de conocimiento relacionado con la formación de la cultura laboral.

Pregunta N° 1. De los 60 entrevistados el 88% (53) consideran que la formación laboral se realiza a través de las actividades docentes; el 11%(siete) consideran que no solamente a través de las

actividades docentes, sino también a través de actividades extradocentes y las actividades extracurriculares. Con lo expuesto anteriormente se pudo percatar de la necesidad del vínculo de los escolares desde la escuela con la actividad práctica.

Pregunta N° 2. Al enumerar el orden de prioridad de las actividades laborales que realizas y que contribuyen a la formación cultural, 81%(49) consideran que a través el trabajo en los círculos de interés, los restantes 18% (once) reconocen las labores de autoservicio y la guardia en el comedor.

Pregunta N° 3. El 100% responden que el buen trabajador debe caracterizarse por ser honesto, honrado laborioso y responsable, por lo que se puede apreciar que los escolares tienen dominio de las cualidades que deben caracterizar a un buen trabajador.

Pregunta N° 4. De los encuestados pudimos conocer que el 68,3% (41) son del criterio de que a través de la asignatura Educación Laboral se contribuye a la formación de la cultura laboral; el 31,6% (once) consideran que a través de las diferentes asignaturas que reciben en el plan de estudio. Todo indica que desde la escuela se le da mayor peso para el trabajo con la formación de la cultura laboral a la asignatura Educación Laboral.

Pregunta N° 5. Se pudo comprobar que 38,3% (23) de los encuestados consideran que la escuela los prepara para la vida y en ella realizan actividades que favorecen una futura opción laboral; 30% (18) consideran que estas actividades se realizan a veces y 31,6% (19) opinan que se realizan pocas veces. Se considera que la escuela debe fortalecer el trabajo en este sentido.

Pregunta N° 6. De los encuestados pudimos conocer que 48,3% (29) consideran que la preparación que reciben por parte de sus profesores es adecuada, tiene valor para la práctica, sirve para contribuir a resolver algún problema en el medio en que viven, 16 opinan que no siempre ocurre así, 25% (15) escolares son del criterio que ocurre muy pocas veces; trabajo que debe continuar potenciándose desde la escuela.

Pregunta N° 7. Se pudo comprobar que 88,3% (53) de los encuestados no han realizado trabajos investigativos con la temática de la formación de la cultura laboral, 11,6% (siete) reconocen que a

través de las actividades que realizan en los círculos de interés. Se demuestra que en el trabajo científico investigativo un bajo por ciento de ellos reconocen que se realiza.

Pregunta N° 8. Se comprobó que 71,6% (43) sienten motivación hacia las actividades laborales que realizan, sin embargo 28,3 (17) no sienten por estas actividades ninguna motivación. Queda demostrado que es mínima la motivación que se le ofrece en la escuela a la formación de la cultura laboral.

Pregunta N° 9. De los encuestados, 35% (21) sienten inclinación hacia alguna profesión; 21,6% (13) están indecisos, y (seis) no tienen ninguna decisión. Se necesita potenciar el trabajo con los círculos de interés y la escuela de educación familiar.

Anexo 7

ENCUESTA A PADRES PARA CONOCER LA PREPARACIÓN QUE POSEEN PARA CONTRIBUIR A LA FORMACIÓN DE LA CULTURA LABORAL DE SUS HIJOS

Compañero(a):

La información que nos proporciona al contestar cada pregunta, posee un gran significado para contribuir a la formación de la cultura laboral en o escolares de la Educación Primaria. Muchas gracias

Datos generales:

Nombre y Apellidos: _____

Ocupación profesional: _____

Edad: _____

1. Valore la importancia de la formación de la cultura laboral en la preparación de sus hijos, para su comportamiento y convivencia social.

