

EL DESARROLLO DE CUALIDADES LABORALES EN NIÑOS, NIÑAS, ADOLESCENTES, JÓVENES Y ADULTOS

THE DEVELOPMENT OF LABOR QUALITIES IN CHILDREN, ADOLESCENTS, YOUNG PEOPLE AND ADULTS

Luis Aníbal Alonso Betancourt¹ (luisi02@nauta.cu) <https://orcid.org/0000-0003-0989-746x>

Orlando Martínez Cuba² (ocuba@uho.edu.cu) <https://orcid.org/0000-0001-9755-8147>

Idalmis Domínguez Serrano³ (idalmis@uho.edu.cu) <https://orcid.org/0000-0002-9392-8806>

RESUMEN

El presente artículo plantea un procedimiento para desarrollar cualidades laborales en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos durante su proceso de formación en el contexto escolar, universitario, familiar, comunitario y empresarial (mundo laboral). Con el objetivo de contribuir a la formación laboral como componente esencial de su formación integral, de manera que les permita demostrar actitudes positivas durante el trabajo. Se fundamenta en la concepción teórica de la formación laboral establecida por investigadores del Centro de Estudio para la Formación Laboral, con énfasis en el método instructivo, educativo y desarrollador. Para su elaboración se emplearon los métodos de análisis-síntesis, enfoque de sistema y la revisión de documentos. Esta propuesta puede generalizarse a cualquier nivel educacional con flexibilidad al contexto formativo existente. La propuesta que se realiza en este trabajo puede ser empleada para el tratamiento al componente de Educación Politécnica, Laboral, Económica y Profesional que se lleva a cabo como parte del III Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación en Cuba.

PALABRAS CLAVES: Procedimiento, cualidades laborales, formación laboral.

ABSTRACT

This article proposes a procedure to develop working qualities in children, adolescents, young people and adults during their training process in the school, university, family, community and business context (work world). With the aim of contributing to job training as an essential component of their integral training, in a way that allows them to demonstrate positive attitudes during work. It is based on the theoretical conception of

¹ Universidad de Holguín. Centro de Estudio para la Formación Laboral. Holguín, Cuba.

² Universidad de Holguín. Centro de Estudio para la Formación Laboral Holguín, Cuba.

³ Universidad de Holguín. Centro de Estudio para la Formación Laboral Holguín, Cuba.

labour training established by researchers from the Centre of Study in Labour Training, with emphasis on the instructional, educational and developer method. For its elaboration the methods of analysis-synthesis, system approach and document review were used. This proposal can be generalized to any educational level with flexibility to the existing educational context. The proposal that is made in this work can be used for the treatment of the Polytechnic, Labour, Economic and Professional Education component that is carried out as part of the III Improvement of the National Education System in Cuba.

KEY WORDS: Procedure, labour qualities, job training.

En Cuba se potencia, desde el triunfo de la Revolución, la combinación e integración del estudio con el trabajo como principio pedagógico necesario para la formación integral de las nuevas generaciones. Por ello la aplicación de este principio debe continuar perfeccionándose en los diferentes niveles de enseñanza con vistas al desarrollo de una plena conciencia de productores en los estudiantes.

A partir de las exigencias del sistema educativo en Cuba, se requiere del logro de la formación integral de la personalidad de los estudiantes, con el propósito de formar hombres capaces de enfrentar el vertiginoso avance de la ciencia y la técnica. Todo ello para que puedan desempeñarse de manera adecuada y productiva durante su actuación en la solución de los problemas profesionales que surgen en el contexto socio-laboral donde se desarrollan.

En tal sentido, se dirigen acciones para potenciar la formación laboral que se concretan en el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad que se reflejen en su actuación en el contexto socio-laboral, como parte de su formación integral. Sin embargo, a partir del análisis de sus fundamentos se puede constatar que se profundiza en las cualidades de la personalidad como formaciones psicológicas primarias vistas desde una perspectiva psicológica. Esto conduce a la necesidad del estudio de las cualidades desde el punto de vista laboral como expresión de la formación laboral, que les permiten al ser humano manifestarse de manera adecuada y positiva durante su actuación en el contexto laboral.

