

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN

SEDE JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO

FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

**CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL
(CENFOLAB)**

**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA
FORMACIÓN LABORAL**

**ACCIONES PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES EN LA DIRECCIÓN DE LA
FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESCOLARES EN LA EDUCACIÓN
PRIMARIA.**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL**

ARMIN REYES GARCÍA

Holguín, 2016

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN

SEDE JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO

FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

**CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA FORMACIÓN LABORAL
(CENFOLAB)**

**ESPECIALIDAD EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA
FORMACIÓN LABORAL**

**ACCIONES PARA EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DE LOS DIRECTORES EN LA DIRECCIÓN DE LA
FORMACIÓN LABORAL DE LOS ESCOLARES EN LA EDUCACIÓN
PRIMARIA.**

**TRABAJO PROFESIONAL EN OPCIÓN AL TÍTULO DE ESPECIALISTA
EN GESTIÓN Y DESARROLLO DE LA FORMACIÓN LABORAL**

Autor: Lic. Armin Reyes García

Tutor: Dr. C. Luis Manuel Leyva Leyva. Prof. Tit.

Holguín, 2016

DEDICATORIA

- A la Revolución: por darme la oportunidad de ser quien soy.
- A mis hijos: por ser fuente de optimismo y esperanza.
- A mi tutor: por sus aportes y ayuda incondicional.
- A los que aman la educación.

AGRADECIMIENTOS

Se hace difícil enumerar a los que de una u otra forma han acompañado en hacer realidad la culminación de este trabajo, no obstante, deseo expresar mis más sinceros agradecimientos a todos aquellos que hicieron posible este sueño y sin los cuales, no habría podido materializar sus resultados.

- A mi compañera de la vida: por su apoyo y comprensión.
- Al colectivo de profesores del CENFOLAB: por llenar un nuevo espacio en mi formación profesional.
- A mis compañeros de trabajo: que espiritualmente me alentaron e impulsaron para continuar y culminar la investigación.
- A los que de manera espontánea me ofrecieron apoyo durante la realización del trabajo.

A todos, mi eterna gratitud.

RESUMEN

Actualmente la escuela es la institución que más interviene con todo su sistema de influencias a la implementación del principio de vinculación del estudio con el trabajo mediante la realización de actividades de diversa naturaleza en la que los escolares se preparan para adquirir conocimientos y cualidades que le faciliten su inserción en una sociedad de trabajadores y así poder contribuir a su realización personal y espiritual.

Lo anterior nos exige mejorar el desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral de los escolares de la Educación Primaria de manera que se adquieran sólidos conocimientos utilizando para ello la integración de todos los factores implicados (maestros, escolares, padres y comunidad) unificando criterios y roles de cada miembro en el proceso de dirección, rompiendo con estilos tradicionales y con todos los hechos y situaciones que obstaculizan el desarrollo de este proceso..

El objetivo del presente trabajo es la propuesta de acciones desde la Dirección Municipal de Educación (DME) para mejorar el desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria para la cual se emplearon métodos del nivel teórico (análisis-síntesis e inductivo-deductivo), empíricos (encuesta, entrevista, la observación científica, la revisión documental y la triangulación) y estadísticos (estadística descriptiva).

La sistematización de los resultados alcanzados en la preparación a los directores revela que es factible la consecución de acciones para favorecer el desarrollo de la formación laboral a partir del mejoramiento de su desempeño profesional.

INDICE

CONTENIDOS	PÁGINAS
Introducción.....	1
Desarrollo.....	7
Epígrafe 1. Fundamentación teórica de la formación laboral en la Educación Primaria.	7
1.1 El desempeño profesional del director escolar en la educación Primaria.	34
Epígrafe 2. Diagnóstico del estado de la preparación de los directores escolares para dirigir el desarrollo de cualidades laborales.	38
2.1. Procesamiento de la información recopilada a partir de la aplicación de los instrumentos.	39
Epígrafe 3. El mejoramiento del desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria.	52
3.1 Acciones para mejorar el desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria.....	53
Epígrafe 4. Valoración de los resultados que se obtienen con la puesta en práctica de las acciones propuestas.	60
4.1 Principales resultados en la introducción de las acciones que se proponen para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores en la dirección de la calidad ser responsable en los escolares de la Educación Primaria.....	60
Conclusiones.	65
Bibliografía.	
Anexos.	

INTRODUCCIÓN

Las condiciones históricas concretas en que vive la humanidad están marcadas por la dinámica de los complejos procesos de cambio, transformaciones o reajustes sociales, sobre todo en los planos culturales, económicos, políticos, con una floreciente revolución científico técnica, abre a la escuela cubana grandes posibilidades para la transmisión de conocimientos a la par de la necesidad de formar un individuo moralmente superior, solidario, laborioso, responsable, capaz de insertarse de manera protagónica, y desplegar su actividad, en la vida social y fundamentalmente, en la laboral, atendiendo a la herencia de nuestros antepasados.

La formación laboral, está entre las prioridades que hoy se reclaman a la escuela primaria por la contribución que esta hace al desarrollo de la nación, pues como expresara nuestro Héroe Nacional José Martí: “La Educación Primaria debe rehacerse, (...) a fin de que al entrar el niño en la vida, en la edad temprana en que entran en ella los pobres, sepa todo lo indispensable para escoger su vía, ocuparse en algún oficio de utilidad general, conocer lo que vale como columna y brazo de su pueblo (...)”

Para este cambio educativo en la formación del niño, se hace necesario elevar la preparación de los directores para que estos puedan incidir en la institución educacional con nuevas formas de hacer. Reforzar la manera en que la actividad profesional de dirección puede conducir a la transformación del escolar con modos de actuación que le permitan su formación al incorporarse como sujetos activos en el mundo laboral, en el que las cualidades laborales se conviertan en normas que lo orienten a actuar ante la realidad, es una premisa esencial en la investigación.

El papel que ocupa hoy el proceso de formación laboral para la sociedad, constituye un reto para la Educación Primaria, por tanto se exalta la necesidad de la preparación del director como instrumento para su conducción efectiva desde la escuela. En la medida que se logre el mejoramiento de su desempeño profesional se darán pasos seguros para perfeccionar la formación laboral que desarrolla la escuela, en la que el escolar es el centro mediado por la actividad del maestro.

La actividad pedagógica profesional de dirección que desde el Departamento de Primaria de la DME se realiza nos permite transformar la labor de los directores de escuelas en

función de elevar la calidad en la dirección del proceso de formación laboral a través de la influencia consciente, sistemática y estable en este, para lograr el cumplimiento de los objetivos que como encargo se ha dado a la institución escolar.

Por tanto, se plantea como **tema** a desarrollar en esta investigación: **acciones para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria.**

Este tema sugiere la necesidad de otorgar a los directores, herramientas de trabajo que garanticen eficiencia al conducirse para la dirección acertada del accionar de los maestros en los diferentes espacios que en la escuela contribuyen a la formación laboral de los escolares, de manera que se perfeccione la actividad de dirección vista desde una concepción más integral pues el trabajo educativo es una exigencia de la dirección educacional al facilitar la formación de cualidades laborales.

Lo anteriormente expuesto evidencia la exigencia de que el director escolar cuente con las competencias profesionales y los instrumentos adecuados en el desempeño de sus funciones de modo alcance un equilibrio entre las actividades estrictamente pedagógicas y las relacionadas con la gestión y el desarrollo de sus roles de contenido político – ideológico, técnico – metodológico, científico – pedagógico y administrativo.

Encauzar el accionar del Departamento de Primaria de la DME, responsabilizados con la preparación del director escolar, es de gran importancia, y con ello el perfeccionamiento de los modos de actuación de los metodólogos como parte de desempeño integral para orientar, asesorar y controlar la dirección del proceso de formación laboral, que implica tomar decisiones acertadas para solucionar los problemas.

En este sentido los metodólogos son “funcionarios del Estado que se subordinan a directores y jefes de educación en el nivel (...) municipal y responden por la calidad del proceso educativo en las diferentes instituciones educativas” (Reglamento del trabajo metodológico, 2014, p. 45)

De ahí la responsabilidad esencial del metodólogo municipal en el trabajo con los cuadros de dirección de las estructuras subordinadas, con el objetivo de dotarlos de los conocimientos, hábitos y habilidades que les permita organizar, asesorar y evaluar en la escuela el proceso de formación laboral que tiene encargado.

El Departamento de Primaria de la DME está compuesto por un equipo metodológico que reúne a 9 metodólogos y un jefe de departamento los que tienen como responsabilidad esencial la de responder por la preparación de las estructuras de dirección subordinadas, en especial de los directores de instituciones educativas que existen en el territorio de manera que se garantice la planificación, ejecución y control del trabajo tomando como fin la clase y demás formas organizativas en función de la calidad del proceso educativo y del cumplimiento del fin y los objetivos de la Educación.

Para el diagnóstico del estado actual de la formación laboral en las instituciones educativas del municipio teniendo en cuenta el desempeño profesional de los directores escolares, se aplicaron en la práctica educativa un conjunto de instrumentos los que permitieron la constatación de las principales regularidades que afectan este proceso a partir de la triangulación de las fuentes utilizadas:

1. Los directores no intencionan desde el sistema de dirección las acciones para la atención a la formación laboral con la implicación coherente de todos los contextos socioeducativos que intervienen en este proceso limitando la formación integral de los escolares.
2. No garantizan el propósito educativo hacia lo laboral en las actividades que se realizan con los escolares de manera que comprendan la utilidad social del trabajo que ejecutan y sientan amor hacia este.
3. En los órganos de dirección y técnicos los directores no favorecen el análisis y evaluación de los objetivos formativos de cada grado, en especial de los referidos a la formación laboral.
4. Los directores carecen de una coherente concepción teórica y metodológica de la formación laboral en la escuela primaria que le permitan su salida curricular y extracurricular en el proceso pedagógico.
5. No logran orientar el trabajo metodológico hacia el trabajo educativo dirigido a la formación laboral de los escolares de manera que los maestros cuenten con las herramientas necesarias para su conducción desde el proceso pedagógico.

6. El trabajo científico-metodológico no es aprovechado por los directores como instrumento orientado hacia la divulgación e implementación de experiencias pedagógicas sobre el proceso de formación laboral.
7. La clase no se asume por los directores con el propósito formativo que esta posee por lo que se dificulta la formación del escolar para la vida laboral.
8. Los objetivos formativos de los distintos grados no son atendidos por el director periódicamente de manera que los maestros se encuentren en condiciones de atenderlos desde el proceso de enseñanza-aprendizaje como parte del seguimiento al diagnóstico de los escolares.
9. La vinculación de la escuela con el resto de los contextos socioeducativos asociados a las actividades laborales que los escolares desarrollan se encuentra limitada por la pobre utilización y protagonismo que logra el director escolar en las organizaciones, la familia y la comunidad.
10. Los directores no emplean con frecuencia las escuelas de educación familiar con temáticas vinculadas a la educación para el trabajo.

Estas regularidades reflejan una **contradicción** la que se manifiesta entre la necesidad de la formación laboral en los escolares y las insuficiencias que presentan los directores en su desempeño profesional para dirigir este proceso en la escuela.

Por estas razones se identifica como **problema profesional** el siguiente: *¿Cómo mejorar el desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral de los escolares en la Educación Primaria?*

Las principales **causas** que generan el problema identificado en el proceso de formación laboral que se lleva a cabo en la escuela primaria, según el diagnóstico realizado, se centran en lo siguiente:

- Es insuficiente preparación de los directores escolares sobre la concepción teórica y metodológica para dirigir la formación laboral en la escuela primaria.
- No se materializan acciones de preparación a los directores en función de favorecer la formación laboral de los escolares en los distintos procesos que se desarrollan en la escuela desde su desempeño profesional.

Es por eso que se plantea como **objetivo** de este trabajo: *proponer acciones para mejorar el desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral de los escolares en la Educación Primaria.*

Para el desarrollo del presente trabajo se trazan las siguientes **tareas de investigación**:

1. Determinar los fundamentos teóricos que sustentan la formación laboral en la escuela primaria.
2. Diagnosticar el estado de la preparación de los directores escolares para dirigir la formación laboral en la Educación Primaria.
3. Elaborar acciones para mejorar el desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de Educación Primaria.
4. Constatar la factibilidad de las acciones para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria.

Para emprender esta investigación se aplican los **métodos** de investigación del nivel **teórico** siguientes:

Análisis-síntesis: para el análisis crítico a la literatura especializada que fundamenta y sustenta la formación laboral. Se utiliza, además, para interpretar los resultados del diagnóstico y en la elaboración de las conclusiones de la investigación.

Inductivo-deductivo: para caracterizar la formación laboral y determinar cómo se desarrolla a partir del desempeño profesional de los directores; así como para inferir la necesidad de elaborar acciones que favorezca la dirección de este proceso por los directores.

Del nivel **empírico** se emplearon los métodos que se relacionan a continuación:

Encuestas y entrevistas: para diagnosticar los conocimientos que poseen los directores para orientar la formación laboral en la escuela primaria a partir de sus criterios, opiniones, juicios y valoraciones.

Observación científica: para obtener información sobre el desempeño profesional de los directores al dirigir la formación laboral de los escolares; así como valorar su desarrollo

durante los distintos procesos que ocurren en la escuela y constatar la existencia del problema profesional.

Revisión documental: para constatar la efectividad en la dirección de la formación laboral por los directores sobre la base de los documentos que se establecen en la escuela para la planificación del trabajo, las actas de las reuniones de los órganos de dirección y técnicos y los planes de clases de los maestros en los centros de la Educación Primaria en el municipio.

Triangulación: para sistematizar e integrar la información que se recoge a través de los diferentes métodos que se aplican, lo que posibilita declarar criterios y elementos conclusivos desde el punto de vista cualitativo.

Desde el punto de vista estadístico, se emplea la estadística descriptiva para realizar el procesamiento de la información recopilada a través de los instrumentos que se aplican. Se emplea también en la construcción de tablas, gráficas y en la realización de breves inferencias sobre la base del cálculo porcentual a partir de los resultados del diagnóstico.

Para la realización del trabajo la población está formada por los 34 directores de escuelas primarias del municipio Banes en los que están incluidos 17 directores de escuelas urbanas, una directora de una escuela rural graduada y 16 de unidades territoriales. Dentro de estos existen 2 centros mixtos, uno urbano y otro rural, con matrícula de primaria y secundaria básica. La muestra que se selecciona de manera intencional coincide con la totalidad de la población; no obstante, se precisa que para la búsqueda de información al aplicar los instrumentos que permiten el diagnóstico se trabajó con 102 maestros de estos centros.

La alternativa de solución que se propone al problema profesional identificado, consiste en la propuesta y aplicación de acciones que se ejecutan desde el Departamento de Primaria de la DME teniendo en cuenta las dimensiones organización escolar, trabajo metodológico, proceso de enseñanza-aprendizaje y vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad las cuales contribuyen al mejoramiento del desempeño profesional de los directores escolares para dirigir la formación laboral de los escolares en la Educación Primaria.

DESARROLLO

Epígrafe 1: Fundamentación teórica de la formación laboral en la Educación Primaria

En una sociedad que día a día avanza de manera creciente hacia nuevas formas de descubrir e interpretar el conocimiento y donde la formación de los individuos se convierte en una prioridad para la escuela por la diversidad de influencias que inciden en estos y los cambios educativos que se producen continuamente, el cumplimiento de las funciones del director escolar y su consiguiente preparación tiene hoy mayor relevancia.