2. ¿Cuáles son las principales habilidades laborales que usted observa que tienen sus hijos? Marque con una x

____ Interpretar artículos.

____ Caracterizar artículos.

____ Reconocer objetos y medios de trabajo.

____ Ejecutar la actividad laboral.

____ Desarrollar proyecto.

____ Determinar las cualidades.

3. ¿Cuáles son los temas fundamentales que usted conversa con sus hijos relacionada con esta temática? Marque con una x

____ La educación en y para el trabajo.

____ Producción.

____ Servicios.

____ Profesiones y oficios.

____ Tipos de artículos.

____ Operaciones para la producción de artículos.

____ Prestación de servicios.

____ Impacto económico, social y ambiental en la sociedad de la producción y los servicios.

4. ¿En el proceso de formación de sus hijos cómo usted observa la preparación que tienen para ser formados laboralmente? (Marque con una cruz según su criterio)

✓ Poseen conocimientos sobre los oficios. Sí ____ No ____

✓ Demuestran afán por hacer las tareas laborales. Sí ____ No ____

✓ Tienen disposición para aceptar las tareas laborales que se les asignan. Sí ____ No ____

✓ Muestran esfuerzo para cumplir con las tareas. Sí ____ No ____

✓ Se incorporan por sí solos a la realización de las tareas. Sí ____ No ____

✓ Sienten satisfacción hacia el trabajo. Sí ____ No ____

5. Enumere las cualidades laborales que más observa en sus hijos.

____ Honesto

____ Honrado

____ Laborioso

____ Responsable

Resultados de la encuesta aplicada a padres para conocer la preparación que poseen para contribuir a la formación de la cultura laboral en sus hijos.

Pregunta N° 1. De los 60 padres encuestados el 100% valoran de gran importancia la formación de la cultura laboral en la preparación de sus hijos por considerar que de esta forma pueden asimilar la experiencia social y cultural y a través de esa socialización e intercambios logran una mejor orientación hacia la esfera laboral.

Pregunta Nº 2. Se comprobó que el 68,3% (41) de los padres encuestados las principales habilidades laborales que observan en sus hijos consisten en reconocer objetos y medios de trabajo y determinar las cualidades; 31,6% (19) ejecutar la actividad laboral. Las demás habilidades no las mencionan.

Pregunta Nº 3. El 75% (45) expresan que los temas fundamentales que consideran conversan con sus hijos se relacionan con las profesiones y oficios, siempre inculcando más la admiración y respeto hacia las profesiones. El 25% (15) refieren que lo dedican a la educación en y para el trabajo, no se dedican a conversar sobre el impacto económico, social y ambiental en la sociedad de la producción y los servicios.

Pregunta Nº 4. Relacionado con el proceso de formación de sus hijos en la cultura laboral el 65% (39) observan que poseen conocimientos sobre los oficios y cierta preparación en su formación de la cultura laboral y se incorporan por sí solos a la realización de las tareas. El 8,3% (5) expresan que demuestran afán por hacer las tareas laborales; 26,6% (16) expresan que demuestran disposición para aceptar las tareas laborales que se les asignan y muestran esfuerzo para cumplir con dichas tareas.

Pregunta Nº 5. El 100% observan en sus hijos las cualidades laborales tales como: la honestidad, honradez, laboriosidad y responsabilidad. Se observa que los padres consideran que sus hijos reúnen todas las cualidades que caracterizan al buen trabajador.

Anexo 8

GUÍA PARA LA REVISIÓN DE DOCUMENTOS

Objetivo: Obtener información acerca de cómo se refleja en diferentes documentos la concepción del trabajo para desarrollar la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

Datos generales:

Escuela: _____

Municipio: _____

Matrícula: _____

Estrategia metodológica

1. ¿Existe el documento? Sí____ No____
2. ¿En la caracterización del centro se encuentran informaciones acerca de la formación de la cultura laboral de maestros y escolares? Sí____ No____ ¿Cuáles?_____
3. ¿Se precisa explícita o implícitamente entre los objetivos la formación de la cultura laboral de los escolares? Si____ No____
4. ¿En la estrategia científica metodológica de la escuela, la formación de la cultura laboral se define como un área propia? Sí____ No____
5. ¿En cuáles dimensiones del trabajo de la escuela se constatan acciones dirigidas al desarrollo del proceso de formación de la cultura laboral de los escolares?
6. Por su carácter las acciones diseñadas se pueden clasificar en: _____
7. ¿Existen los expedientes de los escolares? Sí____ No____
8. ¿Cómo se organizan las acciones desde el plan de trabajo metodológico?
9. ¿En las dos últimas anotaciones que han realizado los maestros se encuentran informaciones acerca del proceso de formación de la cultura laboral en los escolares? Sí____ No____
- 10 ¿Cuáles son las ideas fundamentales que se expresan en las anotaciones realizadas