El Centro de Estudio para la Formación Laboral en la Universidad de Holguín, realiza valiosos aportes desde hace más de diez años en este sentido. Sin embargo, se necesita enriquecer estos resultados científicos a partir de determinar las principales vías a seguir para contribuir al desarrollo de cualidades laborales en los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos como componente esencial de su formación integral, que les permita una actuación positiva durante el trabajo, así como el desarrollo de una conciencia de productores o prestadores de servicios de necesidad y utilidad social.

Los resultados del proyecto de investigación denominado: “La formación laboral desde la integración universidad-escuela-mundo laboral”, han podido identificar la existencia de un problema referido a las insuficiencias que manifiestan los niños, niñas,

adolescentes, jóvenes y adultos en el desarrollo de cualidades laborales durante las actividades que realizan como parte de su proceso formativo. Esto limita el logro de una actuación positiva durante el trabajo.

Una de las causas que generan al problema identificado con anterioridad, la constituye la referida al insuficiente tratamiento al desarrollo de cualidades laborales en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos durante su proceso formativo, es decir, desde el contexto escolar, laboral y comunitario. Es por ello que el presente artículo persigue como objetivo: Proponer un procedimiento para desarrollar cualidades laborales en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos durante su proceso formativo.

Las cualidades laborales. Reflexiones teóricas

La formación laboral según Alarcón y Gómez, "... 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" (2006, p. 4).

Para Leyva y Mendoza, "... la formación laboral como actividad humana debe ser portadora y generadora de cultura y debe distinguirse su contenido con una doble connotación: la práctica, dada en los productos de las realizaciones humanas, y la que concierne a los aspectos teóricos, en la cual los referidos productos se viabilizan al posibilitar su difusión" (2018, p. 2).

Desde la pedagogía se aborda desde dos aristas: una concepción estrecha que la considera solo como proceso externo que se da en un escenario de la realidad fuera del sujeto y dirigida a la formación de conocimientos, habilidades y hábitos y una concepción amplia que la analiza como un proceso y resultado de naturaleza pedagógica y psicológica que se produce tanto externa como internamente. Está dirigida a la formación de cualidades reveladoras de la formación laboral para que el sujeto sea capaz de cumplir su función social adecuadamente. Además, incluyen en sí las habilidades, los hábitos y los conocimientos, en tanto están dirigidas a un objetivo muy específico que depende de la situación social de desarrollo.

Se reconoce que la formación laboral es mucho más amplia y compleja que el desarrollo de habilidades, hábitos, capacidades y competencias profesionales para determinada labor por muy importante y necesaria que estas sean. Por tanto, debe formar parte de la personalidad como un todo integrado, donde se involucre tanto la esfera motivacional-afectiva como la cognitivo-instrumental.

La concepción amplia de la formación laboral es definida por Leyva y otros, como "... el proceso y resultado del desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que impulsa 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" (2015, p. 18).

Al atender a esta definición se considera como objeto de estudio de la formación laboral el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad. Las cualidades personalógicas aparecen en la bibliografía consultada asociadas a rasgos, características, constructos teóricos y formaciones psicológicas.

El concepto cualidad de la personalidad según Baxter (2002), refleja el resultado de un proceso, en el que las experiencias interpersonales y de interacción con el medio, los principios, valores y normas sociales propios de una sociedad son asimilados por sus miembros, convirtiéndose en sus propios valores y normas, que los orientan a actuar consecuentemente con rasgos que poseen una cierta estabilidad.

Toda cualidad, en opinión de Baxter, de la personalidad está formada por tres aspectos esenciales: “conocimiento y comprensión del significado y contenido de la cualidad y sus formas de conducta, motivación para actuar conforme a la cualidad deseada, así como las formas de conducta en las que se expresa la cualidad” (2002, p. 23).

Para los autores del presente artículo, las cualidades representan el conjunto de rasgos, típicos de las formas de pensar, sentir y actuar de un sujeto, en correspondencia con la asimilación de normas, valores y convicciones. Presentan una relativa independencia de la situación y se manifiestan en conductas habituales concretas y estables.

En el contexto de la formación laboral se ha definido que las cualidades laborales son “... características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral” (Infante, Leyva y Mendoza, 2014, p. 64). La actitud orienta la actuación de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos hacia el trabajo de manera dinámica y personalizada, expresa la dirección en que han sido interiorizados las normas y los valores socialmente establecidos.

