

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



**Especialidad de Postgrado en Dirección de Instituciones Educativas del  
MINED**

**Título: La dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel  
Ascunce Domenech del municipio Banes.**

**Autor: Lic. Yunier Ávila Hidalgo**

**Tutor: M. Sc. José Javier Del Toro Prada**

**Junio 2013**

## *PENSAMIENTO*

“Para los jóvenes es decisiva la educación y no sólo la instrucción general, inculcar conocimientos cada vez más profundos y ampliar a nuestro pueblo, sino la creación y la formación de valores en la conciencia de los niños adolescentes y jóvenes desde las edades más tempranas, y eso hoy es más necesario que nunca.

Fidel Castro Ruz

## *DEDICATORIA*

- ✓ Le dedico el presente trabajo a mi hija, la cual tiene cinco meses de nacida.
- ✓ A mis padres que siempre me han dado el apoyo necesario para ser cada día un hombre de bien y con mayor preparación.
- ✓ A mi hermano que siempre ha estado apoyándome de forma incondicional y a su vez se ha convertido en el ejemplo de hombre a imitar.
- ✓ A todos aquellos que de una forma u otra han contribuido a mi formación profesional desde las edades tempranas.

## *AGRADECIMIENTOS*

- ✓ A mi tutor José Javier Del Toro Prada por su profesionalidad y entrega.
- ✓ A los profesores de la Especialidad de Postgrado en Dirección de Instituciones Educativas del MINED, de la Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero de Holguín, por contribuir con sus conocimientos a nuestra formación.
- ✓ A todos los que ofrecieron información y ayuda, que de una forma u otra, hicieron posible la realización de este trabajo.

## *RESUMEN*

La presente investigación parte de la determinación mediante el estudio de un estudio diagnóstico, de las insuficiencias que presenta el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela: Manuel Ascunce Domenech del municipio Banes.

Para la realización de este trabajo se utilizaron métodos teóricos y empíricos, lo que nos permitió conocer el estado real del objeto de investigación.

Como alternativa de solución al problema se proponen actividades para contribuir al mejoramiento del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela: Manuel Ascunce Domenech del municipio Banes.

Este resultado se basa en las concepciones teóricas en torno a la dirección educacional y su funcionalidad en esta propuesta.

El proceso de valoración del nivel de factibilidad de la propuesta se realizó mediante un taller de socialización y de la constatación a partir de su aplicación en la práctica, lo que demostró que con su aplicación se contribuye al mejoramiento del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela "Manuel Ascunce Domenech" del municipio Banes contribuyendo a la solución del problema planteado.

## *ÍNDICE*

| <b>Temática</b>   | <b>PáPáginas</b> |
|---|------------------|
| <b>Introducción</b>   | 1-5              |
| <b>Desarrollo</b>   | 6-45             |
| Determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de dirección de la formación de valores.  |                  |
| Diagnóstico del estado actual de la dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel Ascunce Domenech” del municipio Banes.   |                  |
| Conjunto de actividades para la dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel Ascunce Domenech” del municipio Banes.   |                  |
| Análisis de los resultados a partir de la puesta en práctica de las actividades para la dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel Ascunce Domenech” del municipio Banes. |                  |
| <b>Conclusiones</b>   |                  |
| <b>Bibliografía</b>   |                  |
| <b>Anexos</b>   |                  |

## **INTRODUCCIÓN**

La Educación en Cuba a partir de los cambios que se han evidenciado en las diferentes revoluciones educacionales ha tenido como premisa el perfeccionamiento del trabajo en aras de fortalecer la labor educativa y lograr mejores resultados acorde con las exigencias actuales.

Es por ello que dentro de su accionar se encuentra su principal responsabilidad ante la sociedad: lograr la formación en los niños, adolescentes y jóvenes de una cultura general integral acorde con las exigencias actuales y en correspondencia con la política del Estado.