Resultados de la guía para la revisión de documentos con el objetivo de obtener información acerca de cómo se refleja en ellos la concepción del trabajo para desarrollar la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

Se pudo observar que en el centro existe la Estrategia Científico-Metodológica, aunque se plantea en el sistema de objetivos la elevación de la calidad de la formación de la cultura laboral, las acciones que se reflejan para dar respuesta a este objetivo son insuficientes al estar fundamentalmente centradas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura Educación Laboral.

En las anotaciones de los expedientes acumulativos de los escolares no se encuentran aspectos relacionados con la formación de la cultura laboral y se limitan a la evaluación cualitativa que alcanza el escolar al terminar un ciclo o un grado, sin especificar las habilidades y cualidades que deben continuarse trabajando.

En el plan de trabajo metodológico del ciclo se detectó que las acciones orientadas a perfeccionar la preparación de los maestros para elevar la calidad de la formación de la cultura laboral no están dirigidas al aprovechamiento de las potencialidades de los contenidos de enseñanza para formar laboralmente a los escolares, a despertar sus intereses y motivaciones al respecto como tampoco la presencia de acciones dirigidas a preparar a los maestros en la dirección de actividades extradocentes y extraescolares en este sentido.

Se pudo observar además un débil tratamiento a los problemas vinculados con la formación de la cultura laboral, la formulación del objetivo con énfasis en lo instructivo, la pobre vinculación del contenido con las transformaciones científico-técnicas más actuales y la búsqueda de soluciones creativas que propicien el desarrollo en los escolares de una mentalidad de productores conscientes de la necesidad de trabajar en un ambiente de ahorro y eficiencia.

Anexo 9

GUÍA DE OBSERVACIÓN A LAS ACTIVIDADES DOCENTES, EXTRADOCENTES Y EXTRACURRICULARES

Objetivo: Obtener información acerca de cómo se lleva a cabo la formación de la cultura laboral en las actividades docentes, extradocentes y extracurriculares de la Educación Primaria

DATOS GENERALES

Escuela:_____ Grado:_____ Grupo:_____

Nombre del maestro: _____

Matricula del grupo: _____ Asistencia del día: _____

Actividad Observada

1. Conoce los objetivos de la clase: Bien____ Regular____ Mal____
2. Los objetivos propuestos están dirigidos esencialmente a la formación de la cultura laboral de los escolares todos____ algunos____ ninguno____
3. Orienta con claridad los objetivos de la clase. Sí____ No____
4. El contenido permite el alcance de los objetivos
Bien____ Regular____ Mal____
5. Se favorecen la apropiación de los conocimientos, el desarrollo de hábitos y habilidades y la formación de cualidades laborales.
Bien____ Regular____ Mal____
6. Se contextualiza el contenido, propiciando su vínculo con la vida y aprovechando las experiencias y vivencias de los escolares.
Bien____ Regular____ Mal____
7. Se establece una relación entre los aspectos científico-técnicos del contenido.
Bien____ Regular____ Mal____

8. Las actividades desarrolladas dentro de la clase favorecen el trabajo de forma independiente y grupal.

Bien___ Regular___ Mal___

9. Se establece un nexo adecuado entre todos los componentes didácticos, evidenciándose claramente su carácter sistémico.

Bien___ Regular___ Mal___

10. Las actividades que se desarrollan contribuyen a garantizar una eficiente productividad en el escolar durante toda la clase.