Por otra parte, Dorrego considera que “... la actitud responde además, a la forma particular de reaccionar ante la influencia externa del medio social y laboral, lo que posibilita asumir una postura activa ante los hechos, fenómenos de la naturaleza y la sociedad vinculadas a problemas de la familia, la escuela, la comunidad y las actividades escolares y extraescolares” (2019, p. 26).

Las actitudes orientan la actuación de los sujetos y reflejan la forma de responder a la diversidad de información proveniente de los diferentes contextos sociolaborales, que de manera dinámica y personalizada, expresan la dirección en que han sido interiorizados las normas y los valores socialmente establecidos y la forma particular de reaccionar ante la influencia del medio. Ello posibilita asumir una postura activa durante la realización de la actividad laboral.

En este sentido, la actividad laboral constituye el conjunto de acciones interrelacionadas entre sí concebidas desde la unidad de lo instructivo, educativo, desarrollador y la integración de saberes (saber, ser, hacer, convivir y estar) que se configuran en el

contenido que la caracteriza, dirigidas al desarrollo de cualidades laborales en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos. Estas le permitirán producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.

La actividad laboral no se reduce solo al trabajo en talleres mecánicos, el huerto escolar, o labores de las diversas profesiones y oficios, sino que también es expresión de la realización de tareas de aprendizaje que realizan los estudiantes ya sea en el salón de clases como fuera de este (en el hogar, la comunidad, entre otros). Es decir, es el resultado de cualquier tipo de trabajo que realiza, por ejemplo: limpieza del hogar, trabajo en el CDR, es decir, trasciende los límites de las profesiones y los oficios (lo profesional), de ahí la visión más amplia de este proceso.

Por tanto, desde la actividad laboral se desarrollan cualidades laborales en la personalidad de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos como expresión de la formación laboral que van alcanzando de acuerdo a la edad, es decir, según sus características psicopedagógicas. Las cualidades laborales como expresión de la formación laboral que alcanza un sujeto, reflejan el resultado de un proceso, en el que las experiencias interpersonales y de interacción consigo mismo, con sus compañeros y con los medios de trabajo, los principios, valores y normas laborales que regulan la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social, son asimiladas por él, convirtiéndose en sus propios valores y normas, que los orientan a actuar como productores y/o prestadores de servicios consecuentemente con rasgos que poseen una cierta estabilidad.

Según Vélez, Ochoa y Leyva, "... las cualidades laborales implican aspectos formativos que se configuran en el sujeto de forma dinámica y compleja y que son expresadas por medio de la versatilidad del desempeño que él realiza a partir de las exigencias y normas contextuales del entorno en el que se encuentra" (2017, p. 7).

Las cualidades laborales que se desarrollan en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos deben tomar en consideración las siguientes características:

- Es un proceso que se realiza a partir de sistematizar las influencias educativas que poseen la diversidad de contextos de formación: escolar, familiar, empresarial (mundo laboral) y comunitario.

Las influencias educativas se entienden como acciones conscientes, multifactoriales y con carácter sistémico, dirigidas a la transformación de los sujetos en su forma de pensar, sentir y actuar ante situaciones de la vida. Todo ello a partir del estado actual del desarrollo integral de su personalidad, para llegar al estado deseado de este desarrollo acorde con los objetivos de la sociedad.

El contexto escolar o universitario tiene lugar en la escuela o la universidad que desarrolla en gran medida el aspecto cognitivo-afectivo al brindarle a los estudiantes una amplia información de contenidos sobre la base de conocimientos y propicia con ello la reflexión y el debate que afectan la actuación laboral y social. Esto incide

directamente en lo afectivo y se desarrolla en las distintas asignaturas que integran el currículo al aprovechar las distintas formas organizativas de la clase que tienen lugar en el proceso formativo.

El contexto familiar y comunitario, es esencial puesto que es en la familia y en la propia comunidad donde vive el estudiante, donde aprenden a desenvolverse. Además, adquieren los valores y las valoraciones que le permitirán un actuar acorde a las exigencias de la actividad laboral.

En el contexto empresarial (mundo laboral) se establecen las normas y patrones que caracterizan las exigencias organizativas, funcionales, tecnológicas y productivas o de servicios que se requieren para desempeñarse en un determinado puesto de trabajo. Por ende, para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social, aspecto que es de esencia para contribuir al desarrollo de cualidades laborales. De ahí, la importancia de motivar al estudiante hacia lo laboral, que sienta amor hacia el trabajo, a partir de comprender el significado y sentido de la utilidad social que tiene la actividad laboral que realiza.