El desarrollo alcanzado por la Educación en nuestro país ha tenido una amplia repercusión en la labor que desarrollan los directivos en todos los niveles educacionales a partir de su preparación para la dirección de los procesos a través de los diferentes estilos de dirección y su materialización en la práctica en sus diferentes esferas de actuación.

La enseñanza primaria y secundaria dentro del Sistema Nacional de Educación en Cuba tienen como encargo social formar a los niños adolescentes y jóvenes con una cultura general integral que les permita cumplir su encargo social en correspondencia con la política del Estado y del Gobierno, y que lo demuestren en sus modos de actuación dentro y fuera del centro escolar.

Es por ello que el éxito en estos elevados empeños se concreta de manera necesaria e indispensable, en la preparación de los principales cuadros de las escuelas para implementar, de manera eficiente, las funciones de dirección en el trabajo con un carácter continuo y sistemático.

En nuestra sociedad se concibe a la escuela como la base principal para la formación del hombre nuevo, bajo el conjunto de normas y regulaciones.

Castro Ruz, Fidel ( 1997) señaló: Para los jóvenes es decisiva la educación y no sólo la instrucción general, inculcar conocimientos cada vez más profundos y ampliar a nuestro pueblo, sino la creación y la formación de valores en la conciencia de los niños adolescentes y jóvenes desde las edades más tempranas, y eso hoy es más necesario que nunca (...) es por ello que la escuela tiene como fin la formación básica e integral de los niños

adolescentes y jóvenes, sobre la base de una cultura general integral que les permita estar identificados con su nacionalidad y patriotismo. El conocer y entender su pasado, les permitirá enfrentar su presente y su preparación futura, para adoptar de manera consciente la opción del socialismo, que garantice la defensa de las conquistas sociales y la continuidad histórica de la obra de la Revolución, en sus formas de sentir, pensar y de actuar( Modelo de la escuela Secundaria Básica).

El cumplimiento del fin y los objetivos, tiene como premisa fundamental, la acertada dirección de los cambios para alcanzar las transformaciones que se requieren, para ello, debe asumirse la concepción que sitúa al hombre en el centro de las transformaciones, ya sea como recurso del proceso o como resultado logrado.

La determinación de las aspiraciones y el diagnóstico constituyen elementos que rigen el proceso de las transformaciones en la escuela, teniendo en cuenta:

- Diagnóstico.
- Estado deseado.
- Potencialidades.
- Deficiencias, insuficiencias o limitaciones.
- Barreras.

Un análisis del proceso de dirección de la formación de valores de los educandos en escuela Manuel Ascunce Domenech del municipio Banes, revela insuficiencias o limitaciones para realizar la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de este proceso.

Como parte de la investigación realizada, se desarrollaron estudios en los que se aplicaron métodos e instrumentos de investigación entre los que se encuentran:

Revisión de los documentos que rigen el trabajo político e ideológico y la formación de valores en las instituciones educativas, y de los documentos que forman parte del sistema de trabajo de la escuela, observación del desarrollo del proceso docente educativo, visita a la comunidad, entrevistas a los directivos, docentes, escolares, padres y vecinos de la comunidad.

La aplicación de estos instrumentos permitió identificar las siguientes insuficiencias:

- En el plan anual y en los planes mensuales se evidencian dificultades en la concepción, redacción y alcance de los objetivos relacionados con la formación de valores. No se prevén los aseguramientos necesarios que requieren las actividades para su cumplimiento, con énfasis en el diagnóstico del estado de la formación de valores, la revisión de las diversas alternativas o variantes para el alcance de los objetivos, los métodos, medios y el tiempo, así como, las personas o estructuras que participan en las actividades en correspondencia con las necesidades individuales o colectivas.
- En los Planes Individuales de Desarrollo y Superación (PIDS) no se tienen en cuenta la planificación de actividades de autopreparación para que el docente enfrente el proceso de formación de valores.
- A partir de la revisión de las memorias escritas de las actividades metodológicas se observa la carencia de actividades relacionadas con la preparación de los docentes para el desarrollo de la formación de valores. Como una consecuencia de esta insuficiencia, las actividades docentes y extradocentes que se desarrollan carecen de intencionalidad hacia la formación de valores desde las potencialidades que ofrecen los contenidos de las mismas en el proceso de formación de valores desde su concepción en el funcionamiento del consejo de escuela.
- Son insuficientes las actividades para involucrar, de manera activa y protagónica, a la familia y la comunidad en el proceso de formación de valores desde su concepción en el funcionamiento del consejo de escuela.
- Las actividades no se conciben sistemáticamente, lo que afecta su carácter integrador y poder alcanzar una cualidad resultante: la transformación en los modos de actuación de los estudiantes.
- En los órganos técnicos y de dirección es formal el análisis del proceso de formación de valores, lo que se infiere de la carencia de análisis de las causas y consecuencias que generan las incidencias que ocurren y que afecta el normal desarrollo de los educandos.

- En los diferentes informes de balance del trabajo de la institución no se reflejan criterios de valor que permitan evaluar con objetividad el impacto de las actividades desarrolladas para la formación de valores y el desempeño individual y colectivo de los directivos y docentes en relación con esta esfera de actuación.

- En la evaluación del desempeño profesional de los directivos y docente no se pone de manifiesto los resultados del trabajo de formación de valores.

Esta situación nos condujo a plantearnos como **problema profesional**: ¿Cómo contribuir al mejoramiento del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela Manuel Ascunce Domenech del municipio Banes?

El problema se inscribe en el **tema**: La dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel Ascunce Doménech” del municipio Banes. De ahí que el **objeto de investigación** sea el proceso de dirección de la formación de valores.

Para darle solución al problema planteado se propuso el siguiente

**Objetivo**: Elaborar un conjunto de actividades que contribuya al mejoramiento del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel Ascunce Domenech” del municipio Banes. Para guiar la investigación se plantearon las siguientes **tareas profesionales**:

- ✓ Determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de dirección de la formación de valores.

- ✓ Diseño y aplicación del diagnóstico del estado actual del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel Ascunce Doménech” del municipio Banes.

- ✓ Elaboración del conjunto de actividades para dirigir el proceso de formación de valores.

- ✓ Puesta en práctica del conjunto de actividades a partir de su inserción en los planes de trabajo de la escuela.

- ✓ Valoración de la efectividad del conjunto de actividades, luego de su puesta en práctica.

Para la realización de esta investigación se utilizaron métodos del nivel teórico, del nivel empírico y matemáticos estadísticos.

Nivel teórico:

### **Análisis y síntesis e Inducción- Deducción**

Se utilizaron para el estudio de los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de dirección de la formación de valores, así como, para la redacción del informe final del trabajo.

### **Nivel empírico:**

#### **Observación:**

Se empleó durante la etapa de determinación del estado actual del objeto de investigación. Se observaron actividades de formación de valores.

#### **Encuesta y Entrevista:**

Se emplearon para obtener la información durante el estudio diagnóstico, se le realizó a directivos y docentes para conocer las principales dificultades en el proceso de formación de valores, así como, para obtener criterios de valor sobre la efectividad de la propuesta de solución, después de su puesta en práctica.

#### **Revisión de documentos:**

Documentos que rigen el trabajo político e ideológico y la educación en valores en las instituciones educativas, documentos que forman parte del sistema de trabajo de la escuela (Plan Anual, Plan Mensual y Planes Individuales), registro de las visitas y ayudas metodológicas, planes de clases, actas de reuniones de Consejo de Dirección, Claustros, Cátedra Martiana y Consejo de escuela y las memorias escritas de las actividades metodológicas. Se empleó para detectar insuficiencias del proceso de formación de valores en la institución educativa.

#### **Matemáticos Estadísticos**

Se utilizó el cálculo porcentual en el análisis de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los métodos empíricos para sintetizar cuantitativamente el diagnóstico del estado actual de la dirección de la formación de valores y la valoración de la efectividad de la propuesta del conjunto de actividades.