La educación cubana tiene como **objetivo esencial y supremo** la plena incorporación para la vida social del ser humano y así se establece en las Tesis y Resoluciones del Primer Partido Comunista de Cuba (1978) en la cual se precisa:

La política educacional del partido ha planteado como **fin** formar las nuevas generaciones y a todo el pueblo en la concepción científica del mundo, es decir, la del materialismo dialéctico e histórico; desarrollar en toda su plenitud humana las capacidades intelectuales, físicas y espirituales del individuo y fomentar, en él, elevados sentimientos y gustos estéticos; convertir los principios ideopolíticos y morales comunistas en convicciones personales y hábitos de conducta diaria. (p. 413)

De igual manera en el Programa del Partido Comunista de Cuba (1986) está precisada la **finalidad de la educación** la que se dirige a "(...) la formación de convicciones personales y hábitos de conducta, y el logro de personalidades integralmente desarrolladas que piensen y actúen creadoramente, aptas para construir la nueva sociedad y defender las conquistas de la Revolución" (p. 133)

En tal sentido nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro Ruz (1976) ha señalado que "el objetivo de la educación es preparar al individuo para su vida social, (...) y eso está indisolublemente vinculado al trabajo, a la actividad que ese ser humano tiene que desempeñar a lo largo de su vida" (p. 98)

De ahí que formar a las nuevas generaciones en y para el trabajo en una tarea ineludible de la escuela, de manera que se formen y consoliden las cualidades laborales que lo orienten a la obtención de productos y/o prestación de un servicio de utilidad y necesidad

social a lo largo de la vida. En el pensamiento y la obra de José Martí se fundamenta esta concepción: “En la escuela se ha de aprender el manejo de las fuerzas con que en la vida se ha de luchar. Escuelas no debería decirse sino talleres”. (Martí, 1975, p. 53)

En la actualidad nuestra sociedad no ha estado ajena a la necesidad de que en todas sus esferas se exalte el papel del trabajo y en tal sentido en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, al aprobar los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución (2011), reconoció que este debe recuperar su valor como la vía principal para favorecer al desarrollo de la sociedad y al bienestar personal y familiar.

Para materializar lo anterior la pedagogía cubana tiene como un principio insustituible la **vinculación del estudio con el trabajo**. Actualmente la escuela es la institución que más interviene con todo su sistema de influencias a la implementación de este principio mediante la realización de actividades de diversa naturaleza en la que los escolares se preparan para adquirir conocimientos y cualidades que le faciliten su inserción en una sociedad de trabajadores y así poder contribuir a su realización personal y espiritual.

La puesta en práctica de este principio es la base para interrelacionar correctamente las actividades académicas con las de carácter productivo, en función de preparar al hombre para la vida desde el trabajo.

La formación laboral es esencial en este propósito donde los recursos humanos constituyen de gran valía para el ascenso a estadios superiores de desarrollo social y espiritual. A tal efecto la escuela es fundamental en las aspiraciones que se plantean y en el Modelo de Escuela Primaria se identifican claramente estos propósitos:

La **Escuela Primaria tiene como fin** contribuir a la formación integral de la personalidad del escolar, fomentando 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 el sistema de valores e ideales de la Revolución Socialista. (Rico, Santos, Martín-Viaña, García y Castillo, 2008, p. 24)

También se identifican como **objetivos de este nivel** de educación que el escolar debe “(...) reconocer en el trabajo el valor de la cooperación y su responsabilidad con el éxito colectivo (...)”; así como “mostrar una actitud laboriosa y responsable ante las tareas que se le encomiendan (...)” (Rico et al., 2008, p. 25)

En esencia, la educación debe garantizar la preparación del hombre para la vida y en este sentido, como proceso social único del conocimiento, combina en sí, dialécticamente, la actividad teórica y práctica. El vínculo con la práctica, es uno de los elementos esenciales en la formación del hombre ya que permite profundizar los conocimientos recibidos, posibilita el perfeccionamiento constante de todo profesional, supone una preparación en un justo equilibrio dialéctico que garantiza una elevada formación, posibilita además, resolver los múltiples problemas que se presentan en la práctica escolar. Por tanto, la actividad intelectual y práctica son las que garantizan la salida de los conocimientos, la destreza en las habilidades y las posibilidades ilimitadas de la capacidad para lograr nuevos aprendizajes.

El análisis etimológico del término **formación** indica que se refiere a la forma, que da forma; y el término formar, procede del latín *formare* y significa *dar forma a una cosa*, juntar, congregar personas o cosas, uniéndolos entre sí para que hagan aquellos un cuerpo y estos un todo.

Este análisis nos conduce a inferir que la formación se refiere a aquel proceso que permite integrar, componer, crear, transformar para adquirir una nueva y superior cualidad. (Leyva y Mendoza, 2005)

La formación laboral ocupa un lugar importante dentro de las cualidades de la personalidad de los sujetos pues debe propiciar la creación de una sociedad en la que la producción de bienes y servicios estén a la par de la existencia de personas laboriosas, solidarias, independientes y responsables.

Actualmente el Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB) de la Universidad de Holguín define que la **formación laboral** es el “proceso y resultado del desarrollo de las cualidades de la personalidad que orienta al sujeto a prestar un servicio o a obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida” (Leyva & Mendoza, 2011)

En relación a la comprensión en este concepto de las categorías **proceso y resultado**, Leyva y Mendoza (2014) señalan que en este concepto se interpreta la formación laboral como **proceso** a partir de la sistematización de acciones de carácter administrativo, docente-metodológico, educativas, de superación e investigación concebida desde las

influencias educativas que posee el currículo de la educación. Se comprende como **resultado** pues está dirigida al desarrollo de cualidades laborales mediante la producción de artículos y la prestación de servicios de necesidad y utilidad social, así como a la formación vocacional del escolar que le permitan interesarse por la elección de un oficio, especialidad técnica de la Enseñanza Técnica y Profesional o la carrera universitaria a estudiar en el futuro.

En la Educación Primaria lo anterior se concibe mediante una estrategia formativa a nivel de institución educativa que estimula la formación laboral de los escolares mediante acciones que favorecen su inserción en diferentes contextos socioeducativos, contribuyendo a su preparación para la vida y a la determinación en ellos de inclinación vocacionales.

El autor de este trabajo asume de la filosofía marxista el **principio de la práctica** como fundamento de la teoría dialéctico – materialista del conocimiento el cual respalda la concepción de formación laboral que se defiende para la escuela primaria cubana.

Este principio revela la esencia más profunda de la revolución efectuada por el marxismo en la teoría del conocimiento. De acuerdo con Lenin (1974): “El punto de vista de la vida, de la práctica, debe ser el punto de vista primero y fundamental de la teoría del conocimiento”. (p. 144) De ahí la importancia que se le concede en la formación laboral la relación teoría - práctica, al vínculo del estudio con el trabajo y a la escuela en la vida.

Por tanto en el proceso de formación laboral que desarrolla la escuela, se hace necesario dirigir la transformación práctica de la naturaleza y reflejar esa transformación en los escolares y la sociedad en general, lo que hace que se enfrente a múltiples contradicciones. La toma de conciencia sobre esas contradicciones la convierte en problemas que es necesario resolver, que exigen solución. La preparación de los escolares para enfrentar y solucionar problemas de la práctica debe ser concebida como parte de su formación laboral.

La materialización de este principio en la escuela se expresa en la vinculación práctica que tienen los programas de las asignaturas, en la realización de actividades socialmente útiles, en los trabajos en áreas mediante el trabajo en huertos, parcelas, canteros, viveros, jardines, bosques martianos, entre otros.

Como se ha podido valorar la categoría actividad es esencial para el desarrollo de la formación laboral. Leontiev, A. N. (1981) define la **actividad** como el proceso de interacción sujeto-objeto dirigido a satisfacer las necesidades del sujeto, que responde a un motivo que le proporciona orientación, sentido e intención. De tal manera que se entiende que la psiquis humana tiene un condicionamiento social pues la personalidad se forma y desarrolla mediada por la actividad, elemento este que permite esclarecer que la personalidad es social por su origen y contenido.

En tal sentido, Pupo (2006) define al **sujeto** como “al hombre sociohistóricamente determinado y portador de la actividad humana. Se expresa como sujeto individual, grupal o como la sociedad en general” y al **objeto** como “la parte de la realidad humanizada por el hombre, es la parte de la realidad que el hombre ha integrado a su actividad. La porción de la naturaleza o la sociedad que el hombre subjetiva, espiritualiza con su actividad práctico – espiritual” (p. 62)

Por tanto del análisis de la actividad en la relación sujeto – objeto resulta pertinente analizar que a través de las actividades laborales que realizan los escolares en los diversos contextos socioeducativos, se revelan las relaciones entre el sujeto con el objeto, es decir, cada escolar (sujeto) transforma la realidad (produce artículos o presta servicios) al interactuar con los medios de trabajo que utiliza y con la ayuda de otros sujetos como parte de la socialización que caracteriza la actividad. (Leyva et al., 2011)

En la relación sujeto-objeto la actividad que realiza el escolar, como forma de existencia, desarrollo y transformación de la realidad, se expresa en actividad práctica, actividad cognoscitiva, actividad comunicativa y actividad valorativa, las que existen estrechamente vinculadas como expresión única de esta relación.

Para Pupo (2006) la **actividad práctica** “es una relación esencial sujeto- objeto y sujeto-sujeto, donde lo ideal y lo material se convierten recíprocamente, devienen idénticos. La práctica es fundamento, base, fin y criterio valorativo de la verdad”. (p. 62)

Esta definición nos conlleva a enunciar que en la formación laboral la práctica se convierte en vía para que el escolar obtenga conocimientos a partir de que éste se genera en ella, en la medida que se integre a la realidad que lo rodea.

La **actividad cognoscitiva** es un concepto que designa el modo en que existe la conciencia. Es un proceso de aprehensión de la realidad que va de la sensación hasta la formación de conceptos, cuya forma superior tiene lugar en la teoría científica. El hombre conoce porque actúa prácticamente. Por supuesto, el resultado de la actividad cognoscitiva es el conocimiento en sus dos niveles: empírico y teórico. (Pupo, 2006, p. 62)

La actividad cognoscitiva constituye una forma esencial de la actividad espiritual del hombre. En el caso específico del escolar primario, su formación y desarrolla está dado por los conocimientos, habilidades, capacidades, cualidades que adquiere a partir de su mediación con los diferentes contextos y su implicación en actividades que en este se desarrollan.

En el proceso de reproducción ideal del mundo el hombre no solo refleja los objetos tal como existen con independencia de sus necesidades e intereses, sino que, además, los enjuicia desde el ángulo de la significación que estos objetos poseen, es decir, los valora positiva o negativamente. La **actividad valorativa** “es un concepto que designa el modo en que existen las necesidades, los intereses y los fines del hombre. El valor es el ser de las cosas para el hombre. Es el significado que tienen las cosas para el hombre. (...)”. (Pupo, 2006, pp. 62-63)

En resumen, la **valoración** podemos definirla como el reflejo en la conciencia del hombre de la significación que para él poseen los objetos, fenómenos y procesos de la realidad que le rodea.

Por lo tanto, el aspecto valorativo de la actividad del escolar está estrechamente vinculado a la capacidad de crear que ineludiblemente tiene el hombre en todas sus manifestaciones, empezando por la propia creación práctica. El hombre crea porque valora la realidad, la asume críticamente, movido por las necesidades prácticas.

Las relaciones de comunicación que se producen entre los sujetos en el proceso de formación laboral que ocurre en los diferentes contextos socioeducativos, ocupa un importante lugar en la interpretación del devenir social. Al respecto Pupo (2006) ha esclarecido sobre la **actividad comunicativa** que “la comunicación es un concepto que designa el intercambio de actividad, en sus diversas formas y manifestaciones, así como

sus resultados, ya sean conductas, experiencias, en fin el intercambio del proceso y resultado de la actividad humana y la cultura” (p. 63)

Es por eso que el proceso de enseñanza no puede ser limitado solo a la comunicación entre el que enseña y el que estudia, la actividad de los escolares debe estar orientada al mundo de las cosas, sin las cuales no pueden transmitirse los conocimientos que constituyen el contenido de la enseñanza. La actividad comunicativa favorece el establecimiento de las relaciones entre la actividad cognitiva, valorativa y práctica en una unidad dialéctica que resulta esencial para la educación de valores morales por medio de la actividad que realizan los escolares, en este caso la actividad laboral. (Leyva et al., 2011)

En consecuencia, se toma como referencia el principio de **formación de la psiquis en la actividad y la comunicación**, aportado por la Psicología el cual sirve de guía teórico-metodológica para el trabajo de formación laboral que se desarrolla en la escuela cubana.

Este principio nos aporta que la psiquis se forma en la actividad que el sujeto realiza con el medio y en la comunicación que establece con las demás personas, es resultado de dicha actividad y comunicación.

Es a través de la actividad y la comunicación que el sujeto se desarrolla y deviene en personalidad, es a través de las interacciones sujeto – objeto y sujeto – sujeto que este alcanza su desarrollo y materializa la integración entre los factores internos y externos. Precisamente la formación laboral se configura en el curso de la actividad y la comunicación que se establece en el marco de las relaciones del sujeto psicológico con el sujeto social.

Por tanto, se considera que el proceso docente-educativo es elemento esencial para el desarrollo de la personalidad a partir de la actividad y la comunicación, considerándose la interrelación de los sujetos desde lo sociocultural, lo que existe en la sociedad y en todas las esferas que con ella interactúan. De ahí la necesidad de la socialización y la comunicación. (Vigotski, 1979)

La actividad laboral según Cerezal (2001), citado por Leyva (2011) es una forma de interacción del hombre con la naturaleza. El trabajo según Marx es, en primer término, un proceso de interacción entre la naturaleza y el hombre, proceso en que este realiza y

controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza con el fin de satisfacer sus necesidades.

De ahí que 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 producción de artículos o la prestación de servicios de utilidad social, el **hacer** (expresión de la actividad práctica) que incluye el desarrollo de habilidades manuales, intelectuales, el **ser** (expresión de la actividad valorativa) en el cual se lleva a cabo precisamente el proceso de educación en valores morales requeridos para la formación laboral del sujeto 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, en la cual está inherente la educación en valores morales. (Leyva et al., 2011)

En este sentido, se reconoce que el trabajo y el desarrollo del hombre están íntimamente relacionados; es el trabajo el que propició la evolución del hombre como especie inteligente. Engels (1970) nos ayuda a comprender el desarrollo dialéctico del surgimiento del hombre como ser social: “El trabajo (...) es la condición básica y fundamental de toda la vida humana y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, podemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre (...)” (p. 499)

De ello se deriva la necesidad de profundizar en la concepción materialista de la historia aportada por Marx y Engels, concepción que partió del estudio de los propios hechos reales, y, en primer lugar, de la producción de bienes materiales. “Esta última fue comprendida como la forma de actividad en la que los hombres convierten la naturaleza en cuerpo inorgánico suyo, y que tiene por fin la elaboración de los bienes y medios de vida necesarios para la existencia humana, como resultado de lo cual se transforma la naturaleza y el hombre mismo.” (Guadarrama, 1992, p. 31)

Por tanto, se entiende que la formación laboral que se desarrolla desde los diferentes contextos, y en especial desde la escuela, dirigida a la obtención de productos o a la prestación de servicios de utilidad y necesidad social, permitirá no solo la transformación

de la naturaleza en la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales, sino que conduce a la transformación del propio sujeto.

La práctica social y el trabajo solo no conducen a la creación bienes materiales y espirituales necesarios para la vida, sino que además devienen actos de objetivación de fines e ideas en la realidad. Es decir, en la actividad laboral el hombre humaniza la naturaleza para crear objetos que satisfacen sus necesidades y al mismo tiempo materializa sus propios proyectos engendrados por las necesidades prácticas de su ser social. (Martínez, 2014)

Se considera necesario hacer destacar que el **papel del trabajo** en la sociedad es el de preparar al hombre para dar solución a los problemas que se le presentan en la práctica social, en la vida. No obstante, el trabajo por sí solo no puede lograr tal propósito, pues se necesita de instituciones que faciliten esta preparación con el apoyo del trabajo.

La teoría sociológica aporta principios que son imprescindibles tener en cuenta para conjugar el sistema de influencias educativas a desarrollar con el escolar en función de su formación laboral. Estos son: la relación escuela familia - comunidad, la relación individuo sociedad y la integración y cooperación.