Este proceso se facilita mediante una relación interpersonal comprometida, en una comunicación que se caracterice por un diálogo lo más productivo posible, donde se comparta con autenticidad y congruencia las experiencias y conocimientos de cada uno de los que entran en comunicación, tratando de comprender y analizar la posición del otro. Se considera que es "... la confianza y el respeto hacia el otro, tomando en consideración, que los otros son parte de nosotros mismos, de la sociedad que es donde se realizan los valores, cobrando significado único y pleno" (Báxter, 2002, p. 34).

Otra característica esencial es que constituye:

- Las cualidades laborales se configuran en correspondencia con las normas y rasgos de la personalidad (conocimientos, habilidades, motivaciones, vocaciones e intereses profesionales) requeridos para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social.

A partir de las influencias educativas de la diversidad de contextos formativos: escolar o universitario, familiar, comunitario y empresarial, se deben desarrollar en la personalidad del estudiante formaciones complejas que modelen sus ideales y transformen sus sentimientos y su actuación. Todo ello en función de producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social, a partir de cumplir las normas o exigencias funcionales, tecnológicas, organizativas y productivas o de servicios que caracterizan la actividad laboral que realizan en un determinado puesto de trabajo.

Lo anterior requiere del establecimiento de un grupo rasgos característicos que permitan valorar cómo se van manifestando las cualidades laborales que posee un estudiante para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social. Para ello se asume lo planteado por Báxter, cuando reconocen que la educación en

valores se sustenta en tres dimensiones fundamentales, ellas son: “la cognitiva, la afectiva y la conductual” (2002, p. 45).

- La dimensión cognitiva: Refleja el nivel de conocimiento y habilidades para realizar una determinada actividad laboral, sus rasgos fundamentales.
- La dimensión afectiva: Es el grado de implicación personal del sujeto con un determinado valor moral, modo en que se proyecta como resultado de la interiorización de sus rasgos desde la dimensión cognitiva.
- La dimensión conductual: Refleja el modo en que el sujeto se comporta a partir del conocimiento y significado que ha tenido para él, la necesidad de manifestar un determinado valor moral. Emerge como resultado de la integración que se produce entre la dimensión cognitiva y afectiva.

Al tener en cuenta que las cualidades laborales guardan una estrecha relación con los valores, ya que las primeras son formaciones psicológicas primarias, se considera entonces que en la determinación de los rasgos de manifestación de las cualidades laborales, deben estar presentes cada una de las dimensiones planteadas con anterioridad.

Como cualidades laborales que se deben desarrollar en la personalidad de niños, niñas, adolescentes y jóvenes en su transformación a lo largo de la vida se reconocen como regularidad las siguientes: responsable, laborioso, humanista, perseverante, autodeterminado, emprendedor, honesto, solidario, ético, liderazgo, trabajo en equipos, creativo, organizado y flexible.

A continuación, se propone un procedimiento a seguir para desarrollar cualidades laborales en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos durante su proceso de formación.

Procedimiento para desarrollar cualidades laborales durante el proceso formativo de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos

Zilbersteins y Silvestre consideran que “... los procedimientos como complemento de los métodos, constituyen herramientas que le permiten al docente instrumentar el logro de los objetivos, mediante la creación de actividades, a partir de las características del contenido, que le permitan orientar y dirigir la actividad del alumno en la clase y el estudio” (2002, p. 35).

El procedimiento que se presenta constituyen acciones de carácter general que le van a permitir a los docentes (educadoras, maestros, profesores, tutores, especialistas de la producción y los servicios), desarrollar cualidades laborales en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos. Ello a partir de las influencias educativas que estos

ejercen en la diversidad de contextos formativos: escolar o universitario, familiar, comunitario y empresarial (mundo laboral).

Este procedimiento se sustenta y forma parte del método instructivo, educativo y desarrollador establecido por Leyva y otros, cuando expresan:

... la estructura, la vía y la lógica a seguir para la gestión y desarrollo de la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, o sea, revela una lógica de tratamiento al desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que impulsan al sujeto a producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad en su transformación a lo largo de la vida. (2016, p. 3)

A continuación, se ofrecen los procedimientos a seguir:

- Diagnosticar el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes según sus rasgos de manifestación.