## DESARROLLO

### **Sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de dirección de la formación de valores.**

Para el cumplimiento de esta tarea profesional se precisan aspectos teóricos y metodológicos necesarios para la dirección de la formación de valores. En este sentido se analizan y asumen definiciones sobre: Dirección, Dirección Educativa, Actividad Pedagógica Profesional, Actividad Pedagógica Profesional de Dirección, Funciones de Dirección, formación de valores, formación en valores y dirección de la formación de valores.

Al analizar como los diferentes autores definen el concepto de dirección vemos que nos enfrentamos a una gama de posibilidades en este sentido y que el término ha ido evolucionando con el tiempo y con el desarrollo de la ciencia en cuestión.

Así por ejemplo, Mary Parker Follet define la dirección como "el arte de lograr que se hagan ciertas cosas a través de las personas". Esta definición se caracteriza por considerar que el director de la organización logra sus propósitos haciendo que otros hagan las tareas que se requieran.

La dirección según Stoner es el "proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas". Esta definición, con un carácter de proceso, establece como esencia el logro de los objetivos de la organización. Por su parte (Omarov, A. M., 1977) la define como "influencia consciente de los órganos de dirección sobre los colectivos humanos con el fin de asegurar la consecución de los objetivos, organizando y orientando correspondientemente su actividad."

"Yáñez González, Eugenio, 1985) identifica la dirección como "el proceso de encauzar los esfuerzos de los seres humanos hacia el logro de un determinado objetivo previamente establecido" . También (Hernández Cotón, Silvio y otros, 1986) expresan que es "La influencia consciente del sujeto de dirección sobre el objeto de dirección (colectivos humanos y medios materiales) con el fin de lograr los objetivos propuestos con el máximo efecto económico y social..." Asimismo (Muguerzia, P. M. Y otros, 1986) asumen

que “es la influencia consciente, sistemática y estable del sujeto sobre el objeto de dirección, con el fin de alcanzar determinados objetivos, basándose en el conocimiento y la aplicación de las leyes, principios y métodos que regulan el sistema sobre el cual se influye.”

Como se puede apreciar, a partir del análisis de las diferentes definiciones, es posible determinar rasgos esenciales de este concepto tales como:

- Sistema (o proceso) de influencias conscientes.
- Se encamina a la obtención de objetivos racionales (de carácter grupal).
- Garantiza la estabilidad y/o el cambio del sistema.
- Implica la existencia de un subsistema dirigente (sujeto de dirección) y un subsistema dirigido (el objeto de dirección).
- Implica la relación interpersonal.
- Implica la coordinación de las acciones y los esfuerzos individuales.
- Su contenido se concreta en la planificación, organización, dirección (mando, regulación) y control del grupo social.

Pero ¿Cómo se define este concepto específico de la dirección en el sector educacional?, al respecto se asume la aportada por Valle Lima, Alberto, (2000), que define la dirección educacional “en un sentido amplio, como la concreción de la política educativa en un determinado marco organizacional (...) en un sentido más estrecho es 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.”

El proceso de dirección es una de las formas de existencia de la dirección, según la concepción dialéctico materialista, junto a la dirección de los procesos, los que tienen lugar, en el caso de la Educación, como parte de una Actividad Pedagógica Profesional (APP) y una Actividad Pedagógica Profesional de Dirección (APPD).

La actividad pedagógica profesional "(...) es aquella actividad que está dirigida a la transformación de la personalidad de los escolares en función de los objetivos que plantea el Estado a la formación de las nuevas

generaciones. Se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas, tanto de carácter instructivas como educativas y en condiciones de plena comunicación entre el maestro, el alumno, el colectivo escolar y pedagógico, la familia y las organizaciones estudiantiles. (García, Lisardo y otros).