Con respecto a **la relación escuela – familia - comunidad** es importante hacer saber que la educación familiar tiene que vincularse de manera estrecha con los demás agentes educativos de la sociedad: la escuela, comunidad, organizaciones sociales, políticas y culturales. Pues de esta forma es que se logra integrar el sistema de influencias que genera cada institución y con ello formar cualidades laborales en la personalidad del sujeto que le permitan incorporarse a la sociedad con una preparación para la vida adaptada al contexto social y transformarlo para satisfacer necesidades sociales.

Sobre el principio de **la relación individuo - sociedad** cabe expresar que un individuo puede ser más original cuanto más completa sea su asimilación de los contenidos sociales. Una sociedad puede ser más completa en la medida que produzca más originalidad en sus individuos. Por tanto, esta relación juega un papel importante tanto en la formación del individuo como de la propia sociedad.

En relación con el principio de **la integración y cooperación** hay que señalar que una organización social como el proceso pedagógico, y dentro de este, la formación laboral, no

está constituida de manera sencilla por un conjunto de individuos, sino que está formada por la conjunción de los grupos sociales de los cuales pertenecen estos individuos en calidad de portadores de funciones. Por lo que la cooperación mutua entre estos tiene un significado esencial para su conformación y desarrollo. (Martínez, 2014)

Según Leyva y Mendoza (2003), los **factores sociales** constituyen un sistema complejo de influencias en la que participa toda la sociedad (familia, escuela, comunidad, empresa, instituciones oficiales, organizaciones políticas y de masas, instituciones científicas, medios de comunicación, grupos informales, entre otros), y que actúan como fuentes del desarrollo psíquico del individuo. A través de los factores sociales o interpersonales que se integran las dimensiones individual y social de la subjetividad, y se ve al contexto, no como un fenómeno externo al hombre, sino constituido en su propia subjetividad.

Por lo anterior expresado, es que se asume **la teoría Histórico Cultural de Vigotski**, que integra desde una perspectiva dialéctica la naturaleza interna, autónoma, activa, independiente y reguladora de la psiquis humana y su naturaleza histórico-social, toda vez que explica, a través del proceso de la actividad el surgimiento y desarrollo de la subjetividad humana bajo la influencia determinante del medio social en la formación laboral. (Leyva et al., 2011)

Esto nos permite valorar que las características, cualidades y procesos propios que se manifiestan en la formación laboral del escolar primario, los niveles en que se organizan y regulan su comportamiento y la interacción con el medio no vienen dados con el nacimiento, sino que se forman y desarrollan durante su vida, en el proceso de interacción con el medio.

En el proceso docente-educativo el escolar no solo debe reflejar los conocimientos adquiridos sobre la formación laboral (esfera cognitiva), sino que este reflejo implica una relación con las necesidades de su contexto social (esfera afectiva). Es por ello que se establecen relaciones afectivas positivas fundamentalmente con aquellos aspectos de la realidad que satisfacen nuestras necesidades y los motivos fundamentales.

De ahí, la importancia que tiene el papel del maestro dentro del proceso docente-educativo, para poder interactuar con el escolar, su familia y la comunidad al lograr una

participación activa y transformadora, aspectos estos que en la dirección escolar son claves para organización de la labor educativa.

Asociado a lo anterior se reconoce el valor que tiene para la formación laboral uno de los aportes principales de Vigotski, **la Zona de Desarrollo Próximo** que se define como: “La distancia entre el nivel real de desarrollo determinado por la capacidad de resolver un problema y el nivel de desarrollo potencial determinado a través de la resolución de problemas bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz” (Rico, 2003, p. 3)

De ahí, que el proceso de formación laboral que lleva a cabo la escuela primaria sea eminentemente social e individual a partir de la articulación de factores internos y externos, los que garantizan el éxito mediante la integración dinámica de padres, educadores, comunidad y sociedad en general, operando como una unidad armónica y desarrollando la personalidad del escolar.

El escolar cuando se pone en contacto con actividades laborales aprende nuevos conocimientos, desarrolla acciones prácticas y mentales que traen un desarrollo en su personalidad, desarrolla hábitos, habilidades, la percepción, la memoria, el pensamiento. Pero esto no se realiza aislado, sino en interrelación con otros sujetos, que puede ser: el profesor, los compañeros, la familia, donde se intercambian ideas, opiniones, se transmiten valoraciones, juicios que ayudan a reforzar la actividad y desarrollarles normas de conducta que influyen en su personalidad y en la elección de la futura profesión.

En resumen, la personalidad del escolar y por consiguiente las cualidades que la orientan a crear productos de necesidad y utilidad social, no vienen dadas desde su nacimiento, sino que se forman, desarrollan y modifican en la interacción con sus condiciones sociales de vida y educación, a través de la actividad y la comunicación y como resultado de esta. Para desarrollar un proceso de formación laboral acertado, no se debe esperar a que se produzca el desarrollo psíquico para influenciar sobre el individuo, sino que se deben plantear tareas y metas a alcanzar desde edades tempranas, tomando en consideración el nivel alcanzado y a partir de ahí planificar y dirigir el proceso.

Esto nos conduce a tomar partida en relación a **los rasgos o cualidades** “como las características estables de la personalidad que expresan las actitudes del hombre hacia los objetos y fenómenos de la realidad” (Pérez, Bermúdez, Sainz & Barrera, 2004, p. 59)

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 de la personalidad, continúa reflexionando Baxter (2002), 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,
- Las formas de conducta en las que se expresa la cualidad.

Atendiendo a lo analizado anteriormente, se asume como **cualidades reveladoras de la formación laboral** a las “características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral” (Infante, 2011)

En tal sentido, las cualidades reveladoras de la formación laboral, muestran el resultado de la evolución del sujeto (proceso), entendiéndose en este caso al escolar, el que mediante sus vivencias y la interacción consigo mismo, con los que le rodean 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.

Finalmente, se hace necesario destacar que aunque no es la intención directa de la investigación el desarrollo de cualidades laborales, sí tendrán efecto en el trabajo que se realiza como parte de la implementación de la propuesta por lo que el autor asume para la

Educación Primaria las que propone Infante (2011), citadas por Alonso, Leyva y Mendoza (2014), como se muestra a continuación:

Ser sensible para detectar problemas durante el trabajo: Se expresa en la capacidad para percibir y comprender los problemas que surgen durante la actividad laboral, lo cual presupone:

1. Conocer lo que ocurre durante el trabajo.
2. Identificar las necesidades y problemas que se presentan durante el trabajo.
3. Empatizar y tener una vinculación profunda con los demás y demostrar preocupación por sus problemas.
4. Proponer soluciones y colaborar para mejorar la realidad social.

Ser perseverante ante los obstáculos que surjan para alcanzar los objetivos: Se expresa en la posibilidad de sostener su actuación ante las exigencias de las actividades laborales durante el trabajo, lo cual presupone:

1. Trabajar con empeño para alcanzar las metas y prever los obstáculos.
2. Mantener una actitud firme ante las dificultades.
3. Enfrentar los retos sin miedo, con compromiso y decisión para cumplir la tarea.
4. Buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir.
5. Establecer objetivos que se puedan alcanzar a partir de las habilidades, posibilidades, conocimientos y estrategias con que cuentan.
6. Considerar la cooperación de los otros como fuente de enriquecimiento de sus recursos personales.

Ser responsable para pertenecer a un grupo laboral: Se expresa en el compromiso, el sentido del deber, los esfuerzos que realizan los sujetos ante el cumplimiento de las actividades laborales que se le asignen, lo que implica:

1. Reflexionar, administrar, orientar, valorar y asumir las consecuencias de sus acciones y decisiones.
2. Reconocer y responder a sus propias inquietudes y las de los demás.

3. Promover la superación individual y grupal.
4. Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad grupal asignada.
5. Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales con que cuenta.
6. Cumplir con las normas de comportamiento social.

Ser independiente en sus actuaciones para desarrollar las actividades laborales individuales que se le asignan: Se expresa en la capacidad de emplear los recursos personales en la realización de las actividades laborales, lo que implica:

1. Conocer sus limitaciones y potencialidades.
2. Desenvolverse por sus propios medios para experimentar diferentes variantes en la búsqueda de la comprensión y realización de la actividad laboral.
3. Tener opinión propia sobre las acciones a desarrollar.
4. Nutrirse de las relaciones que mantiene con sus compañeros y con los contextos de su actuación.

Ser solidario para compartir sus ideas, sus conocimientos, sus resultados: Se expresa en la determinación firme y perseverante de los sujetos de comprometerse por el bien común. Presupone:

1. Reconocer en el bien común, el sentido de una vida exitosa para todos.
2. Responder a las necesidades de los demás y de los contextos.
3. Expresar en su actuación la disposición de cooperar con los otros para alcanzar una meta común y valorar la ayuda que se recibe de los demás.
4. Mostrar disfrute por el trabajo en grupo y cumplir los compromisos.
5. Comprender y apoyar a los demás en sus tareas individuales y grupales con el fin de enriquecer sus recursos personales.
6. Respetar la diversidad sociocultural y mostrar potencialidades que le permitan establecer una comunicación eficiente.

Ser flexible para adaptarse a las condiciones cambiantes: Se expresa en la capacidad de adaptarse con rapidez a las circunstancias, los tiempos y las personas, lo que implica:

1. Aprender a escuchar y a observar con atención todo lo que ocurre a su alrededor durante el trabajo que realizan.
2. Enfrentar y resolver dificultades y contradicciones.
3. Tomar lo mejor de cada circunstancia y hacer a un lado todo aquello que no es conveniente.
4. Mostrar disposición para llegar a un acuerdo común y enriquecerse de las opiniones de los demás.
5. Estar abierto a la comunicación y a la adquisición de nuevas experiencias.
6. Hacer compatibles con los demás su estilo personal de trabajo, sus costumbres, hábitos y modo de actuar, para ser más productivos y mejorar la comunicación.
7. Rectificar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados.

Ser creativo para encontrar soluciones a los problemas durante el trabajo: Se expresa en la capacidad de los sujetos de generar nuevas ideas para solucionar los problemas que se presentan durante el trabajo. Esto presupone:

1. Mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de trabajo.
2. Manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen durante el trabajo.
3. Expresar interés por detectar y resolver los problemas que se presentan durante el trabajo.
4. Demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas que se presentan durante el trabajo.
5. Desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de los problemas sociolaborales.

6. Combinar los conocimientos y experiencias de todos en la generación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas sociolaborales.
7. Manifestar fluidez en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas durante el trabajo.

Ser laborioso ante las tareas que se le encomiendan: Se expresa en la capacidad de desarrollar las actividades laborales con responsabilidad, cuidado y esmero, lo que presupone:

1. Cumplir con las actividades laborales que realiza con responsabilidad.
2. Actuar de manera cuidadosa, dedicada y esforzada durante la realización de las actividades laborales.
3. Mostrar actitud positiva ante el trabajo a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades laborales que realiza.
4. Mantener limpio, organizado y dispuesto el puesto de trabajo.
5. Presentar los resultados del trabajo con limpieza y orden.

Ser autodeterminado para el futuro: Se expresa en la capacidad de elegir un camino determinado en la vida, de buscar un lugar en el proceso social de producción, lo cual implica:

1. Análisis de las posibilidades prácticas de su futura o presente profesión.
2. Análisis de los recursos internos con que cuentan (capacidades, inclinaciones, conocimientos, hábitos, habilidades, temperamento, carácter).
3. Constancia en los intereses cognoscitivos y profesionales.
4. Planteamiento de objetivos mediatos y conscientes que orientan su conducta.
5. Tomar decisiones y mantenerlas de manera consciente.

Lo anterior impone la necesidad de fomentar una formación laboral que permita la integración de los **conocimientos y los valores** como parte de la formación y desarrollo de la personalidad del escolar que cursa la enseñanza primaria.

Por su relación con el concepto de formación laboral, el autor asume la definición de valores dada por Báxter (2002):

Los valores son considerados como una compleja formación de la personalidad, contenida no solo en la estructura cognitiva, sino fundamentalmente en los profundos procesos de la vida social, cultural y en la concepción del mundo del hombre, que existen en la realidad, como parte de la conciencia social y en estrecha correspondencia y dependencia del tipo de sociedad en el que niños, adolescentes y jóvenes interactúan y se forman.

Siendo consecuentes con esta definición y con el concepto de formación laboral que se asume, se puede inferir que como parte del proceso de formación laboral que se realiza en la Educación Primaria, se debe educar a los escolares en valores requeridos en la personalidad hacia la actividad laboral, es decir valores morales requeridos para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida. (Alonso, 2013)

De lo anterior es posible reconocer entonces que los valores están muy ligados a la propia existencia de la persona, afectan a su conducta, configuran y modela sus ideas y condicionan sus sentimientos, actitudes y sus modos de actuar, de ahí que tienen una estrecha relación con las cualidades de la personalidad. (Alonso, 2013)

Del análisis realizado hasta aquí se coincide con Alonso (2013) cuando expresa que la **educación en valores que caracterizan la formación laboral de un sujeto**, es el resultado del desarrollo de formaciones complejas de la personalidad del sujeto, que configura, modela sus ideales y transforma sus sentimientos y modos de actuación en correspondencia con las normas y rasgos de la personalidad requeridos para producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social, a partir sistematizar las influencias educativas de la diversidad de contextos en los cuales transcurre su formación: escolar, familiar, empresarial y comunitario.

La educación en valores se sustenta en tres **dimensiones** fundamentales, ellas son: la cognitiva, la afectiva y la conductual. (Báxter, 2002; Batista, 2001)

La **dimensión cognitiva**: Refleja el nivel de conocimiento sobre los valores, 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.

De ahí, la importancia de motivar al escolar hacia lo laboral, que sienta amor hacia el trabajo que realiza, a partir de comprender el significado y sentido de la utilidad social que tiene la actividad laboral que realiza.

Al contribuir a la formación laboral de los escolares el maestro tiene que incidir en su “mundo de significaciones y sentido 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 le presentan en la vida cotidiana”. (Infante & Dorrego, 2014, p. 23)

Se coincide con Infante & Dorrego (2014) cuando señalan que las **significaciones** son “conceptos que definen los objetos, sus propiedades, los nexos, las leyes y las acciones que el hombre realiza con estos y que son descubiertas y generadas en la práctica social conjunta. (...) adquieren un sentido muy particular para cada sujeto” (p.20)

También de los autores de referencia se asume que “los **sentidos** expresan la relación de las significaciones con los motivos y necesidades de los sujetos. Tienen existencia solo en el plano psicológico y es diferente para cada sujeto” (Infante & Dorrego, 2014, p. 21)

Las significaciones aportan al escolar los conocimientos mediante el cual puede definir la utilidad de los objetos, y con los sentidos hace suya esta utilidad, siente y es capaz de operar con estos saberes para afrontar las problemas que se le presentan, crear alternativas de solución y ponerlas en práctica en la escuela, la familia y la sociedad.

En tal dirección, **la significación y el sentido** en la educación en valores, debe ser tratada desde el contenido objeto de apropiación y aplicación por parte de los escolares, a partir de tomar en cuenta el significado y sentido de la realización de las actividades propias de la diversidad de contextos socioeducativos (escuela, familia, comunidad).

En el **contexto escolar**, el maestro brinda a los escolares una amplia información sobre la base del sistema de contenidos de las distintas asignaturas, y propiciar con ello la reflexión y el debate. Esto ocurre en el transcurso de la clase al aprovechar sus potencialidades para el tratamiento a los aspectos de los contenidos que caracterizan la dimensión cognitiva de los valores en su integración con los de las asignaturas y otras formas organizativas de la docencia.

Por tal razón, en este contexto el maestro debe favorecer la educación en valores, atendiendo no solo las influencias educativas de dicho contexto socioeducativo, sino que deberá considerar además las influencias educativas de los contextos familiar y comunitario, sobre la base del establecimiento de los nexos y relaciones que se producen entre cada uno de ellos.