Acorde a los rasgos y características psicopedagógicas de la edad, se diagnostica en el estudiante el desarrollo de cualidades laborales (según el subsistema educacional). Es decir, de las cualidades propuestas para cada nivel educacional con anterioridad, se diagnostica el estado del desarrollo que posea, teniendo en cuenta los rasgos de manifestación planteados.

Lo anterior exige la elaboración y aplicación de instrumentos, técnicas, entre otras que el docente según su creatividad considere necesario, pero solo se pondera la idea que estos instrumentos deben operar con los rasgos de las cualidades laborales propuestas según sea el nivel educacional. Finalmente, se delimitan aquellas cualidades laborales más afectadas en su personalidad y las que poseen potencialidades para continuar su desarrollo.

- Caracterizar los programas concebidos para cada contexto formativo

Se procede a realizar una caracterización del contenido de cada uno de los programas concebidos para cada contexto formativo, es decir, de las actividades programadas, los programas de disciplinas, asignaturas, de círculo de interés, de las sociedades científicas, del turno de Formación Laboral, de la inserción laboral en el mundo laboral, entre otros. Todo ello para analizar cuáles son sus potencialidades educativas que permitan potenciar el tratamiento a cada una de las cualidades laborales a desarrollar en el nivel educacional que se trate.

Esta caracterización permitirá profundizar en las posibles influencias educativas que ejercerán los agentes implicados en la diversidad de contextos formativos para contribuir al desarrollo de cualidades laborales. Se debe prestar atención como cada contenido puede potenciar el tratamiento a los rasgos de manifestación establecidos para cada cualidad laboral según sea el subsistema educacional en el cual se lleve a cabo este proceso.

- Seleccionar los contenidos con potencialidades para el desarrollo de cualidades laborales.

Se procede a seleccionar los contenidos que recibe el estudiante desde: la docencia, la inserción laboral, el trabajo con la familia y la comunidad, el círculo de interés, la capacitación, superación e investigación, sociedades científicas, huerto escolar, escuela al campo, acampadas, pioneros exploradores, áreas de desarrollo, componente laboral, investigativo y de extensión universitaria, con potencialidades para desarrollar con carácter específico, cualidades laborales de las propuestas para el subsistema educacional con el que se trabaje.

Para realizar las interrelaciones de contenidos que alcanza en el estudiante en la diversidad de contextos formativos, con los rasgos de manifestación de las cualidades laborales, se recomienda utilizar el siguiente recuadro:

Contexto formativo: (se especifica desde qué contexto formativo se dirige el desarrollo de cualidades laborales).

Luego se llena este recuadro para cada cualidad laboral que se propone en el nivel de educación correspondiente:

Cualidad laboral	Rasgos de manifestación		Contenidos que se trabajan en el contexto formativo	Contenido integrado

Como se aprecia en el recuadro, se declara cada cualidad laboral, luego sus rasgos de manifestación, posteriormente se presentan los contenidos con potencialidades caracterizados en el segundo procedimiento. Se hace un análisis interdisciplinario, en el que se interrelacionan los contenidos con los rasgos de manifestación. De ahí emerge el contenido integrado que será objeto de apropiación por el estudiante, el cual es la expresión de la integración de conocimientos y habilidades intelectuales, manuales o profesionales, con los rasgos de manifestación de las cualidades laborales que caracterizan su formación laboral.

De esta manera se logra la salida a la formación laboral desde el contenido que aprende el estudiante desde la diversidad de contextos formativos que caracterizan al subsistema educacional correspondiente. Este procedimiento se realiza al comienzo de cada nivel formativo (período, ciclo o semestre); siempre que se realicen períodos o niveles formativos se deben llevar a cabo este procedimiento para lograr una adecuada vinculación de los contenidos que recibe el estudiante desde la docencia, la vinculación sociolaboral (en la comunidad y el mundo laboral) y la investigación, con los rasgos que caracterizan a las cualidades laborales a desarrollar según diagnóstico realizado en el primer procedimiento.

- Diseñar tareas y/o proyectos para el desarrollo de cualidades laborales desde la diversidad de contextos formativos.

Una vez realizada la selección de los contenidos con potencialidades educativas para el desarrollo de cualidades laborales, se procede a diseñar las tareas y/o los proyectos que desarrollará el estudiante desde la diversidad de contextos formativos (docencia, vinculación sociolaboral e investigación) dirigidos al desarrollo de cualidades laborales.