La Actividad Pedagógica Profesional de Dirección (APPD) "...es una forma de actividad de dirección específica del sector educacional, que se distingue por el marcado carácter técnico metodológico y científico metodológico con que se desarrolla el proceso de dirección y por su clara orientación hacia la transformación de la personalidad y el desarrollo profesional de los cuadros y docentes, en función de los objetivos que plantea el Estado a la formación de las nuevas generaciones..." (Alonso Rodríguez, Sergio H.)

El escenario natural donde se desarrolla la APPD es en el sistema de dirección, este se define en el sector de la Educación, como el conjunto de elementos estructurales, funcionales y procesales que utiliza el Organismo en sus distintos niveles –central, provincial, municipal y de base- para planificar, organizar, regular el desarrollo educacional en los distintos subsistemas del Sistema Nacional de Educación y en los tipos de centros que se le subordinan. (Sergio H. Alonso, 2002)

Está conformado por los siguientes subsistemas: el sistema normativo, el sistema de gobierno, el sistema organizativo, el sistema tecnológico, el sistema de trabajo, el sistema de interacción con el medio, cada uno de los cuales constituye un sistema en sí mismo.

Cada uno de estos subsistemas se relaciona con una esfera específica de la actividad pedagógica profesional de dirección de los dirigentes educacionales: la esfera normativa, la esfera del ejercicio del poder, la esfera organizativa, la esfera tecnológica, esfera ejecutiva y la esfera de interacción con el medio. Esta relación que se establece entre ellas es dialéctica, de interdependencia, en la cual las primeras determinan las segundas, pero estos a su vez, actúan sobre ellos posibilitando o frenando su desarrollo.

Por la importancia que tiene para este trabajo haremos referencia al sistema de gobierno, este está integrado por las personas y/o grupos (Órganos de

Dirección) que definen la línea de mando, porque tienen poder para tomar decisiones, así como la facultad de manejar la información necesaria para ello. A este sistema le corresponde la esfera del ejercicio del poder que es “aquella en la que la actividad pedagógica profesional de dirección se despliega mediante la aplicación de métodos y procedimientos participativos que permiten compartir el poder; crear un clima socio-psicológico favorable en la institución educativa; formar colectivos laborales autodirigidos; gestar el liderazgo transformador en todos los niveles; constituir y conducir órganos de dirección colectiva; desarrollar un continuo proceso de toma de decisiones colegiadas; y ejercer de manera efectiva el poder político-administrativo.”

Esta esfera, a su vez, está conformada por el subsistema de Órganos de Dirección, el subsistema disciplinario, y el subsistema de formación de valores. De ellas solo haremos referencia en este análisis al subsistema de formación de valores.

La dirección de la formación de valores, puede concebirse como un proceso que debe ser “planificado, organizado, regulado, controlado y evaluado”, atendiendo al enfoque funcional de la dirección. , planteado por Fayol (1916), que explica el proceso directivo “como una serie de actividades o funciones (...)”. Estas funciones están relacionadas con lo que deben hacer los directivos como planificadores, organizadores, coordinadores y controladores. Fayol expresó: “dirigir es prever, (...) es organizar, ordenar, coordinar y controlar (...)”.

Para la dirección del proceso de formación de valores resultan importantes las acciones generales que forman parte de las funciones básicas de la dirección (planificación, organización, regulación o mando y control), cuya aplicación es imprescindible para concretar dicho proceso.

Según Pino (1997), la planificación “comprende la definición previa de los propósitos (misión), de los objetivos a lograr (metas), la selección de las estrategias (imagen de lo que se desea sea la organización, a través de un sistema de objetivos y políticas), de procedimientos (alternativas o variantes, guía de acción, secuencia cronológica de acciones a seguir), (...), tiene como objetivo, orientar la acción de los elementos que intervienen en la consecución de la

actividad determinada” . La planificación implica proyectar, entonces, lo que debe lograrse, cuándo, cómo, con qué debe hacerse y quiénes son los responsables. Según Valiente la planificación es considerada la función más importante. Presupone la necesidad de plantear los objetivos, la consideración de las limitaciones y las potencialidades. Requiere dominar los documentos que regulan los aspectos más generales del trabajo y que expresan la política educacional y la capacidad de adecuarlos al nivel de la estructura de que se trate.