Bien___ Regular___ Mal___

11. Se planificación de la actividad teniendo en cuenta la actividad educativa.

Planificada___ No planificada___

12. Se aprovechan las potencialidades del contenido para:

a) Motivar adecuadamente la actividad.

13. Sí___ No___ ¿Cómo?_____

b) Fomentar en los escolares una actitud responsable independiente y colectivista ante el cumplimiento de las tareas laborales.

Sí___ No___ ¿Cómo?_____

c) Sentir satisfacción por las tareas laborales con significado socialmente útil y productivo.

Bien___ Regular___ Mal___

14. Convertir al escolar en una persona responsable e independiente ante las tareas laborales socialmente útil.

Sí___ No___ ¿Cómo?_____

Se desarrolla el interés de los escolares hacia el cumplimiento de las tareas laborales.

15. Valoración general sobre otros aspectos metodológicos de la actividad observada.

16. Se propicia la realización de actividades de control y valoración de manera independiente y de manera colectiva.

17. Se favorece la autovaloración por el propio escolar del resultado de su actividad.

Bien___ Regular___ Mal___

18. Se planifica y aplica el control y evaluación de manera que propicia la actualización sistemática del diagnóstico de los escolares.

Resultados de la observación a las actividades docentes con el objetivo de obtener información acerca de cómo se lleva a cabo la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

Se pudo comprobar que el 100% (quince) de los maestros poseen dominio de los objetivos de las clases y los orientan con claridad, pero sólo se enmarcan en la actividad rectora de la asignatura y no se valora la posibilidad de otras labores. Relacionado con el contenido en esta dimensión se pudo observar que de los 15 observados, el 73%, (once), permiten alcanzar los objetivos, lo que quedó demostrado por el dominio del contenido que tienen, esta misma cantidad favorecen la apropiación de los conocimientos, desarrollo de hábitos y habilidades y la formación de cualidades laborales en los escolares.

Sin embargo el 53% (ocho) de los maestros no propician el vínculo con la vida y no aprovechan las experiencias y vivencias de los escolares, es decir sólo se limitan al contenido de las clases y no lo aplican a los problemas de la vida cotidiana; no se contextualiza el contenido, ni establecen una relación entre los aspectos científico-técnicos del mismo.

El 73%(once) logran favorecer el trabajo de forma independiente y grupal; el.53% (8) de los observados establecen un nexo adecuado entre todos los componentes didácticos, evidenciándose claramente su carácter sistémico. Los métodos utilizados por el 53% (ocho) durante las clases, en el análisis de los contenidos y los vínculos interdisciplinarios limitan la formación laboral.

Pudimos observar que el 80% de los visitados (doce) logran la realización de actividades de control y valoración de manera independiente y colectiva. Esta misma cantidad logra favorecer la autovaloración por el propio escolar del resultado de su actividad. El 93% (14) de los maestros se planifican y aplican el control y evaluación de manera que propician la actualización sistemática del diagnóstico de los escolares.

Se observa que en el 100% de los encuestados las actividades desarrolladas dentro de la clase favorecen el trabajo independiente y grupal y logran propiciar la realización de actividades de control y valoración de manera independiente y de manera colectiva.

Anexo: 10

RASGOS DE MANIFESTACIÓN DE LAS CUALIDADES LABORALES A DESARROLLAR EN LOS ESCOLARES PRIMARIOS

Sensible para detectar problemas durante el trabajo.

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.

I Ciclo:

- ✓ Valorar el rol individual del escolar dentro del colectivo en la solución de problemas y el logro de metas propuestas.
- ✓ 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 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.

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.

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.

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.

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.

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:

(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:

(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.

Anexo 11

EXIGENCIAS DIDÁCTICAS PARA EL TRABAJO CON LOS PROYECTOS DIDÁCTICOS LABORALES

1. La formación de la cultura 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.

Según Silvestre (2002) 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.

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.

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.

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.