Las tareas y los proyectos deberán contener entre otros componentes, los siguientes:

- **Objetivo:** Se especificarán los objetivos que se persiguen con la realización de la tarea y el proyecto, los cuales deben enfocarse hacia el desarrollo de cualidades laborales.
- **Contenido integrado:** En función del objetivo propuesto, se determina el contenido integrado derivado del procedimiento anterior, el cual será objeto de apropiación y aplicación por parte del estudiante.
- **Situaciones de aprendizaje con enfoque problémico**

Se establecerán las situaciones de aprendizaje en la cual el estudiante logre el tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido integrado en la solución de problemas prácticos del mundo laboral, la comunidad y la sociedad en sentido general. Se concibe la situación de aprendizaje, en la que se deben tener en cuenta los aspectos siguientes: sistematizar la relación entre lo instructivo, educativo y desarrollador; favorecer el tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido por parte del estudiante en la solución del problema planteado y ofrecer tratamiento desde el contenido al desarrollo de cualidades laborales según los rasgos de manifestación.

Se concebirán cuantas situaciones de aprendizaje se consideren necesarias, esto estará en dependencia de la complejidad del objetivo y del contenido que aprende el estudiante. Por otro lado, se precisarán para cada situación de aprendizaje el lapso de tiempo de duración, así como los recursos materiales con énfasis en las TICs y humanos implicados.

Las situaciones de aprendizaje o preguntas que se conciban con enfoque problémico para el desarrollo de cualidades laborales deberán:

- Presentar una dificultad, conflicto, contradicción que requiera investigación, indagación, búsqueda activa para su solución.
- Ser novedosa y atractiva, para estimular el deseo de resolverla por parte del estudiante.
- Contener una contradicción que sea soluble en los marcos de la escuela, las empresas, la familia y la comunidad y acorde al diagnóstico de los estudiantes

- Tener en cuenta los contenidos previos, que ya poseen los estudiantes para que les resulte posible hallar las vías de solución.
- Estimular el trabajo de formación vocacional, orientación y reafirmación profesional.
- Estimular el desarrollo de la motivación hacia lo laboral, así como de cualidades laborales según diagnóstico.
- Logran una adecuada unidad de lo instructivo: tratamiento al desarrollo de conocimientos y habilidades, lo educativo: estimular el tratamiento a los rasgos de manifestación de las cualidades laborales desde lo instructivo y lo desarrollador: constatar las transformaciones graduales que se van alcanzando en el estudiante en su manera de sentir, pensar y actuar como resultado de lo instructivo y lo educativo.
- Propiciar el trabajo en equipos y el uso de las TICs.
- Lograr una adecuada armonización y vinculación universidad-escuela-familia-comunidad-mundo laboral.
- Precisar los lapsos de tiempo para su realización, así como los recursos materiales y humanos implicados en su realización

Criterios para la evaluación: Se ofrecen los criterios a seguir para evaluar el estado del desarrollo de cualidades laborales alcanzado en el estudiante una vez culminada la tarea y/o el proyecto. Para ello se tendrán en cuenta los rasgos de las cualidades laborales y los contenidos que aprende en la realización de la tarea y el proyecto.

- Aplicar las tareas y/o proyectos para el desarrollo de cualidades laborales.

Para su aplicación se realizan las siguientes recomendaciones metodológicas: Si se emplea el método explicativo-ilustrativo o expositivo:

El docente:

- Transmite y explica el contenido integrado de manera protagónica, activa y con el uso de medios con énfasis en las (TICs) u objetos reales o simulados, así como con la ayuda de láminas, el pizarrón y el planteamiento de PREGUNTAS PROBLÉMICAS una vez finalizada la transmisión y explicación del contenido integrado
- Propicia una comunicación dialógica-reflexiva entre él y los estudiantes al finalizar la exposición o explicación del contenido integrado, de manera que sigan con alta tensión motivacional, la exposición del contenido integrado que enseñanza con alto rigor científico y un adecuado vínculo con el mundo laboral

- Estimula el desarrollo de la formación vocacional y orientación profesional durante la transmisión, explicación del contenido integrado y las preguntas problémicas que orienta al finalizar

El estudiante:

- Observa, analiza y comprende desde su lógica de pensamiento, el contenido integrado que le transmite el profesor con alta tensión motivacional y responde al finalizar las explicaciones dadas las preguntas problémicas que formula el docente con significado y sentido a partir del vínculo escuela-mundo laboral.
- Desarrolla cualidades laborales según rasgos de manifestación mediante el debate e intercambio de las preguntas problémicas planteadas por el docente.