La educación en valores en el **contexto familiar y comunitario**, supone desarrollar procesos de sensibilización y reflexión para la acción en su entorno más estrecho, ampliar la visión de posibilidades de actuación de los distintos sujetos que integran las familias de los escolares; desarrollar valores que le permitan hacer en el presente y proyectarse hacia el futuro.

En el contexto familiar y comunitario, para favorecer la educación en valores los familiares de los escolares y miembros de la comunidad, deben tener en cuenta no solo las influencias educativas de dicho contexto socioeducativo, sino que deberán considerar además las influencias educativas de la escuela, sobre la base del establecimiento de los nexos y relaciones entre cada uno de ellos.

En resumen, en la educación en valores que caracterizan la formación laboral del escolar desde la relación entre las influencias educativas en la diversidad de contextos socioeducativos y la apropiación de contenidos, se debe tomar en consideración la relación que se establece entre el significado y sentido que le confiere el escolar a este proceso, la integración de las influencias educativas de la diversidad de contextos y el efecto formativo, lo cual constituye la síntesis teórica que permite comprender, explicar e interpretar este proceso de forma continua, flexible, integrada y contextualizada, revelando los niveles de esencialidad del proceso y las transformaciones que tienen lugar en los

estudiantes, encaminadas al tratamiento de la educación en valores que caracterizan su formación laboral. (Alonso, 2013)

El **aprendizaje** constituye el núcleo central estructurador a partir del cual se lleva a cabo la educación en valores morales, ya que este se entiende como el proceso **de apropiación y aplicación del contenido** por parte del estudiante, a través del cual interpreta su significado para ser aplicado a la solución de problemas que se presentan durante la producción de artículos y/o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su preparación a lo largo de la vida. (Silvestre, 1999; Castellanos, 2002; Zilberstein, 2003)

En cuanto a qué entender por **aprendizaje desarrollador en el proceso de formación laboral** Alonso y Leyva (2015) lo definen como:

El proceso de apropiación de forma integrada de saberes de distinta naturaleza: conocimientos (saber), habilidades intelectuales y manuales (hacer), valores y valoraciones (ser, convivir) expresados en los rasgos de manifestación de las cualidades laborales a desarrollar en el sujeto, sobre la base de las influencias educativas del contenido que recibe en la diversidad de contextos socioeducativos (escuela, familia, empresa y la comunidad); mediante los cuales comprende, explica e interpreta su significado y sentido para poder aplicarlos en la solución de problemas que se presentan en los procesos de producción de artículos y de prestación de servicios de necesidad y utilidad social.

Ahora bien, para que este proceso se desarrolle de manera activa el director, como líder en su institución, es el encargado de supervisar lo que el maestro tiene definido de manera determinante concretado en la promoción del desarrollo integral de la personalidad del escolar y su formación como un individuo autodeterminado y autónomo.

Es por ello que el tratamiento metodológico al aprendizaje desarrollador como fundamento pedagógico que sustenta la formación laboral de los estudiantes, se fundamenta desde lo pedagógico y lo didáctico en las siguientes **exigencias didácticas**: (Alonso y Leyva, 2015)

1. El aprendizaje debe estar mediado por la actividad y por la comunicación desde la relación sujeto – objeto y sujeto- sujeto.

2. Favorecer el tránsito del estudiante de la apropiación del contenido hacia su aplicación en la solución de problemas que se manifiestan en la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.
3. Sistematizar el modelo guía de aprendizaje, como condición esencial, para favorecer el tránsito de la apropiación hacia la aplicación del contenido.
4. Sistematizar metodológicamente la relación instrucción, educación y desarrollo de forma integrada y contextualizada al diagnóstico pedagógico integral del estudiante.
5. Sistematizar los requisitos que caracterizan la dinámica de ejecución de la clase de Educación Laboral.

De la segunda exigencia, analizamos que el **contenido en el proceso de formación laboral** se interpreta como la expresión de la combinación e integración de los conocimientos, habilidades, valores y valoraciones que se trabajan en cada contexto socioeducativo (escuela, familia y la comunidad), con los saberes de distinta naturaleza que se configuran y expresan en los rasgos de manifestación de las cualidades laborales a desarrollar en el escolar atendiendo al nivel educacional por el cual transitan. (Alonso y Leyva, 2015). Esto es posible mediante la orientación adecuada por parte del maestro de tareas docentes (actividades) de carácter sociolaboral.

La **tarea docente (actividad)** para la formación laboral, también definida por Alonso y Leyva (2015), se interpreta como una situación de aprendizaje concebida desde una concepción instructiva, educativa y desarrolladora, en la cual se estructuran gradualmente los contenidos que serán objeto de apropiación por parte del estudiante, dirigidos a resolver problemas que se manifiestan en la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social.

La tarea docente (actividad) debe lograr en su estructura didáctica favorecer el tránsito del escolar desde la apropiación del contenido, hacia su aplicación en la solución de problemas que se manifiestan durante la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social, por medio de la vinculación que se produce entre la **teoría** y la **práctica**.

Desde el punto de vista pedagógico la tarea docente conduce al planteamiento de una tarea que lleva al escolar a comprender que existe algo que no sabe, algo para lo cual él no tiene respuesta, de ahí su carácter motivacional.

Las tareas docentes implican la realización de acciones y operaciones a utilizar dentro y fuera de la clase vinculadas a la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades, valores, y por tanto a la formación laboral del escolar como parte de la formación integral de la personalidad.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado se reitera que las tareas docentes (actividades) no solo se orientan en las clases que reciben los escolares, estas pueden tener un carácter docente, extradocente y extraescolar, es decir se orientan en cada uno de los contextos socioeducativos por los cuales transcurre su formación laboral (escuela, familia y la comunidad).

Para favorecer lo anterior, las acciones que se conciben para la preparación del director en la dirección de la formación laboral en la escuela, deben fundamentarse en la relación que se produce, a decir de Alonso y colectivos de investigadores de CENFOLAB (2012), entre la **apropiación del contenido** y la sistematización del carácter politécnico y laboral de la enseñanza desde el **método instructivo, educativo y desarrollador**, mediado por los **proyectos didácticos laborales**, que realizan los escolares dirigidos al desarrollo de las **calidades laborales**, requeridas para la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.

Por tanto, la sistematización del carácter laboral de la enseñanza implica reconocer el tratamiento a la relación instrucción, educación y desarrollo expresado a través del método como vía esencial que emplean los maestros y profesores para favorecer la apropiación del contenido.

El método instructivo, educativo y desarrollador propuesto por Leyva y Mendoza (2002) integra un sistema de procedimientos de carácter generalizador en el cual se desarrollan calidades laborales en los escolares, a partir de concebir un proceso de **instrucción** orientándolos hacia 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.

En síntesis, los maestros mediante la concepción general de este método centrada en lograr la unidad de lo instructivo (apropiación de conocimientos y desarrollo de habilidades manuales e intelectuales requeridas para el trabajo), lo educativo (desarrollo de valores para el trabajo) y lo desarrollador (expresión del crecimiento personal, transformación a lo largo de la vida que va alcanzando el escolar desde la instrucción y la educación), diseñarán procedimientos según su creatividad y estilo personal, que permitan favorecer la gestión y desarrollo de la formación laboral desde la diversidad de contextos formativos mediados por la **actividad laboral** que realizarán los escolares como núcleo central del proceso de formación laboral.

El autor se adscribe al criterio de Alonso y Leyva (2015) cuando conciben la tarea docente (actividad) para la formación laboral de los escolares, con la siguiente **estructura didáctica**:

I. Problema:

Se determina el problema que se presenta durante la elaboración de un artículo o la prestación de un servicio de necesidad y utilidad social.

II. Objetivo:

Expresa la vía de solución del problema, en él se deben concebir los aspectos siguientes:

1. Habilidad: ¿qué van a hacer los estudiantes?
2. Conocimiento: ¿qué van a saber?
3. Nivel de profundidad: ¿hasta dónde lo van a hacer?
4. Nivel de sistematicidad: ¿en qué orden lógico lo van a hacer?
5. Intencionalidad educativa: ¿qué cualidades laborales se desarrollarán en la personalidad del estudiante?

III. Situación de aprendizaje:

Debe propiciar el tránsito del estudiante desde la apropiación hacia la aplicación del contenido en la solución del problema. Por otra parte, en ella se tendrá en cuenta los requerimientos didácticos siguientes:

- Concepción de las preguntas o actividades, las cuales serán de respuesta abierta o cerrada, que satisfaga las exigencias del nivel de apropiación del contenido (familiarización, reproductivo, productivo y creativo) para el que ha sido concebida.
- Estimular el proceso de instrucción mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades intelectuales, manuales y profesionales.
- Estimular el tratamiento a la educación a partir de los rasgos de manifestación de las cualidades laborales a desarrollar en el estudiante, así como el tratamiento a los programas directores, ejes transversales (educación energética, ambiental, y económica), el trabajo político – ideológico, de formación de valores y preventivo a trabajar en la personalidad del estudiante.
- Estimular el desarrollo de la personalidad del estudiante como resultado de la combinación que se produce entre lo instructivo con lo educativo.

IV. Métodos y procedimientos para su aplicación en el contexto socioeducativo que se trate.

Se empleará en este sentido el método instructivo, educativo y desarrollador (Leyva y colectivo de autores de CENFOLAB, 2015), el cual expresa la estructura, la vía y la lógica a seguir para 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.

Este método a diferencia de otros métodos presenta las siguientes **características**:

- Establece la estructura, organización y el sistema de procedimientos que significan la lógica de tratamiento al desarrollo de cualidades laborales en niños, adolescentes, jóvenes y adultos, a partir de la relación que se produce entre la apropiación de contenidos y las influencias educativas de la diversidad de contextos socioeducativos.

- Reconoce la unidad dialéctica que se debe producir entre el carácter instructivo, educativo y desarrollador del proceso de formación laboral.
- Proponer procedimientos para favorecer la apropiación de conocimientos y el desarrollo de habilidades intelectuales y manuales requeridas para producir o prestar servicios de necesidad y utilidad social en el estudiante, que estimule el desarrollo de su independencia cognoscitiva y su creatividad (tratamiento a lo instructivo).
- Determina en estrecha integración con lo instructivo, procedimientos para la educación de valores requeridos para el trabajo en la personalidad de niños y niñas, a partir de reconocer las influencias educativas del contenido objeto de apropiación por parte del estudiante, es decir, desde el aspecto instructivo (tratamiento a lo **educativo**).
- Establece procedimientos dirigidos a constatar las transformaciones que se van produciendo a lo en la manera sentir, pensar y actuar por parte del estudiante, como expresión de la combinación que se produce entre lo instructivo y lo educativo a lo largo de la vida, es decir, durante su ciclo formativo (tratamiento a lo desarrollador).

Se establecerán los procedimientos a seguir para la orientación y ejecución de la tarea docente (actividad) que se trate, en los cuales debe demostrarse cómo se estimula el desarrollo de cualidades laborales en los estudiantes según sus rasgos de manifestación, a partir del carácter instructivo, educativo y desarrollador de dicho proceso.

V. Medios y recursos empleados.

Se precisan los medios y recursos que se emplearán por parte del profesor y el estudiante durante la realización de la tarea docente (actividad).

VI. Evaluación.

Se establecerán los criterios e indicadores para evaluar el cumplimiento del objetivo de la tarea docente (actividad) según sus características y la naturaleza del contenido objeto de apropiación por parte del escolar.

En estos contextos formativos se propicia que los escolares **se instruyan, eduquen y desarrollen**, lo que es posible cuando en ellos se solucionan problemas laborales, a través de las tareas educativas, que permiten dar cumplimiento a los objetivos formativos generales reflejados en el modelo de escuela.

Para sistematizar el tratamiento de la educación en valores que caracterizan la formación laboral mediante la combinación de lo instructivo y desarrollador con lo educativo, se debe sostener la idea de que la educación en valores que caracterizan la formación laboral debe ser vista como un eje transversal del proceso de formación del escolar, desde la combinación que se debe producir entre lo instructivo y desarrollador, con el carácter educativo de este proceso.

Los agentes socializadores (maestro, familia, trabajadores, vecinos, etc.), a partir de las influencias educativas de cada uno de los contextos socioeducativos, deben instruir al escolar en función de favorecer la búsqueda del contenido objeto de apropiación de forma activa, reflexivo – regulada y con independencia cognoscitiva que contribuya al desarrollo de un pensamiento lógico, convergente y divergente, expresado en los análisis que tiene que realizar para resolver problemas laborales que emergen de la actividad laboral que realizan.

Desde la combinación que se produce entonces entre lo instructivo y lo desarrollador, se debe fomentar en los escolares el desarrollo de la capacidad autovalorativa y valorativa, expresada en la toma de decisiones en función de garantizar el cumplimiento de las exigencias propias de cada actividad laboral.

Para lograr los aspectos anteriores el sistema educativo cubano tiene en el trabajo metodológico la vía más efectiva para lograr la preparación científica y metodológica de los colectivos pedagógicos, incluyendo al propio director escolar por los niveles superiores, constituyendo una modalidad de superación que ha caracterizado la gestión de dirección del proceso como elemento clave para elevar la preparación de los directores y maestros que les proporcione conocimientos multilaterales y con ello elevar los niveles de calidad de la formación integral de los niños y niñas y en consecuencia de su formación laboral.

Además, se destaca que el trabajo metodológico constituye premisa esencial en la propuesta de solución del problema profesional que se plantea por lo que se asume de la

Resolución Ministerial 200/2014: Reglamento del Trabajo Metodológico, el concepto de **trabajo metodológico**:

El trabajo metodológico es el sistema de actividades que de forma permanente y sistemática se diseña y ejecuta por los cuadros de dirección, funcionarios y los docentes en los diferentes niveles y tipos de Educación para elevar la preparación político-ideológica, pedagógico-metodológica y científica técnica de los funcionarios en diferentes niveles, los docentes graduados y en formación, mediante las direcciones docentes metodológica y científico metodológica, a fin de ponerlos en condiciones de dirigir eficientemente el proceso educativo. Se caracteriza por su naturaleza didáctica, diferenciada, colectiva, individual y preventiva, con un enfoque ideopolítico, en correspondencia con los objetivos del sistema educativo cubano. (pp. 1-2)

El trabajo metodológico que se organiza desde la Dirección Municipal de Educación hasta las instituciones educativas favorece el desarrollo de la formación laboral en los escolares a partir del reconocimiento del papel que desempeña el director por ser este el máximo responsable de garantizar eficiencia en el proceso de dirección y el éxito en el cumplimiento del fin de la escuela primaria definido por el Ministerio de Educación (MINED) que se sintetiza en la formación integral de la personalidad del escolar.

Por tanto, se hace necesario destacar la responsabilidad de los directores en la dirección y conducción de la formación laboral a partir de lo que en tal sentido plantea esta Resolución en el artículo 24, sobre el contenido del trabajo metodológico:

El trabajo metodológico tiene como contenido fundamental la preparación de los directivos, funcionarios y docentes para lograr la integralidad del proceso educativo, teniendo en cuenta la formación integral que debe recibir el educando, a través de las actividades docentes, extradocentes, programadas, independientes, y los procesos, las influencias positivas que influyan en la formación de su personalidad, lo que ante todo se reflejará en la proyección política e ideológica de todas las acciones. (pp. 10-11)

En esencia, el trabajo metodológico se convierte en un medio eficaz en la preparación de directores y maestros para buscar las mejores vías y modos del trabajo educativo con el fin de alcanzar en los escolares la formación laboral que aspira la sociedad y que a su vez es prioridad en esta investigación.

Epígrafe 1.1 El desempeño profesional del director escolar en la educación Primaria.