Anexo 12

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

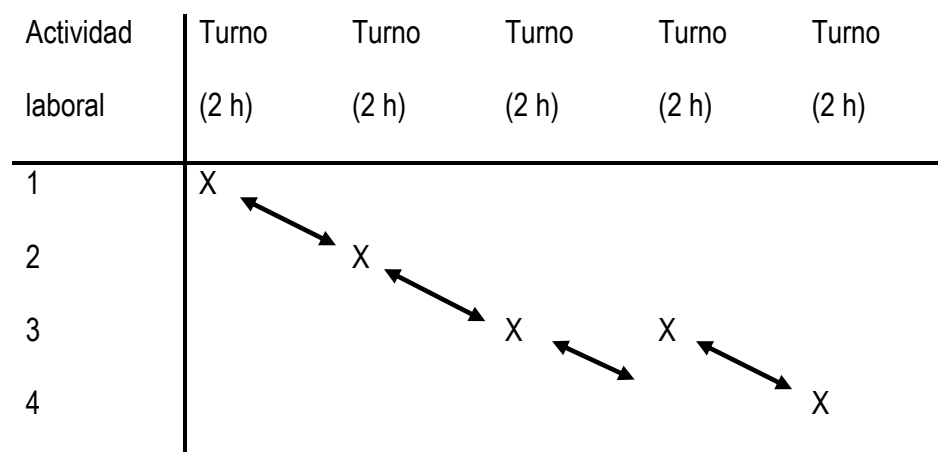
Recursos materiales: Cuaderno de trabajo, computadora (Power Point).

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.

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 Orientar la 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 desde la formación de la cultura laboral?

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 de la formación de la cultura laboral

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 formación de la cultura laboral?

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, teniendo en cuenta el papel de la formación de la cultura laboral.

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?

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 formación de la cultura laboral?
- d) ¿Qué papel juega el 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 de la cultura 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	Turno	Turno	Turno	Turno	Turno	Turno	Turno
laboral	(2 h)	(2 h)	(2 h)	(2 h)	(2 h)	(2 h)	(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 vincula la asignatura de 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.

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 adquiridas 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.

Anexo 13

ENCUESTA PARA LA SELECCIÓN DE LOS EXPERTOS

Objetivo: Elegir a los expertos que puedan valorar la efectividad de la concepción y la estrategia y establecer su coeficiente de competencia para reforzar la validez del resultado de la consulta que se realiza.

Tipo de guía: Individual y directa

Nombre: _____

Municipio: _____ Provincia: _____

Cargo que desempeña: _____

Compañero (a):

Usted ha sido seleccionado como posible experto para ser consultado, respecto al grado de certeza de la concepción para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria y su estrategia.

Antes de ofrecer sus argumentos correspondientes como parte del método consulta de expertos, es necesario determinar su coeficiente de competencia en este tema para reforzar la validez del resultado de la consulta que se le hace.

Por tal razón, se le solicita que responda a las siguientes preguntas de la manera más objetiva posible:

1. Marque con una cruz (x) en la tabla siguiente el valor que corresponde con el grado de conocimiento que usted posee sobre el tema: La formación de la cultura laboral en la Educación Primaria. (Considere que la escala que se le presenta está en orden ascendente, es decir el conocimiento sobre el tema crece desde cero hasta diez.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Realice una autovaloración del grado de influencia de cada una de las fuentes que le presentamos a continuación sobre la incidencia que han tenido en sus conocimientos y criterios sobre la determinación de indicadores para evaluar el tema antes referido. Para ello marque con una cruz (x) según corresponda. A (alta), M (media) y B (baja).

FUENTE DE ARGUMENTACIÓN	Grado de dominio de cada una de las fuentes		
	A (alta)	M (media)	B (baja)
Análisis teórico realizado por usted			
Su experiencia obtenida			

Trabajo de autores nacionales			
Trabajo de autores extranjeros			
Su propio estudio del problema			
Su intuición relacionado con el tema formación de la cultura laboral			

Gracias por su colaboración

Anexo 14

TABLA DE COEFICIENTE DE COMPETENCIA DE LOS EXPERTOS

Código de interpretación: Si $0,8 < K < 1,0$ entonces K es Alto

De tales coeficientes; Si $0,5 < K < 0,8$ entonces K es Medio, Si $K < 0,5$ entonces K es Bajo.