Si se emplea el método de elaboración conjunta:

El docente:

- Formula un conjunto de preguntas problémicas con secuencia lógica, que le permita al estudiante profundizar y aplicar mediante el entrenamiento, los contenidos integrados en la solución de problemas.
- Propicia un debate e intercambio de experiencias con significados y sentidos hacia el mundo laboral mediante el establecimiento de una comunicación dialógica-reflexiva en trabajo en equipos (en dúos, tríos), en el cual estimula el desarrollo de cualidades laborales de acuerdo a sus rasgos de manifestación
- Gradúa las dificultades en las preguntas problémicas haciéndolas más complejas para poner en tensión los esfuerzos intelectuales del estudiante.
- Estimula el desarrollo de la formación vocacional y orientación profesional

El estudiante:

- Expone las preguntas problémicas orientadas.
- Debate y socializa mediante el trabajo en equipos y el intercambio de experiencias con significados y sentidos hacia el mundo laboral, cada uno de los contenidos integrados que profundiza y/o aplica en la solución de un problema.
- Toma notas y aclara dudas según la atención brindada por el docente.
- Se autoevalúa y evalúa a sus compañeros a partir de valorar el significado y sentido que ha tenido en su formación, la apropiación y aplicación de los contenidos integrados (donde se estimula el desarrollo de cualidades laborales).

Si se emplea el método de trabajo independiente con enfoque problémico:

El docente:

- Diseña actividades laborales: tareas docentes y/o proyectos con enfoque problémico, de acuerdo al diagnóstico del estudiante (cualidades laborales afectadas).
- Orienta actividades laborales (tareas docentes y/o proyectos) que le permitan a los estudiantes mediante la indagación, el análisis, inducción, deducción, comprensión e interpretación, así como el uso de métodos científicos (investigación), el desarrollo de cualidades laborales durante la búsqueda de respuestas lógicas a los problemas planteados con significados y experiencias formativas hacia el mundo laboral.
- Observa durante la realización de la actividad laboral por medio del trabajo en equipos y/o de manera individual y con el uso de medios de enseñanza con énfasis en las TICs, el desarrollo de cualidades laborales en sus estudiantes.
- Propicia un debate e intercambio de los resultados de la tarea con sus estudiantes, donde promueve el significado y sentido del contenido que aprenden hacia el mundo laboral y contribuye al desarrollo de sus cualidades laborales.
- Evalúa a los estudiantes por medio del desarrollo de la autoevaluación y coevaluación teniendo en cuenta las funciones de dicho proceso.
- Estimula el desarrollo de la formación vocacional y orientación profesional.

El estudiante:

- Identifica el problema planteado.
- Genera alternativas innovadoras de solución mediante el uso de métodos científicos con liderazgo y emprendimiento.
- Traba de manera individual y en equipos.
- Utiliza la informática y las TICs en sentido general.
- Fundamenta la propuesta de dichas alternativas mediante un razonar reflexivo-argumentativo y lógico-interpretativo, desde el punto de vista económico, energético, ambiental, técnico y social.
- Valora el significado y sentido del contenido que aplica en su preparación para la vida e inserción al mundo laboral.
- Se autoevalúa y coevalúa a sus compañeros de estudio acerca del trabajo realizado en la tarea y/o el proyecto.

Según sea el nivel educacional, los docentes contextualizarán estos procedimientos según su creatividad y estilo personal, pero sin perder la intencionalidad que se orienta en el presente procedimiento.

- Evaluar el desarrollo de cualidades laborales que van alcanzando los estudiantes durante la realización de las tareas y/o proyectos.

Una vez realizadas las tareas y/o los proyectos se procede a evaluar el resultado que alcanzan los estudiantes en el desarrollo de sus cualidades laborales. En la evaluación se deben precisar cómo se logran transformaciones en los conocimientos, habilidades intelectuales, manuales y/o profesionales, así como en las cualidades laborales en sus modos de actuación demostrados a partir de los rasgos de manifestación de las mismas.