Es reconocida la necesidad de que el director escolar se convierta en un profesional competente y a tal efecto es conocido el informe presentado a la UNESCO por la comisión presidida por Delors (1996) en la que se expresa:

La investigación y la observación empírica muestran que uno de los principales factores de la eficacia escolar, si no el principal, es el director del centro (...) Por tanto, es necesario velar para que la dirección de los centros escolares sea confiada a profesionales cualificados” (p. 11)

El análisis del concepto desempeño profesional visto desde la actividad del director escolar supone, asimismo, un breve examen de los conceptos dirección, dirección educacional, desempeño y desempeño profesional; así como, la valoración de aquellos elementos que caracterizan el desempeño profesional del director escolar. La concreción y consideración de los elementos relacionados con este examen es fundamental para precisar la conveniencia del problema que motiva la investigación y coadyuvar al cumplimiento de su objetivo.

En primer lugar, se destaca que el concepto dirección ha sido analizado por diferentes autores y se comprueba que ha ido evolucionando con el tiempo y con el desarrollo de la ciencia siendo denominado indistintamente como dirección científica, administración, gerencia, ciencias de la dirección, etc. No obstante, Valle (2007) concibe en relación al término **dirección** que:

Es la influencia con fines determinados sobre el sistema social y la puesta de este en consonancia con las leyes que le son inherentes. Significa revelar las tendencias progresivas del desarrollo social, así como, planificar, organizar, regular y controlar su movimiento. La dirección constituye una actividad de tipo social y puede ser aplicada a todas las esferas de la vida del hombre. (p. 22)

El concepto dirección educacional o conceptos con contenidos aproximados como administración educativa, gestión educacional, dirección escolar o gestión escolar han sido objeto de definición por numerosos autores extranjeros y cubanos entre los que se destacan Bringas & Reyes (2000), Cassasus (1998), ICCP (1984), Martins de Sousa

(2005), Manzano & Morales (1999), Marconi (2012), Pozner (1997), Valle (2001) y Valle & García (2007).

La **dirección educacional** ha tomado una fuerza creciente en los últimos años como rama de la dirección. Esta es concebida “como el proceso de planificación, organización, desarrollo, control y evaluación de la Educación considerando los recursos de que se disponen y los resultados del trabajo para lograr determinados objetivos” (Valle, 2007, p. 22)

En el caso particular de la dirección escolar, una cualidad central que distingue el contenido profesional del director es la capacidad para conjugar las acciones directivas en función del desarrollo óptimo de todos los procesos que se desarrollan en la escuela y el alcance de sus propósitos formativos, a partir de la creación de las condiciones organizativas y ambientales, y la proyección y empleo efectivos de los recursos (humanos, materiales, financieros, de tiempo, de información) que se precisan para ello.

De esta forma se coincide con Valle (2007) cuando define **la dirección de la escuela** como “el proceso de planificación, organización, desarrollo, control y evaluación del proceso pedagógico en la institución que tiene en cuenta el estado inicial del resultado del trabajo y los recursos de que se disponen, todo ello para lograr los objetivos propuestos” (p. 22)

Esta definición tiene su connotación en el trabajo a partir de que se profundiza en las acciones que debe ejecutar el director a partir de la aplicación de las funciones directivas para lograr la coherencia necesaria entre todos los elementos que intervienen en la formación integral de los escolares.

Lo anterior nos conduce a destacar la exigencia de que el director escolar debe desplegar su actividad de manera científica en la institución escolar, lo que para Alonso (1997) “... es tomar decisiones acertadas --a partir de situaciones concretas y condiciones objetivas-- que permitan: atender al hombre colocándolo como sujeto y objeto del proceso de dirección y atender al desarrollo corriente y prospectivo de la organización que se dirige”

En relación al término desempeño el diccionario Larousse define que **desempeño** es “acción y resultado de desempeñar” y al precisar el término **desempeñar** lo concreta como

“realizar las funciones o las acciones que corresponden a un empleo, un cargo o una posición”

En el Glosario de Términos de la Educación Avanzada, Añorga et al. (1995), se define el término **desempeño profesional** como:

Capacidad del individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las tareas a cumplir, durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que en realidad hace y no solo lo que sabe hacer.” (Pág.11)

En el caso específico del desempeño profesional del director este tiene que estar dirigido hacia la transformación de los modos de actuación del colectivo pedagógico, estudiantil e incluso familiar y comunitario con el objetivo esencial de la formación integral del escolar para lo que debe romper con estilos tradicionales y con todos los hechos y situaciones que obstaculizan el desarrollo del proceso docente-educativo.

Sinclair (2012) define el **desempeño profesional del director de la Educación Primaria** de la manera siguiente:

Es el conjunto de actividades que comprende las relacionadas con la organización escolar, el trabajo científico-metodológico, la vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad y los resultados del proceso educativo, a partir de sus características personales con el propósito de cumplir el fin y objetivos de este nivel. (pp. 6-7)

Los objetivos de la escuela primaria, los cambios y transformaciones que ocurren en esta, exigen al director escolar perfeccionar constantemente su desempeño profesional para lo que debe contar con sólidos conocimientos de la dirección científica educativa y lograr la integración de todos los factores implicados (dirigentes, docentes, escolares, padres y comunidad con sus organizaciones y centros laborales) para unificar criterios e identificar los roles de cada miembro en el proceso de dirección

La experiencia de varios países sobre el tema ha permitido consultar numerosos estudios en los que se expresan cualidades ideales que debieran portar los directores escolares para un desempeño profesional eficaz en el ejercicio de su cargo identificando como las

responsabilidades más importantes que le conciernen en las condiciones del cambio educativo contemporáneo y del desarrollo de la tendencia hacia la profesionalización de su desempeño, entre otras las siguientes:

a) La organización y el funcionamiento general de la institución escolar; b) El trabajo pedagógico, la dirección del currículum y los resultados del aprendizaje de los escolares; c) La conducción de múltiples procesos de gestión de recursos humanos tales como la selección, la evaluación y la formación y desarrollo del personal docente de la escuela; d) La decisión de políticas, metas, objetivos y estrategias de desarrollo institucional, a partir de los diversos grados de autoridad que le han sido conferidas, y la promoción y coordinación de los esfuerzos para su materialización; e) La rendición de cuentas sobre los resultados de la gestión institucional y el cumplimiento de las políticas educativas ante la comunidad escolar, la familia y la sociedad.

Por tanto, la realización de acciones de preparación a los directores deben favorecer la formación y desarrollo en ellos de estilos de dirección adecuados para el cumplimiento de estas responsabilidades. En esto intervienen de manera conjunta todas las instancias de la estructura educacional que inciden en la actividad del director, en especial la estructura municipal.

Es por esto que la DME organiza desde el Departamento de Primaria hasta las instituciones educativas un sistema de preparación para favorecer el desempeño profesional de los directores escolares a partir del reconocimiento de que el papel que este realiza es de reconocido valor pues al decir de Rico, Santos, Martín-Viaña, García y Castillo (2008):

Es el representante del Ministerio de Educación en la escuela, y tiene la misión de conducir la concreción de la política educacional, en correspondencia con las condiciones económicas, políticas y sociales de su comunidad, para lograr el cumplimiento del fin y los objetivos de la escuela primaria (...) (que se sintetiza en la formación integral de la personalidad del escolar) (p. 107). De ahí que es importante la evaluación del efecto que provoca la preparación que se desarrolla con los directores escolares empleando como criterio fundamental el cambio que se produce en su desempeño profesional materializado en los resultados de la institución educativa que dirige.

Epígrafe 2: Diagnóstico del estado de la preparación de los directores para dirigir la formación laboral de los escolares en la Educación Primaria.

Es reconocido el interés y la preocupación de nuestro estado por la elevación de la calidad de la Educación Primaria y como parte de ella la necesidad de contar con directores de centros cada vez más competentes, capaces de dirigir con eficiencia a los colectivos pedagógicos de manera general y de los escolares en particular, con interés a la formación laboral en estos últimos que les permita insertarse en las distintas actividades y en su futura profesión.

El presente epígrafe se desarrolla con el propósito de realizar el diagnóstico del estado actual de la preparación de los directores escolares para dirigir la formación laboral en los escolares primarios. Para ello se emplearon un conjunto de instrumentos con el fin de aplicarlos en la práctica educativa para constatar las principales características de este proceso desde el accionar del director y diseñados sobre la base de las dimensiones e indicadores que se relacionan a continuación:

DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN ESCOLAR.

Indicadores:

1. Proyección de la formación laboral desde los documentos que se establecen como parte del sistema de planificación.
2. Organización de las actividades de la escuela y motivación hacia lo laboral que logra en ellas.
3. Análisis en los órganos de dirección y técnicos del cumplimiento de los objetivos instructivos y formativos y su incidencia en la formación laboral.

DIMENSIÓN TRABAJO METODOLÓGICO.

Indicadores:

1. Conocimiento sobre la concepción teórico-metodológica de la formación laboral y su inserción curricular y extracurricular.
2. Preparación metodológica que realiza en relación a la formación laboral.
3. Sistematización en el centro de los resultados de investigaciones pedagógicas

sobre la formación laboral.

4. Control que se ejerce sobre los resultados del trabajo metodológico realizado en función del desarrollo de la formación laboral.

DIMENSIÓN PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

Indicadores:

1. Utilización de las potencialidades de la clase para la formación laboral de los escolares.
2. Atención a las insuficiencias que se presentan en el logro de los objetivos formativos como parte del seguimiento al diagnóstico integral de los escolares.

DIMENSIÓN VINCULACIÓN CON LAS ORGANIZACIONES, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD.

Indicadores:

1. Preparación para vincular el trabajo de la escuela con las organizaciones, la familia y la comunidad para la formación laboral de los escolares.
2. Protagonismo que logra en las organizaciones, la familia y la comunidad en el proceso educativo que desarrolla la escuela dirigido a la formación integral de los escolares.
3. Escuelas de padres que se desarrollan dirigidas a la formación laboral de los escolares.
4. Estos indicadores posibilitan determinar las principales regularidades que se manifiestan en la preparación de los directores para dirigir el desarrollo de cualidades laborales en los escolares, y así realizar la triangulación que permita llegar a los elementos conclusivos en este sentido.

2.1. Procesamiento de la información recopilada a partir de la aplicación de los instrumentos.

Para la realización del diagnóstico se aplican varios instrumentos los que se sintetizan en los siguientes:

- Entrevistas a directores de centros.
- Encuestas a maestros.
- Observación al desempeño de los directores escolares.
- Revisión de documentos.

La muestra la conforman 34 directores de la Educación Primaria del municipio Banes y esta, de manera intencional, coincide con el 100 % de la población.

Resultado de los instrumentos que se instrumentan en la práctica educativa.

Al realizar un análisis de los instrumentos que se aplican se obtienen los resultados siguientes:

Entrevista a directores de centros (anexo #1)

Pregunta #1: Se comprueba que el 50% de los directores escolares tiene entre 1 y 5 años de experiencia en el cargo, elemento este que puede dificultar la calidad con que se dirige la formación laboral en la escuela.

Pregunta #2: El 91.1% no expresa de manera acertada el concepto de formación laboral al referirse a elementos que constituyen particularidades de este proceso en la escuela primaria referidos a: contribuye a la preparación para la vida; se desarrolla a través de las actividades que realiza la escuela; en ella inciden los maestros; etc. Solo un director llega a plantear la definición del concepto formación laboral de manera coherente al encontrarse cursando la Especialidad y dos lo hacen pero con limitaciones al verlo desde la concepción estrecha de la formación laboral.

Pregunta #3: El 55,8% de los directores manifiesta insuficiencias en la planificación de actividades para la atención a la formación laboral pues se limitan a las vinculadas a la preparación de los escolares para un oficio; así como la atención a parcelas, jardines y huertos.

Pregunta #4: El 82,3% reconoce que en los órganos de dirección y técnicos es poco frecuente la atención al proceso de formación laboral pues los análisis no se hacen de forma periódica y las valoraciones que se realizan no se dirigen a los resultados que se obtienen a partir de lo planificado.

Pregunta #5: El 67,4% no aporta criterios precisos acerca de cómo motivar hacia lo laboral desde el sistema de actividades que la escuela. Solo cuatro directores expresan de manera precisa sus principales ideas enfatizándose en que se hace necesario que los escolares sientan amor hacia la actividad que realizan y comprendan la utilidad social que tiene el trabajo que ejecutan, ya sea en una actividad docente, extradocente o extraescolar.

Pregunta #6: En relación al desarrollo de acciones de preparación metodológica con los maestros dirigidas a su preparación para conducir la formación laboral se consta que el 82,3% de los directores expresó que planifica acciones de este tipo; no obstante se aprecia que es insuficiente la atención que se brinda a la preparación del maestro para la salida a la formación laboral desde los diferentes contextos socioeducativos y desde la clase, al enmarcarse principalmente en el desarrollo de los turnos de formación laboral y algunas actividades extradocentes.

Pregunta #7: El 11,7% manifiesta haber generalizado investigaciones sobre la temática de la formación laboral y el resto señala que estas han sido poco frecuentes dentro de las realizadas en su escuela y municipio.

Pregunta #8: Al cuestionarse a los directores sobre la vía que utilizan para obtener información sobre la aplicación por los maestros de las preparaciones que estos reciben en las actividades metodológicas, se concluyó que el 73,5% destacan el valor del control del trabajo tanto por ellos como para los Jefes de Ciclos para rediseñar las acciones que se implementan.

Pregunta #9: El 52,9% de los directores es del criterio que presta poca atención al cumplimiento de los objetivos formativos pues otorgan la mayor prioridad a los objetivos instructivos; que no intencionan el seguimiento y control al desarrollo en los escolares de habilidades para la vida, sentimientos, cualidades laborales, valores, etc.

Pregunta #10: En relación a la vinculación de las organizaciones, la familia y la comunidad al trabajo formativo de la escuela, el 55,8% revela que no los emplea sistemáticamente y que cuando lo hacen utilizan casi siempre a la familia pero que no siempre se alcanzan los resultados esperados en cuanto a la asistencia y participación en las actividades. Se muestra una pobre atención a las potencialidades de la comunidad

para la formación laboral en cuanto a los oficios representativos pues solo el 20,5% afirma su utilización con este fin.

Pregunta #11: Esta pregunta exhibe que solo el 35,2% informa en segundo o tercer orden de prioridad la realización de escuelas de educación familiar en las que se emplean con frecuencia temáticas relacionadas con la formación laboral.

Pregunta #12: Al interrogarse en relación a las vías que más emplean en su escuela para contribuir a la formación laboral de los escolares, el 79,4% de los entrevistados ejemplifica con actividades que realizan como parte de la vía extracurricular prevaleciendo las de formación vocacional que se llevan a cabo en los círculos de interés y las que desarrollan en las áreas de formación laboral (canteros, viveros, huertos, jardines). Se observa de manera general que la clase no se utiliza con prioridad para fortalecer los objetivos formativos concernientes a la formación laboral.

Encuesta a maestros (anexo #2)

Pregunta #1: Los resultados que muestran los maestros encuestados en esta pregunta expresan en su mayoría que el sistema de actividades que se planifica en la escuela no favorece la formación de los escolares desde lo laboral pues, según sus criterios, no se garantiza que se relacionen con oficios que son prioridades de la comunidad o el municipio y, además, no siempre se aprovechan las posibilidades que estas tienen para formar en el amor hacia el trabajo.

En la tabla 1 siguiente se muestran los resultados obtenidos.

Tabla 1: Maestros que consideran que se le otorga prioridad a la formación laboral desde el sistema de actividades de la escuela.

Siempre		A veces		Nunca	
Total	%	Total	%	Total	%
11	10,8	42	41,1	49	48,1

Pregunta #2: Se comprueba que es una tendencia la evaluación con los maestros de los objetivos instructivos que alcanzan los escolares en detrimento de los formativos en las reuniones de los Colectivos de Ciclos aspecto este que queda evidenciado en la tabla 2.

Tabla 2: Criterios de los maestros sobre el análisis en los Colectivos de Ciclos de los objetivos instructivos y formativos.