El promedio del coeficiente de competencia de los expertos seleccionados es alto, por lo que pueden ser consultados para emitir juicios valorativos sobre el modelo y la metodología que se proponen.

Expertos	Coeficiente de competencia (Kc)	Coeficiente de argumentación (Ka)	Coeficiente (K)	Nivel de competencia
1	0.5	0.6	0.55	Bajo
2	0.8	0.8	0.8	Medio
3	1.0	1.0	1.0	Alto
4	0.9	0.8	0.85	Alto
5	0.5	0.6	0.55	Bajo
6	10	10	10	Alto
7	10	0.8	0.9	Alto
8	0.9	0.9	0.9	Alto
9	1.0	0.9	0.95	Alto
10	0.9	1.0	0.95	Alto
11	10	0.9	0.95	Alto
12	0.8	0.8	0.8	Medio
13	0.9	0.8	0.85	Alto
14	0.8	0.9	0.85	Alto
15	0.9	0.8	0.85	Alto
16	0.8	0.9	0.85	Alto
17	0.5	0.6	0.55	Bajo
18	0.8	0.8	0.8	Medio
19	0.8	0.9	0.85	Alto
20	0.9	0.8	0.85	Alto
21	0.9	0.8	0.85	Alto
22	0.7	0.9	0.8	Medio
23	0.8	0.9	0.85	Alto
24	0.7	0.8	0.75	Medio
25	0.8	0.9	0.85	Alto
26	0.9	0.9	0.9	Alto
27	0.8	0.8	0.8	Medio
28	0.8	0.9	0.85	Alto
29	0.9	0.8	0.85	Alto
30	0.9	0.8	0.85	Alto
31	0.8	0.9	0.85	Alto
32	0.8	0.9	0.85	Alto
33	0.9	0.9	0.9	Alto
34	0.9	0.8	0.85	Alto
35	0.9	0.9	0.9	Alto
36	0.9	0.8	0.85	Alto
37	0.5	0.6	0.55	Bajo
38	0.8	0.8	0.8	Medio
39	0.9	0.8	0.85	Alto
40	0.8	0.9	0.85	Alto

41	0.8	0.8	0.8	Medio
----	-----	-----	-----	-------

Anexo 15

RESUMEN DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS EXPERTOS.

Total de expertos consultados	29
Cargos:	
Directores de centro	2
Metodólogos	3

Profesores de la Universidad Pedagógica.	5
Profesores de la Educación Primaria	10
Psicopedagogos	3
Jefes de educaciones	3
Jefes de ciclos	3
Nivel en que laboran:	
Dirección Municipal	5
Universidad de Ciencias Pedagógicas	5
Escuelas Primarias	19
Formación Académica:	
Doctores	7
Máster	22
Licenciados	
Experiencia Docente:	
0 – 5 años	1
5 – 10 años	5
10 – 20 años	9
Más de 20 años	14

Anexo 16

CUESTIONARIO A LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA

Compañero (a): Usted fue seleccionado(a), por su calificación científica, sus años de experiencia en la Educación Secundaria Básica, como experto para valorar la propuesta de la concepción pedagógica para la formación de la cultura laboral en la Educación Primaria.

A continuación se exponen los elementos para valorar el modelo y debe marcar la categoría en que considera a cada uno.

Considere:

C1: Muy adecuado; C 2: Bastante adecuado; C 3: Adecuado; C4: Poco adecuado; C 5 Inadecuado

No	Elementos	Categorías				
		C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
1	Posee la concepción pedagógica los requerimientos metodológicos que se exige para esta propuesta teórico					
2	Se evidencia de dónde surgen los componentes y categorías de la concepción					
3	Existe coherencia entre las categorías abordadas					
4	Hay coherencia entre los componentes, y categorías abordadas					
5	Existe coherencia entre el componente teórico y el metodológico.					

Anexo 17

TABLAS DE PROCESAMIENTO DE LAS VALORACIONES DE LOS EXPERTOS.