Durante la evaluación se deben tener en cuenta, entre otros aspectos, los siguientes: Autenticidad e imparcialidad del acto evaluativo, atención a la complejidad cognitiva y afectiva del contenido integrado, tratamiento al significado y sentido del contenido integrado que se evalúa, interpretación dialógica-reflexiva durante el acto evaluativo, impactos esperados en la solución del problema desde el punto de vista económico, social, laboral, energético y ambiental, así como la atención a la autoevaluación y coevaluación estudiantil

Por otro lado, se deberán tener en cuenta los análisis del proceso de aplicación y control del desarrollo de los proyectos formativos, a partir de los criterios siguientes:

- Preparación de docentes, familiares, tutores de las empresas y miembros de la comunidad en el diseño, ejecución y evaluación de las tareas y los proyectos orientados.
- Uso de la base material de estudio existente en el contexto formativo universitario, escolar, familiar, comunitario y empresarial (libros, materiales docentes, objetos, equipamiento, TICs, entre otros).
- Compromiso y sentido de pertenencia por parte de los docentes, familiares, miembros de la comunidad y tutores de las empresas.
- Cumplimiento de lo establecido en las tareas y los proyectos orientados.

Sobre esta base el docente realizará una comparación del diagnóstico actual del estudiante con respecto al diagnóstico detectado en el primer procedimiento y analizará el desarrollo de cualidades laborales alcanzado como resultado de las acciones instructivas y educativas llevadas a cabo en los procedimientos anteriores. El resultado del análisis realizado le permitirá la toma de decisiones pedagógicas para el mejoramiento de los procedimientos propuestos para próximos períodos, grados, años de estudio, semestres o ciclos formativos.

La formación laboral es el proceso y resultado dirigido a desarrollar cualidades laborales en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desde su saber hacer. Es decir, durante sus desempeños en la realización de una actividad laboral en el contexto escolar, universitario, familiar, comunitario y/o empresarial, por medio de las cuales

demuestren actitudes positivas hacia la producción de artículos o la prestación de servicios que sean de necesidad y utilidad social.

El procedimiento que se propone ofrece un conjunto de acciones interrelacionadas entre sí, las cuales permitirán desarrollar cualidades laborales en niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos a partir de las potencialidades educativas del contenido que aprenden desde la diversidad de contextos formativos: escolar, universitario, familiar, comunitario y empresarial (mundo laboral). Todo ello al tener en cuenta la unidad entre lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador. Puede ser utilizado como vía para el tratamiento al componente de Educación Politécnica, Laboral, Económica y Profesional que se lleva a cabo como parte del III Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación en Cuba.

REFERENCIAS

- Alarcón, M. y Gómez, A. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Soporte digital. Cuba
- Báxter, E. (2002). *¿Cómo y cuándo educar en valores?* La Habana: Pueblo y Educación, Cuba
- Dorrego, M. (2019). *La formación laboral en la Secundaria Básica desde la función orientadora del docente* (tesis doctoral inédita). Universidad de Holguín. Holguín. Cuba.
- Infante, A. I, Leyva, P. A. y Mendoza, L. L. (2014). Concepciones teóricas acerca de la formación laboral. *Luz*, (2), pp. 73-85. Recuperado de <http://luz.uho.edu.cu/index.php/component/content/article/139>
- Leyva, P. A. y Mendoza, L. L. (2018). Formación Laboral y educación para la vida: una propuesta ante un reto contemporáneo. *Opuntia Brava*, 10(2), pp. 111-122. Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/91>
- Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2015). *Concepción de la formación laboral en las educaciones: Preescolar, Primaria, Secundaria Básica y Preuniversitaria*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Holguín. Holguín. Cuba.
- Leyva, P., Alonso, L., Infante, A., Domínguez, E., Martínez, O. y Dorrego, M. (2016). *El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral*. Soporte digital. Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas. Holguín. Cuba.
- Vélez, H., Ochoa, J. y Leyva, P. (2017). El desarrollo de cualidades laborales jurídicas: Logos en la formación profesional de los estudiantes de Derecho de la ULEAM.

Opuntia Brava, 9(Especial), pp. 198-205. Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/590>

Zilbersteins, J. y Silvestre, M. (2002). *Hacia una didáctica desarrolladora*. La Habana: Pueblo y Educación.