Objetivos	Siempre		A veces		Nunca	
	Total	%	Total	%	Total	%
Instructivos	63	62	28	27	11	11
Formativos	10	9,8	45	44	47	46

Pregunta #3: La pregunta permitió comprobar que dentro del trabajo metodológico que lleva a cabo la escuela no constituye una prioridad la preparación a los maestros en cuanto al trabajo de formación laboral que estos tienen como encargo social. Los maestros que manifiestan haberla recibido, en unos casos expresan que no llegan a interpretar cuáles son los elementos que fundamentan este eje transversal en la escuela y en otros casos apuntan que no le aportan las herramientas necesarias para su aplicación en el proceso pedagógico. Los datos cualitativos de esta pregunta aparecen reflejados en la tabla siguiente.

Tabla 3: Maestros que reciben preparación acerca de la formación laboral.

Si		No	
Total	%	Total	%
48	47,1	54	52,9

Pregunta #4: Los maestros revelan con las respuestas emitidas que el trabajo científico-metodológico no se convierte aun en una práctica efectiva para extender experiencias sobre el trabajo de formación laboral y así se refleja en la tabla 4.

Tabla 4: Maestros que participan en su centro en la sistematización de resultados de investigaciones sobre la formación laboral.

Si		No	
Total	%	Total	%
15	14,7	87	85,3

Pregunta #5: Las respuestas que emiten los maestros declaran como una insuficiencia de los directores escolares el deficiente control desde la planificación a las actividades de formación laboral; en los casos donde este se efectúa se dirige el objeto del control fundamentalmente a aquellas actividades donde la formación laboral se trabaja de forma explícita, no prevaleciendo el control a las clases de las diferentes asignaturas para comprobar la salida curricular a este proceso. Los elementos cualitativos de esta pregunta se evidencian en la tabla 5.

Tabla 5: Maestros que han recibido controles por la estructura de dirección del centro al trabajo metodológico que se realiza sobre la formación laboral.

Si		No	
Total	%	Total	%
36	35,3	66	64,7

Pregunta #6: Los maestros declaran sus limitaciones para incluir el componente laboral en la planificación y desarrollo de sus clases pues los que marcaron una de las dos primeras opciones ofrecen criterios que se corresponden generalmente con la vinculación a la formación vocacional.

Tabla 6: Maestros que utilización las potencialidades de la clase para atender la formación laboral.

Siempre		A veces		Nunca	
Total	%	Total	%	Total	%
12	11,8	37	36,2	53	52

Pregunta #7: Como muestran los datos de la tabla 7, se presentan dificultades en los maestros para atender los objetivos formativos en cada uno de los grados lo que incide de manera desfavorable en su vencimiento, dado a que estos no utilizan el sistema de evaluación escolar para su comprobación y seguimiento al diagnóstico; es escaso el uso de métodos de trabajo educativo para la valoración de los resultados de las actividades; no siempre se emplean los espacios concebidos por la organización pioneril para la valoración de los resultados de las deberes escolares y se analiza muy poco con la familia las temáticas que inciden de manera negativa en la formación integral de los escolares.

Tabla 7: Maestros que revelan atención a las insuficiencias que se presentan en el logro de los objetivos formativos como parte del seguimiento al diagnóstico integral de los escolares

Siempre		A veces		Nunca	
Total	%	Total	%	Total	%
11	10,8	41	40,2	50	49

Pregunta #8: Los maestros muestran que existe falta de sistematicidad en el trabajo que desarrolla la escuela con los demás contextos socioeducativos e identifican a la familia en las que con más frecuencia utilizan para la realización de actividades.

Tabla 8: Maestros que identifican la vinculación de las organizaciones, la familia y la comunidad para contribuir a la formación laboral.

Siempre		A veces		Nunca	
Total	%	Total	%	Total	%
10	9,8	55	53,9	37	36,3

Pregunta #9: Esta pregunta permite confirmar que la preparación de la familia para enfrentar los nuevos retos que la sociedad les impone en cuanto a la formación laboral de sus hijos, no es una tarea que el director escolar le ofrezca su preferencia en la planificación de las escuelas de educación familiar. En los casos en que se realiza con mayor o menor frecuencia, las temáticas más comunes se relacionan con la necesidad de la continuidad de estudios a la Secundaria Básica y cómo favorecer el amor al trabajo desde las edades tempranas.

Tabla 9: Maestros que manifiestan la implicación a las organizaciones, la familia y la comunidad en las actividades de formación laboral que organiza la escuela.

Siempre		A veces		Nunca	
Total	%	Total	%	Total	%
8	7,84	28	27,5	66	64,7

Pregunta #10: Al referirse a otros aspectos que afectan el proceso de formación laboral se identificaron los siguientes:

- Desmotivación de los escolares hacia las profesiones u oficios relacionados con carreras técnicas. (34,3%)
- El poco apoyo que reciben de la familia en cuanto el trabajo formativo. (65,6%)

Observación al desempeño de los directores escolares (anexo #3)

El desempeño de los directores se observó en las visitas que realiza el Departamento de Primaria de la DME a los centros educacionales teniendo en cuenta la guía que se presenta en la tabla 10:

Tabla 10: Resultados de la guía de observación inicial del desempeño de los directores escolares.

Dimensión	Indicadores	No se observa	%	Se observa en parte	%	Se observa	%
Organización escolar.	1	23	67,6	8	23,5	3	8,82
	2	21	61,8	8	23,5	5	14,7
	3	27	79,4	4	11,8	3	8,82
Trabajo metodológico.	4	29	85,3	5	14,7	0	0
	5	18	52,9	12	35,3	4	11,8
	6	29	85,3	2	5,88	3	8,82
	7	23	67,6	7	20,6	4	11,8
Proceso de enseñanza-aprendizaje.	8	16	47,1	13	38,2	5	14,7
	9	21	61,8	13	38,2	0	0
Vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad.	10	6	17,6	23	67,6	5	14,7
	11	7	20,6	20	58,8	7	20,6
	12	21	61,8	10	29,4	3	8,82

Del análisis de los indicadores que se reflejan en la guía de observación se enuncian a continuación los aspectos en los que los directores escolares muestran sus principales insuficiencias en la dirección de la formación escolar:

- No se planifica de manera intencional el trabajo de formación laboral que le corresponde desarrollar a la escuela.

- No se organizan las actividades de manera que en estas se motive a los escolares hacia lo laboral.
- Los órganos de dirección y técnicos no analizan de manera frecuente y con el rigor necesario el cumplimiento de los objetivos formativos de los diferentes grados y dentro de estos la atención a la formación laboral.
- Se carece de una coherente concepción teórica y metodológica de la formación laboral en la escuela primaria ajustada a las necesidades que existen para su salida curricular y extracurricular.
- Existe una inclinación evidente de los directores escolares por emplear como contenido del trabajo metodológico, el contenido de las diferentes asignaturas y su metodología, quedando subordinado a un segundo plano el trabajo educativo dirigido a la formación en valores, ciudadana y laboral.
- El trabajo científico-metodológico dirigido a perfeccionar el proceso educativo que se exige para la formación laboral no se emplea como herramienta para solucionar las problemáticas que se presentan en la formación integral de los escolares.
- El control del trabajo metodológico no favorece la comprobación de la efectividad de las actividades que se realizan en materia de trabajo educativo y la valoración de la calidad del proceso educativo lo que dificulta la adecuación de las estrategias que se elaboran y la estimulación objetiva de los mejores resultados.
- Aun no se logra que la clase asuma la intencionalidad formativa que esta tiene en su esencia por lo que se dificulta el tratamiento a la formación del escolar para la vida laboral.
- Los objetivos formativos que incluye el Modelo de Escuela Primaria para cada grado no se atienden de manera regular por el director escolar de manera que los maestros se encuentren en condiciones de valorar su cumplimiento de manera paralela a la adquisición de los conocimientos de las diferentes asignaturas.
- La vinculación de la escuela con el resto de los contextos socioeducativos asociados a las actividades laborales que los escolares desarrollan se encuentra limitada por la pobre utilización que hace el director escolar de las organizaciones y

la comunidad, con un pobre protagonismo de estos en las actividades de la escuela.

- No se utilizan las escuelas de educación familiar para que la familia enfrente de manera coherente el proceso de formación laboral.

Revisión de documentos (anexo #4)

Se realiza la revisión del plan anual de actividades de los centros, los planes mensuales e individuales de los directores y se constata como elementos coincidentes que son escasas las acciones que se planifican para atender la formación laboral de manera integral desde el sistema de dirección escolar implicando todos los factores que intervienen en este proceso lo que limita su atención sistemática.

En las actas de las reuniones de los Consejos de Dirección y Colectivos de Ciclos se apreció que se da atención de manera periódica a los objetivos instructivos de cada asignatura, no siendo así con los objetivos formativos que el Modelo de Escuela Primaria relaciona para cada grado. Las insuficiencias que se muestran de los escolares en este sentido están dirigidas fundamentalmente a aspectos que se relacionan con el comportamiento.

Al muestrear las memorias escritas de las actividades metodológicas realizadas se comprueba que es insuficiente la preparación teórica-metodológica que poseen los directores de los centros sobre la formación laboral y sus direcciones principales lo que hace que las preparaciones que reciben los maestros no garantizan que estos apliquen este proceso con calidad.

Las escuelas de educación familiar revisadas dan muestra que se atienden con recurrencia algunas temáticas en las que la familia muestra limitaciones para la educación de los hijos como la salud escolar, el comportamiento y la educación antidrogas, tornándose casi ajenas las que intervienen en la educación vinculada al trabajo y otras relacionadas con la formación laboral.

Triangulación de los resultados obtenidos.

Para comparar la información obtenida a través del diagnóstico realizado se utiliza la triangulación de fuentes la que confirma las regularidades que se presentan a

continuación:

1. Los directores no intencionan desde el sistema de dirección las acciones para la atención a la formación laboral con la implicación coherente de todos los contextos socioeducativos que intervienen en este proceso limitando la formación integral de los escolares.
2. No garantizan el propósito educativo hacia lo laboral en las actividades que se realizan con los escolares de manera que comprendan la utilidad social del trabajo que ejecutan y sientan amor hacia este.
3. En los órganos de dirección y técnicos los directores no favorecen el análisis y evaluación de los objetivos formativos de cada grado, en especial de los referidos a la formación laboral.
4. Los directores carecen de una coherente concepción teórica y metodológica de la formación laboral en la escuela primaria que le permitan su salida curricular y extracurricular en el proceso pedagógico.
5. No logran orientar el trabajo metodológico hacia el trabajo educativo dirigido a la formación laboral de los escolares de manera que los maestros cuenten con las herramientas necesarias para su conducción desde el proceso pedagógico.
6. El trabajo científico-metodológico no es aprovechado por los directores como instrumento orientado hacia la divulgación e implementación de experiencias pedagógicas sobre el proceso de formación laboral.
7. La clase no se asume por los directores con el propósito formativo que esta posee por lo que se dificulta la formación del escolar para la vida laboral.
8. Los objetivos formativos de los distintos grados no son atendidos por el director periódicamente de manera que los maestros se encuentren en condiciones de atenderlos desde el proceso de enseñanza-aprendizaje como parte del seguimiento al diagnóstico de los escolares.
9. La vinculación de la escuela con el resto de los contextos socioeducativos asociados a las actividades laborales que los escolares desarrollan se encuentra

limitada por la pobre utilización y protagonismo que logra el director escolar en las organizaciones, la familia y la comunidad.

10. Los directores no emplean con recurrencia las escuelas de educación familiar con temáticas vinculadas a la educación para el trabajo.

A partir de estas acciones de diagnóstico realizadas, se pudo constatar la existencia del siguiente **problema profesional**:

Insuficiente preparación de los directores desde su desempeño profesional para favorecer la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria.

Las principales **causas** que generan este problema, según el diagnóstico realizado, se centran en lo siguiente:

- Es insuficiente preparación de los directores escolares sobre la concepción teórica y metodológica para dirigir la formación laboral en la escuela primaria.
- No se materializan acciones de preparación a los directores en función de favorecer la formación laboral de los escolares en los distintos procesos que se desarrollan en la escuela desde su desempeño profesional.

Epígrafe 3: El mejoramiento del desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria.

Este epígrafe contiene la propuesta de acciones para mejorar el desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria tiene su concreción en las dimensiones organización escolar, trabajo metodológico, proceso de enseñanza – aprendizaje y vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad al considerarse que en estas se recoge todo el trabajo que desarrolla la escuela para la formación del escolar según los fines y objetivos establecidos para la Enseñanza Primaria.

En la *dimensión organización escolar* se tienen en cuenta las acciones que favorecerán la preparación del director para la organización de la escuela de modo que esta garantice el crecimiento y desarrollo de los escolares de manera adecuada, su estado de salud y su capacidad de trabajo, así como las de los educadores.

Esta se manifiesta en el funcionamiento óptimo de la institución mediante la integración armónica de todos los momentos de la vida de una escuela aprovechándose convenientemente el quehacer del colectivo pedagógico y los escolares en función de un adecuado desarrollo del proceso educativo como parte del cumplimiento de los objetivos de la educación. De ahí que la organización escolar es una de las líneas fundamentales de trabajo de la escuela que contribuye a la formación laboral.

La *dimensión trabajo metodológico* recoge el conjunto de acciones con contenidos teóricos y prácticas que permitirá que el director potencie su preparación desde el punto de vista docente-metodológico y científico-metodológico en relación a la formación laboral de los escolares a partir de la demostración, el control y la evaluación.

Ahora bien, como las acciones tienen su realización dentro de los espacios concebidos a nivel municipal para la preparación de los directores, se enfatiza en que las acciones de control constituyen una prioridad dentro del sistema de trabajo del Departamento de Primaria pues estas permiten analizar periódicamente los resultados que se alcanzan tanto en los modos de actuación profesional de los directores como en los de maestros y escolares.

La *dimensión proceso de enseñanza – aprendizaje* contiene acciones que permitirán su sobre la relación entre la educación, la instrucción, la enseñanza y el aprendizaje para el desarrollo de la personalidad del escolar tomando la clase como vía mediatizadora fundamental para la formación laboral basado en el principio marxista y martiano de combinación del estudio con el trabajo y en la unidad de la teoría con la práctica.

En resumen, estas acciones van a poner al director en mejores condiciones de preparación para comprender cómo desde una labor sistemática, coherente e integradora con el contenido de las asignaturas se favorece el proceso de formación laboral y el seguimiento a las insuficiencias que se presentan.

La *vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad* es la dimensión que contiene el conjunto de acciones que posibilitará la que el director se prepare para interactuar de manera eficaz con las organizaciones, la familia y la comunidad para unir las influencias educativas en el proceso de formación laboral como parte del cumplimiento de los objetivos de la institución.

Esto implica que en las acciones se incorpore la manera en que el director puede contribuir el sentimiento en los escolares de pertenencia y responsabilidad hacia su familia, la comunidad y las organizaciones que en esta existen y su participación activa en su mejoramiento.

De manera general, la propuesta de acciones que se elabora para la preparación de los directores exige una rigurosa atención tanto a la preparación previa que tienen que tener estos para participar en cada actividad, como a los resultados y grado de incidencia en el perfeccionamiento de la labor formativa a lograr en el marco de cada institución educacional luego de su realización. De ahí que entre todas las acciones existe una correspondencia evidente marcada por la realización de acciones que tienen en su esencia el trabajo metodológico que redundará en una elevación de la calidad de la formación laboral en los escolares mediante la dirección que de este proceso desarrolla el director.

3.1 Acciones para mejorar el desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria.

El conjunto de acciones que se propone se vincula al desempeño de los directores en

cada una de las dimensiones e indicadores que se han declarado teniendo como mediador al metodólogo municipal por la responsabilidad que este tiene en su asesoramiento y control.

Acciones en la dimensión organización escolar.