EVALUACIÓN DE LAS POTENCIALIDADES DE LA CONCEPCIÓN PEDAGÓGICA

MATRÍZ DE FRECUENCIAS

CONTENIDOS	C1	C2	C3	C4	C5	TOTAL
P1	22	3	3	1	0	29
P2	25	4	0	0	0	29
P3	16	13	0	0	0	29
P4	20	5	4	0	0	29
P5	19	7	3	0	0	29

MATRÍZ DE FRECUENCIAS ACUMULADAS

CONTENIDOS	C1	C2	C3	C4	C5
P1	22	25	28	29	29
P2	25	29	29	29	29
P3	16	29	29	29	29
P4	20	25	29	29	29
P5	19	26	29	29	29

MATRÍZ DE FRECUENCIAS ACUMULADAS RELATIVAS

TABLA III

CONTENIDOS	C1	C2	C3	C4
P1	0,7586	0,8621	0,9655	1
P2	0,8621	1	1	1
P3	0,5517	1	1	1
P4	0,6897	0,8621	1	1
P5	0,6552	0,8966	1	1

MATRÍZ DE LOS VALORES DE SUMA

CONTENIDOS	C1	C2	C3	C4	SUMA	Promedio	N - Prom.
P1	0,7	1,09	1,82	3,49	7,1	1,78	0,54
P2	1,09	3,49	3,49	3,49	11,56	2,89	-0,57
P3	0,13	3,49	3,49	3,49	10,6	2,65	-0,33
P4	0,49	1,09	3,49	3,49	8,56	2,14	0,18
P5	0,4	1,26	3,49	3,49	8,64	2,16	0,16
Suma	2,81	10,42	15,78	17,45	46,46	11,62	
Punto de corte	0,56	2,08	3,16	3,49		2,32	= N

Anexo 18

CUESTIONARIO A LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Compañero (a):

Usted fue seleccionado(a), por su calificación científica, sus años de experiencia en la Educación Secundaria básica, como experto para valorar la propuesta de metodología para la dinámica de la orientación profesional pedagógica. A continuación se exponen los elementos para ello y debe marcar la categoría en que considera a cada uno.

Considere: C1: Muy adecuado; C 2: Bastante adecuado; C 3: Adecuado; C4: Poco adecuado; C 5: Inadecuado.

No	Elementos	Categorías				
		C 1	C 2	C 3	C 4	C 5
1	Posee la estrategia los requerimientos metodológicos como aporte práctico.					
2	Se evidencia coherencia entre la concepción y la estrategia.					
3	Las etapas de la estrategia evidencian su esencia metodológica.					

Anexo 19

TABLAS DE PROCESAMIENTO DE LAS VALORACIONES DE LOS EXPERTOS

EVALUACIÓN DE LOS ASPECTOS FORMALES DE LA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA

(MATRÍZ DE FRECUENCIA)

CONTENIDOS	C1	C2	C3	C4	C5	TOTAL
P1	23	3	3	0	0	29
P2	19	7	3	0	0	29
P3	11	9	7	2	0	29

MATRÍZ DE FRECUENCIA ACUMULADA

CONTENIDOS	C1	C2	C3	C4	C5
P1	23	26	29	29	29
P2	19	26	29	29	29
P3	11	20	27	29	29

MATRÍZ DE FRECUENCIAS RELATIVAS ACUMULADAS

CONTENIDOS	C1	C2	C3	C4
P1	0.7931	0.8966	1	1
P2	0.6552	0.8966	1	1
P3	0.3793	0.6897	0.931	1

MATRÍZ DE VALORES DE ABSCISA

CONTENIDOS	C1	C2	C3	C4	SUMA	Promedio	N-Promedio
P1	0.82	1.26	3.49	3.49	9.06	2.27	-0.36
P2	0.4	1.26	3.49	3.49	8.64	2.16	-2.16
P3	-0.31	0.49	1.48	3.49	5.15	1.29	-1.29
Suma	0.91	3.01	8.46	10.47			
Punto de corte	0.3	1	2.82	3.49	7.62	1.91	