1. Desarrollar una capacitación sobre el sistema de planificación en la institución escolar, sus exigencias a partir de los documentos normativos y el análisis de actividades que se pueden incluir en la planificación anual, mensual e individual para la preparación de los maestros en cuanto a la formación laboral concibiendo estas desde los objetivos y prioridades que se establecen en los distintos grados.
2. Realizar un taller metodológico en el que se debatan y elaboren propuestas para la evaluación en los Órganos Técnicos y de Dirección del cumplimiento de los objetivos formativos en los escolares en cada uno de los grados a partir del Modelo de Escuela Primaria teniendo en cuenta los modos de actuación que estos asumen en su participación en las actividades que planifica la escuela y en el cumplimiento de las exigencias del Reglamento Escolar.
3. Analizar sistemáticamente en las reuniones metodológicas municipales que se desarrollan en la Educación Primaria el cumplimiento de las responsabilidades que les corresponden a directores, jefes de ciclos y maestros en el cumplimiento de los objetivos formativos que tiene encargada la escuela.
4. Establecer espacios mensuales de interacción entre directores y metodólogos, potenciando a los directores noveles, para la realización de actividades demostrativas que impliquen la observación colectiva de deferentes procesos que ocurren en la escuela como el recibimiento, el recreo, el almuerzo, el descanso activo y la despedida de los escolares garantizando el enfoque educativo de las actividades que en estos se desarrollan y la inclusión de manera intencionada de actividades en las que se trabajan los rasgos de manifestación de las cualidad laborales.
5. Favorecer el intercambio permanente de la Presidencia Municipal de la Organización de Pioneros “José Martí” (OPJM) con los directores escolares de manera que se propicie la preparación de estos para incrementar en los pioneros y

sus estructuras a nivel de colectivo y destacamento, el protagonismo en los matutinos, actividades laborales, juegos, visitas a lugares de interés de la comunidad, entre otras, con acciones de ejecución y control orientadas por los maestros; así como, la realización de chequeos de emulación pioneril en los que se motive por el cumplimiento del reglamento escolar y el empleo de adecuadas relaciones interpersonales, logrando un clima favorable de confianza y respeto.

6. Declarar áreas de juego y de formación laboral de referencia municipal teniendo en cuenta el sentido educativo de las actividades que en estas se realizan a partir de los oficios representativos de la comunidad y el interés despertado en los escolares hacia los más deficitarios y necesarios para su desarrollo económico y social.
7. Estimular a los directores por la participación de los escolares en círculos de interés y proyectos sociolaborales según los resultados obtenidos en la realización de labores priorizadas en la comunidad, por su aporte económico y productivo y por la elevación de su cultura económica, laboral y de ahorro.
8. Planificar actividades conjuntas entre directores, el guía base de la OPJM y la estructura pioneril que permita el ejercicio de la crítica y la autocrítica de los pioneros a partir de los resultados que se obtienen en las distintas actividades que en su colectivo se desarrollan.
9. Intencionar en las visitas que se realizan a las instituciones educativas la demostración, control y evaluación de los elementos que garantizan una efectiva formación laboral desde la organización escolar empleando como contenidos invariantes los siguientes:
 - Organización de la vida de la escuela.
 - Organización del proceso pedagógico.
 - Aseguramiento de las condiciones organizativas de las tareas de apoyo al proceso docente-educativo.
 - Organización de las actividades de vinculación de la escuela con los factores internos y externos.

- Labor de los diferentes grupos de trabajo.
- Normas de comportamiento y convivencia social que se aprecian en los modos de actuación de los escolares y trabajadores.

Acciones en la dimensión trabajo metodológico.

1. Realizar un levantamiento de las investigaciones científicas realizadas en el municipio que abordan la temática de la formación laboral.
2. Desarrollar un seminario científico metodológico a nivel municipal para organizar la introducción de resultados de investigaciones sobre la formación laboral.
3. Desarrollar una clase metodológica instructiva sobre la inserción curricular a la formación laboral a partir de las potencialidades de los contenidos de las asignaturas.
4. Desarrollar un taller metodológico en el que se reflexione sobre los documentos normativos que rigen el trabajo de formación laboral en la escuela primaria.
5. Realizar un taller metodológico para elaborar propuestas de actividades que se desarrollan en los turnos de formación laboral priorizando los proyectos socioproductivos desde su estructuración didáctica.
6. Implementar un curso de preparación a directores de centros sobre los fundamentos teóricos y metodológicos de la formación laboral en la Educación Primaria de manera que les permita la planificación, ejecución, control y evaluación de actividades para su instrumentación en la escuela desde el sistema de trabajo metodológico.
7. Desarrollar un taller científico-metodológico municipal con directores escolares en el que se expongan los logros obtenidos de la introducción de resultados investigaciones y los nuevos aportes obtenidos sobre la formación laboral.
8. Diseñar un proyecto de investigación con la participación de directores de centros y maestros que desarrollan la temática del carácter laboral de la enseñanza.

9. Realizar visitas de ayuda metodológicas y especializadas a los centros en las que se contextualicen los aspectos tratados en las diferentes actividades metodológicas a partir de la demostración y el control.
10. Concebir diferentes espacios en las reuniones metodológicas municipales con directores escolares para la evaluación de los resultados obtenidos en el control al trabajo docente-metodológico en las instituciones educativas en relación a la formación laboral, ofreciendo recomendaciones que propicien elevar los resultados del proceso educativo.

Acciones en la dimensión proceso de enseñanza - aprendizaje.

1. Desarrollar un taller metodológico con directores de centros para el debate de las principales exigencias que se hacen necesarias al realizar un análisis efectivo de los objetivos formativos en los órganos de dirección y técnicos.
2. Desarrollar una clase metodológica instructiva en la que se prepare a los directores sobre las exigencias didácticas de un aprendizaje desarrollador como fundamento que sustenta la formación laboral de los escolares.
3. Desarrollar una clase metodológica demostrativa para ilustrar el seguimiento al diagnóstico integral desde la clase, enfatizándose en los objetivos formativos a alcanzar por los escolares.
4. Realizar visitas de ayuda metodológica y especializada a una escuela de cada Consejo Popular con la participación de directores, Jefes de Ciclos y metodólogos para demostrar y evaluar la dirección del aprendizaje en función de la formación integral de los escolares y su incidencia en la formación laboral.
5. Rendición de cuentas de directores en las reuniones metodológicas municipales de la Educación Primaria sobre el estado del aprendizaje y sus nexos con las normas sociales, modos de actuación, cualidades y valores que obtienen los escolares para desarrollar su cultura laboral.
6. Realizar balances a nivel de centro y Educación Primaria en el municipio sobre los resultados del aprendizaje escolar y el cumplimiento de las exigencias pedagógicas y formativas del proceso de enseñanza – aprendizaje donde los directores

expongan el nivel de desarrollo alcanzado en la atención al carácter laboral de la enseñanza desde las diferentes asignaturas.

Acciones en la dimensión vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad.

1. Desarrollar a nivel de Consejo Popular escuelas de padres demostrativas en las que se presenten personalidades destacadas de la comunidad a partir de los aportes realizados en su labor profesional de manera que la familia incentive en sus hijos la motivación y el interés por las actividades laborales que realizan, la importancia de las diferentes profesiones y oficios, así como las cualidades más comunes que las caracterizan.
2. Desarrollar actividades de preparación a directores sobre la vinculación de la escuela con los diferentes contextos socioeducativos como vía para propiciar la formación del escolar para la vida.
3. Garantizar la realización de encuentros zonales y municipales entre directores de centros y los Consejos de Escuelas y organizaciones de la comunidad para propiciar el intercambio de criterios y puntos de vistas sobre las experiencias obtenidas en la vinculación con las instituciones educativas en función de la formación laboral de los escolares y que estos validen los modos de actuación que asumen los escolares.
4. Realizar actividades conjuntas entre directores de centros y representantes de las organizaciones políticas y de masas del municipio y del Consejo Popular como los Comité de Defensa de la Revolución (CDR), la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), la Asociación de Combatientes de Revolución Cubana (ACRC), la Asociación de Agricultores Pequeños (ANAP), entre otras para coordinar la realización de actividades de apoyo al desarrollo del proceso de formación laboral y se resalte la importancia y el significado de los diferentes oficios para su futuro desempeño profesional y para la vida.
5. Realizar intercambios de experiencias a nivel municipal entre directores de escuelas primarias en los que se expongan los resultados que se alcanzan en la

formación laboral a partir del trabajo de vinculación de la escuela con las organizaciones, la familia y la comunidad.

6. Estimular a los directores que se destacan por la participación de las organizaciones, la familia y la comunidad en el proceso de formación laboral mediante las relaciones de colaboración mutua que se han creado para la realización de actividades tales como la presentación de exposiciones de círculos de interés y de proyectos sociolaborales.
7. Demostrar, controlar y evaluar en las visitas que se realizan a las instituciones educativas el nivel de coordinación entre las organizaciones, la familia y la comunidad para la formación de una cultura laboral en los escolares a través del intercambio con estas y la observación de actividades planificadas.
8. Concebir espacios colectivos durante las vistas a los centros para el ejercicio de la opinión, la discusión, la crítica, la reflexión individual y colectiva sobre la formación laboral con la participación de directores, trabajadores, escolares, familia y organizaciones de la comunidad.

Las acciones que se proponen constituyen un acercamiento ante la necesidad de mejorar el desempeño profesional de los directores desde la perspectiva de la dirección de la formación laboral de los escolares de la Educación Primaria por lo que pudieran existir otras que a criterios del investigador potencien este proceso.

Epígrafe 4. Valoración de los resultados que se obtienen con la puesta en práctica de las acciones propuestas.

Este epígrafe se dedica a presentar los resultados más significativos que se han obtenido al aplicar las acciones propuestas, expresados en las transformaciones alcanzadas en la preparación de los directores para dirigir la formación laboral en la escuela.

4.1 Principales resultados en la introducción de las acciones que se proponen para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria a partir de su puesta en práctica.

Para corroborar la efectividad de la instrumentación práctica de las acciones que se proponen en el mejoramiento del desempeño profesional de los directores para dirigir la formación laboral en la Educación Primaria, se estudiaron las mismas dimensiones e indicadores lo que permitió establecer una comparación con el diagnóstico inicial manifestándose así las transformaciones que se obtienen en este sentido.

Desde las funciones que le corresponden al equipo metodológico del Departamento de Primaria, las acciones tuvieron su salida en la planificación mensual de la DME lo cual posibilitó que se instrumentaran las acciones en las distintas etapas de trabajo y se fueran apreciando los logros de manera progresiva en los estilos de trabajo de los directores de centros y en la manera en que su actuación se acerca más a la aspiración que se tiene en relación a la formación laboral en la escuela.

Las técnicas de investigación que se aplican para constatar los resultados fueron la observación, la entrevista, la encuesta y la revisión de documentos. Los instrumentos utilizados fueron los mismos que se utilizaron en el estudio inicial.

Ahora bien, por la repercusión que tiene la observación científica como método empírico de investigación en los resultados que se alcanzan, se valoran los resultados de esta a partir de su aplicación mediante una guía de observación al desempeño de los directores escolares recogiendo con ella los cambios cualitativos más significativos ocurridos en

sus modos de actuación en relación a la temática que se estudia en comparación con la observación inicial.

Tabla 11: Resultados de la guía de observación final del desempeño de los directores escolares comparada con la observación inicial.

Dimensión.	Indicadores.	Observación final.						Diferencia con la observación inicial.		
		No se observa	%	Se observa en parte	%	Se observa.	%	No se observa.	Se observa en parte.	Se observa.
Organización escolar.	1	3	8,82	3	8,82	28	82	-20	-5	+25
	2	2	5,88	5	14,7	27	79	-19	-3	+22
	3	0	0	3	8,82	31	91	-27	-1	+28
Trabajo metodológico.	4	5	14,7	3	8,82	26	76	-24	-2	+26
	5	4	11,8	4	11,8	26	76	-14	-8	+22
	6	4	11,8	5	14,7	25	74	-25	+3	+22
	7	5	14,7	3	8,82	26	76	-18	-4	+22
Proceso de enseñanza-aprendizaje.	8	2	5,88	1	2,94	31	91	-14	-12	+26
	9	6	17,6	3	8,82	25	74	-15	-10	+25
Vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad.	10	5	14,7	2	5,88	27	79	-1	-21	+22
	11	2	5,88	2	5,88	30	88	-5	-18	+23
	12	5	14,7	3	8,82	26	76	-16	-7	+23

Como se aprecia en la tabla, se evidenció un avance significativo en todos los indicadores objeto de observación que dan fe de la factibilidad y efectividad de la propuesta de acciones aplicadas.

A continuación se presentan las principales transformaciones que ocurren desde el punto de vista cualitativo en la preparación de los directores empleando como criterio esencial los cambios producidos en su desempeño profesional desde las dimensiones propuestas, materializado en los resultados de la institución educativa que dirige.

Dimensión organización escolar:

- Se logra que todos los directores escolares conciban en los documentos que norman el sistema de planificación (plan anual, mensual e individual) las actividades a desarrollar para la atención a la Formación laboral.
- Las actividades que se desarrollan como parte de los diferentes procesos que lleva cabo la escuela cuentan con un clima socio-psicológico adecuado y una mayor intencionalidad educativa lográndose en estas el énfasis necesario para su contribución a la formación laboral.
- Los directores incrementan su preparación para asumir los análisis que en los órganos de dirección y técnicos se realizan sobre los objetivos formativos relacionados con la formación laboral aspecto este que fue constatado en las visitas realizadas a las reuniones de los Consejos de Dirección y Colectivos de Ciclos de los centros.

Dimensión trabajo metodológico:

- Los directores y colectivos de maestros evidencian avances en los fundamentos de la formación laboral y su tratamiento desde las actividades curriculares y extracurriculares lo cual fue posible por la consecución de diferentes formas del trabajo metodológico desde la estructura municipal e instituciones educativas.
- Las visitas a clases reflejaron un incremento en el nivel de preparación pedagógico-didáctico de los colectivos de maestros para contribuir al desarrollo formativo de los

escolares.

- Los directores, aunque no en todos los casos, cuenta con estilos de dirección y herramientas que le permiten el control de los resultados del trabajo metodológico y exigen por su perfeccionamiento.

Dimensión proceso de enseñanza - aprendizaje:

- Los directores escolares mostraron mayor preocupación por los resultados del aprendizaje y del trabajo formativo hacia la formación laboral incidiendo en que los maestros no solo aplican la formación laboral desde el principio de vinculación del estudio con el trabajo, sino que el sistema de conocimientos de las asignaturas es utilizado también en función de ello.
- Los directores muestran avances en su preparación para atender en su centro el seguimiento al diagnóstico de los escolares desde lo instructivo y lo formativo tomando como vía esencial a la clase y a los resultados de la evaluación escolar.

Dimensión vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad:

- Los directores muestran conocimientos sobre la importancia de la vinculación de los diferentes contextos socioeducativos en la formación laboral de los escolares.
- Los directores logran un mayor compromiso de un número apreciable de familias en el proceso educativo que desarrolla la escuela como parte de la formación laboral, aunque todavía no todas las instituciones de la comunidad no sienten la responsabilidad de hacerlo.
- Las escuelas de padres evidencian avances algo significativos en relación a la preparación de la familia para su contribución en la formación laboral de los escolares.
- Los padres manifiestan opiniones favorables por la motivación que muestran la mayoría de los escolares y se logra mayor compromiso de estos hacia la formación de sus hijos.

La sistematización de los resultados alcanzados en el trabajo de preparación a directores de centros y su incidencia en la calidad de la formación de los escolares, revela que es

factible la consecución de acciones para favorecer el desarrollo de la formación laboral desde la utilización de dimensiones que muestran los logros alcanzan en su desempeño profesional.

CONCLUSIONES

El análisis de los referentes teóricos de la formación laboral en la Educación Primaria, el diagnóstico realizado, la propuesta de acciones de mejoramiento del desempeño profesional de los directores y su introducción ha permitido al autor arribar a las siguientes conclusiones.

1. El estudio bibliográfico de los documentos relacionados con el proceso de formación laboral reveló la existencia de una sólida concepción teórica acerca de la formación laboral en la escuela primaria que en manos de directores permite formar a los escolares en correspondencia con las exigencias del Modelo de Escuela Primaria.
2. Los resultados del diagnóstico demuestran las dificultades existentes en la preparación de los directores para dirigir la formación laboral en los escolares de la educación Primaria.
3. La propuesta de acciones de mejoramiento del desempeño profesional del director, con una aplicación sistemática y planificada, constituye una valiosa herramienta a emplear por la estructura de la DME para la preparación de los directores y con ello contribuir a la formación laboral de los escolares en la Educación Primaria.
4. Las acciones elaboradas constituyen una valiosa propuesta pues con su aplicación práctica incidió de manera positiva en la preparación de los directores para dirigir la formación laboral en sus escuelas y con ello, en la solución del problema profesional planteado.

BIBLIOGRAFÍA

1. Addine, F. (2004). *Didáctica: teoría y práctica. Compilación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
2. Alonso, L. A. (2013). *Fundamentos axiológicos de la formación laboral*. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
3. Alonso, L. A., Leyva, A. & Mendoza, L. L. (2014). *La formación laboral en la enseñanza primaria: hacia una concepción teórica y metodológica. Curso preevento*. En VI Taller Nacional Científico Metodológico sobre Formación Laboral CENFOLAB 2014, [CD-ROM]. Holguín [2014, 10-11 de abril].
4. Alonso, L. & Leyva, A. (2015). *Exigencias de la formación laboral*. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
5. Alonso, L. A. & Leyva, A. (2015). *Exigencias didácticas de la formación laboral*. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
6. Alonso, S. (1997). *El Sistema de Trabajo en el MINED*. Tesis en opción del título de Doctor en Ciencias, Universidad de La Habana, La Habana, Cuba.
7. Añorga, J. et al. (1995). *Glosario de Términos de Educación Avanzada*. CENESEDA-ISPEJV, La Habana.
8. Batista, A. (2001). *Propuestas pedagógicas para el trabajo con los valores dignidad nacional e identidad nacional en el Instituto Superior Pedagógico*. Tesis de Maestría en Ciencias de la Educación, Instituto Superior Pedagógico, Holguín, Cuba.
9. Báxter, E. (2002). *¿Cómo y cuándo educar en valores?* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

10. Bermúdez, R., Sainz, L., Barrera, L. M. & Pérez, L. M. (2004). *La personalidad: diagnóstico de su desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
11. Bringas, J. A. & Reyes, O. L. (2009). *Dirección científica de la educación*. Trinidad: Editorial UTB.
12. Castro, F. (1976). *La educación en Revolución*. La Habana: Instituto Cubano del Libro.
13. Domínguez, E. (2014). *Aproximación a los fundamentos filosóficos de la formación laboral*. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
14. Engels, F. (1973). *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*. En *Obras escogidas, Tomo 3* (pp. 66-79) Moscú: Editorial Progreso.
15. Fernández, A. M. (1996). *La competencia comunicativa como factor de eficiencia profesional del educador*. Tesis en opción del grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Instituto Superior Pedagógico “Enrique José Varona”, Ciudad de La Habana, Cuba.
16. Fong, A. (2006). *La formación laboral del educando en las transformaciones de la escuela básica cubana. Curso 37*. Publicado en el Congreso Internacional Pedagogía 2005 con ISBN 959-18-0047-9. Ciudad de La Habana, Cuba.
17. Gómez, M. (2006). *La orientación profesional como contenido de la educación. Curso 63*. Publicado en el Congreso Internacional Pedagogía 2005 con ISBN 959-18-0073-8. Ciudad de La Habana, Cuba.
18. González, F. (1989). *La personalidad, su educación y desarrollo*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
19. González, V., Castellanos, D., Córdova, M. D., Rebollar, M., Martínez, M., Fernández, A. M. et al (2001). *Psicología para educadores*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

20. Guadarrama, P. (1992). *Lecciones de Filosofía Marxista-Leninista. Tomo 2.* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
21. 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 Caballero”, Holguín, Cuba.
22. Infante, A. I. (2012). *Material básico del curso: Introducción a la gestión y desarrollo de la formación laboral.* Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
23. Infante, A. I. & Dorrego, M. (2014). *La formación laboral de los sujetos: un punto de vista desde la psicología. Curso preevento.* En VI Taller Nacional Científico Metodológico sobre Formación Laboral CENFOLAB 2014, [CD-ROM]. Holguín [2014, 10-11 de abril].
24. Instituto del Libro (Ed.) (1968). *Pequeño Larousse Ilustrado.* La Habana, Cuba.
25. Lenin, V. (1974). *Materialismo y empiriocriticismo,* Moscú: Editorial Progreso.
26. Leyva, A. (2006). *La formación laboral: exigencia para una práctica pedagógica contemporánea. Curso 36.* Publicado en el Congreso Internacional Pedagogía 2005 con ISBN 959-18-0046-0. Ciudad de La Habana, Cuba.
27. Leyva, A. & Mendoza, L. L. (2005). *La formación laboral: su objeto de investigación. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro.* Parte II. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
28. Leyva, A., Mendoza, L., Domínguez, E., Alonso, L., Fernández, Y. & Fernández, G. (2011). *Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Parte III.* Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y

Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.

29. Leyva, A. & Mendoza, L. L. (2012). *La formación laboral: su objeto de investigación. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro*. Parte V. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
30. Leyva, A., Alonso, L. A., Mendoza, L. L., Domínguez, E., Infante, A. I., Martínez, O. et al. (2014). *Perfeccionamiento del Sistema Nacional de Educación. Concepción de la formación laboral en las educaciones: preescolar, primaria, secundaria básica y preuniversitaria. Proyecto Nacional de Investigación del MINED. Resultado 1*. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
31. Leyva, A., Alonso, L. A., Mendoza, L. L., Infante, A. I., Domínguez, E., Martínez, O. et al. (2015). *El método instructivo, educativo y desarrollador para la formación laboral de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adulto. Curso 9: Métodos para la gestión y desarrollo de la formación laboral para niños, adolescentes, jóvenes y adultos*. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral, Especialidad en gestión y desarrollo de la formación laboral. Soporte electrónico.
32. Martí, J. (1975). *Obras Completas. Tomo 13*. La Habana: Editorial Ciencias Sociales.
33. Martínez, O. (2014). *Fundamentos sociológicos de la formación laboral*. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.
34. Martínez, O., Leyva, A. & Mendoza, L. L. (2014). *Fundamentos sociológicos de la formación laboral*. Holguín, Cuba: Universidad de Ciencias Pedagógicas “José

de la Luz y Caballero”, Centro de Estudios para la Formación Laboral. Soporte electrónico.

35. París, UNESCO (1996). *Informe Delors: La educación encierra un tesoro*. Delors, J.
36. Partido Comunista de Cuba. *Tesis y Resoluciones del Primer Congreso del Partido Comunista de Cuba*. (1978). Ciudad de La Habana. Editorial Ciencias Sociales.
37. *Programa del Partido Comunista de Cuba*. (1986). Ciudad de La Habana. Editora Política.
38. Pupo, R. (2006). *El hombre, la Actividad humana, la Cultura y sus mediaciones fundamentales*. Tesis para la obtención del título de Doctor en Ciencias, Facultad de Filosofía e Historia, Universidad de La Habana, La Habana, Cuba.
39. Reglamento del trabajo metodológico del Ministerio de educación. Resolución Ministerial No. 200/2014. Ministerio de educación, República de Cuba, 2014.
40. Rico, P. (2003). *La zona de desarrollo próximo, procedimientos y tareas de aprendizaje*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
41. Rico, P. (2004). *Proceso de enseñanza-aprendizaje desarrollador en la escuela primaria. Teoría y práctica*. La Habana, Editorial Pueblo y Educación.
42. Rico, P., Santos, E. M., Martín-Viaña, V., García, M. & Castillo, S. (2008). *El Modelo de escuela primaria cubana: una propuesta desarrolladora de educación, enseñanza y aprendizaje*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
43. Sinclair, M. E. (2012). *Estrategia para el mejoramiento del desempeño profesional de los directores en la Educación Primaria*. En soporte electrónico.
44. Valle, A. D. & García, G. (2007). *Dirección, organización e higiene escolar*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

ANEXOS

Anexo #1

Entrevista a directores de centros.

Objetivo: Diagnosticar el estado de la preparación que posee el director para dirigir la formación laboral de los escolares.

Compañero director (a):

Estamos realizando un trabajo investigativo sobre el estado actual del proceso de formación de formación laboral en los escolares de la Educación Primaria por lo que su colaboración al respecto será de mucha ayuda. Gracias.

Cuestionario:

1. ¿Cuántos años de experiencia lleva usted en el cargo? (Marque con una X)
___ hasta 5 ___ de 6 a 10 ___ de 11 a 15 ___ de 16 a 20 ___ más de 20
2. ¿Qué es la formación laboral?
3. ¿Qué acciones planifica en su escuela para dar tratamiento a la formación laboral de los escolares? Argumente mediante ejemplos concretos.
4. ¿Qué labor desarrollan los órganos de dirección y técnicos en su escuela para dar atención a la formación laboral en su escuela?
5. ¿Cómo se motiva hacia lo laboral en el sistema de actividades que planifica la escuela?
6. ¿Desarrolla usted acciones de preparación metodológica a los maestros dirigidas al tratamiento a la formación laboral por vía curricular y extracurricular? Argumente.
7. ¿Has priorizado la generalización de investigaciones realizadas en tu centro o municipio referidas a la formación laboral? ¿Cuáles?
8. ¿Cómo obtienes información sobre la validación por los maestros de las preparaciones que estos reciben sobre la formación laboral?
9. ¿Cómo usted posibilita la atención al cumplimiento de los objetivos formativos como parte del seguimiento al diagnóstico de los escolares?

10. ¿Utiliza usted las organizaciones, la familia y la comunidad para vincular estas al trabajo formativo que debe desarrollar la escuela para formar laboralmente a los escolares? Argumente.
11. ¿Qué temáticas emplea con frecuencia en las escuelas de educación familiar que se proyectan en su escuela? Exprese tres de ellas según el orden de prioridad que le ha otorgado.
12. ¿Cuáles son las principales vías que emplea la escuela para la formación laboral de los escolares? Ejemplifique con las tres más usadas.

Anexo #2

Encuesta a maestros.

Objetivo: Diagnosticar el estado de la preparación que posee el director para dirigir la formación laboral de los escolares.

Estimado (a) maestro:

Estamos realizando una investigación relacionada con el proceso de formación laboral y en especial sobre la labor del director de tu institución en la dirección de la formación laboral en los escolares de la Educación Primaria, por lo que tus criterios y valoraciones serán una valiosa ayuda al elaborar la alternativa de solución de las insuficiencias que se presenten. Muchas gracias.

Cuestionario:

DATOS GENERALES:

- Escuela primaria en la que trabajas: _____
- Grado: _____
- Años de experiencia: _____

1. ¿Considera usted que el sistema de actividades que planifica mensualmente la escuela priorizan la formación de los escolares desde lo laboral?

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Fundamente en caso de marcar la tercera opción.

2. ¿Se analiza en los Colectivos de Ciclo el cumplimiento de los objetivos instructivos y formativos? Marque con una cruz para cada caso.

Objetivos	Siempre	A veces	Nunca
Instructivos.			
Formativos.			

3. ¿Ha recibido usted algún tipo de preparación acerca de la formación laboral?

Si _____ No _____

En caso de ser afirmativa su respuesta exprese el contenido y significado de la misma para usted conducir este proceso en la escuela.

4. ¿Ha participado en su centro en alguna generalización de investigaciones relacionada con la formación laboral?

Si _____ No _____

¿Cuáles?

5. ¿Has recibido control en algún tipo de actividad en la que se trabaja la formación laboral de los escolares como contenido fundamental?

Si _____ No _____

¿Cuál o cuáles?

6. ¿Durante la planificación de la clase tiene en cuenta las potencialidades que esta tiene para la formación laboral de los escolares?

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Fundamente cómo lo hace en caso de marcar la primera o segunda opción.

7. ¿Tiene en cuenta en el seguimiento al diagnóstico de los escolares las insuficiencias que estos presentan en el cumplimiento de los objetivos formativos?

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Fundamente cómo lo hace en caso de marcar la primera o segunda opción.

8. ¿Se implican a las organizaciones, la familia y la comunidad en las actividades de formación laboral que desarrolla la escuela?

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Fundamente con algunas acciones que se ejecutan en caso de marcar la primera o segunda opción.

9. ¿Se han desarrollado escuelas de educación familiar en tu centro o en tu grupo vinculadas a la formación laboral de los escolares?

Siempre _____ A veces _____ Nunca _____

Fundamente qué temáticas emplea en caso de marcar la primera o segunda opción.

10. ¿Qué otros elementos consideras que en tu escuela afectan el proceso de formación laboral que se desarrolla hacia los escolares?

Anexo #3

Guía de observación al desempeño de los directores escolares.

Objetivo: Diagnosticar el estado de la preparación del director para dirigir la formación laboral en su escuela.

Marcar con una sola equis (x) en la fila correspondiente.

Dimensión	Indicadores	No se observa	Se observa en parte	Se observa
Organización escolar.	Proyección de la formación laboral desde los documentos que se establecen como parte del sistema de planificación.			
	Organización de las actividades de la escuela y motivación hacia lo laboral que logra en ellas.			
	Análisis en los órganos de dirección y técnicos del cumplimiento de los objetivos instructivos y formativos y su incidencia en la formación laboral.			
Trabajo metodológico.	Conocimiento sobre la concepción teórico-metodológica de la formación laboral y su inserción curricular y extracurricular.			
	Preparación metodológica que realiza en relación a la formación laboral.			
	Sistematización en el centro de los resultados de investigaciones pedagógicas sobre la formación laboral.			
	Control que se ejerce sobre los resultados del trabajo metodológico realizado en función del desarrollo de la formación laboral.			

Proceso de enseñanza-aprendizaje.	Utilización de las potencialidades de la clase para la formación laboral de los escolares.			
	Atención a las insuficiencias que se presentan en el logro de los objetivos formativos como parte del seguimiento al diagnóstico integral de los escolares.			
Vinculación con las organizaciones, la familia y la comunidad.	Preparación para vincular el trabajo de la escuela con las organizaciones, la familia y la comunidad para la formación laboral de los escolares.			
	Protagonismo que logra en las organizaciones, la familia y la comunidad en el proceso educativo que desarrolla la escuela dirigido a la formación integral de los escolares.			
	Escuelas de padres que se desarrollan dirigidas a la formación laboral de los escolares.			

Anexo #4

Revisión de documentos.

Objetivo: Comprobar la efectividad en la dirección de la formación laboral que realiza el director de la institución educacional a partir de las exigencias que para este proceso se plantean a la escuela.

Documentos a revisar:

- Plan anual de actividades.
- Planes mensuales del centro.
- Planes individuales del director.
- Actas del Consejo de Dirección.
- Actas del Colectivo de Ciclo.
- Planes de clases.

Guía de elementos a comprobar:

1. Proyección de actividades docentes, extradocentes, de preparación científica-metodológica, de vinculación de la escuela con las organizaciones, la familia y la comunidad, de control del trabajo realizado y otras en relación a la formación laboral.
2. Análisis que se conciben sobre el cumplimiento de los objetivos instructivos y formativos y su incidencia en la formación laboral.
3. Elementos teóricos y metodológicos sobre la formación laboral que se utilizan.
4. Atención a las insuficiencias que se presentan en el logro de los objetivos formativos como parte del seguimiento al diagnóstico integral de los escolares.
5. Calidad de las escuelas de padres que se desarrollan vinculadas a contribuir a la formación laboral de los escolares.