Las acciones asociadas a la planificación son las siguientes:

- Determinación de los objetivos a lograr.
- Realización del diagnóstico del estado del objeto sobre el que se va a actuar.
- Definición del estado final del objeto una vez que se haya actuado sobre el (Pronóstico).
- Consideración de diversas alternativas u opciones para alcanzar el objetivo.
- Determinación de las tareas para alcanzar el propósito planteado a partir del tiempo disponible.
- Definición de los métodos y medios para alcanzar el propósito planteado.
- Determinación de las estructuras y personas van a cumplir las tareas.

Este proceso debe quedar plasmado en un plan de trabajo, en el que se definen las tareas que darán cumplimiento a los objetivos, se precisa su duración, las fechas, los lugares, los participantes, los ejecutores y los dirigentes. Debe realizarse sobre la base de la discusión colectiva con los sujetos.

Para Valiente la organización consiste en definir con quién, con qué y cómo se ejecutará lo planificado, implica además, la determinación de las relaciones que se establecerán entre los ejecutantes de la actividad y cómo se comunicarán entre sí. Se asegura la red de relaciones del sistema de dirección, la conveniente coordinación y subordinación y sus vías de enlace. Es necesario analizar las funciones que debe cumplir cada uno

de los componentes y qué tarea es necesario realizar para cumplir los objetivos propuestos. Es importante, también, establecer las vías adecuadas para el flujo de la información.

Como acciones asociadas a la organización se asumen las siguientes:

- Establecimiento de las vías para la relación entre las personas y estructuras que intervendrán en el cumplimiento de la tarea.
- Distribución del trabajo que corresponde ser desarrollado por los implicados.
- Formación de equipos y/o grupos de trabajo y precisión de lo que deben lograr.
- Delegación de autoridad y asignación de responsabilidades.
- Orientación y preparación a las personas que van a cumplir las tareas.

El mencionado autor define la ejecución como “la función de la administración que trata del ejercicio de la autoridad, sus técnicas y las condiciones que debe tener un individuo para mandar y hacerse obedecer por los subordinados. Es la forma en que se guía y orienta el trabajo del grupo. Incluye además el arte de motivar, ayudar y desarrollar los subordinados, así como la supervisión del trabajo.”

Esto nos permite determinar que la ejecución se encuentra en estrecha relación con la de organización y es conocida con otros nombres tales como: mando, ejecución, regulación y desarrollo. La misma asegura el funcionamiento y el desarrollo normal del proceso, de acuerdo con los objetivos programados y las tareas concretas. Mediante ella se mantiene la organización establecida y la coordinación requerida entre los distintos elementos.

Según Pino (1997) La regulación es “la función que tiene la tarea de echar a andar el sistema y en ella, el dirigente debe: conjugar la condición política con la competencia y la disciplina, con la iniciativa y el enfoque creador, tener en cuenta los aspectos políticos y educativos, atender los problemas y planteamientos de los trabajadores”

Las acciones asociadas a la ejecución son las que siguen:

- Aplicación de soluciones ya probadas ante problemas típicos de ocurrencia frecuente.
- Aplicación de técnicas de proceso para la toma de decisiones en la solución de problemas nuevos (atípicos).
- Propiciación de la participación de colaboradores cercanos y otros miembros del colectivo para encontrar soluciones a los problemas que se presentan.
- Impartición de órdenes pertinentes con los problemas que se presenten.
- Conservación de la disciplina del colectivo.
- Asesoramiento a los subordinados en la realización de su trabajo.

“El objetivo del control es detectar las desviaciones y las causas que las provocan; así como, tomar las medidas para rectificar los aspectos que corresponda a tiempo evitando trabajar sobre hechos irreversibles. El control debe estar organizado, de tal manera, que garantice permanentemente la autorregulación”.

El control: tiene como objetivo comprobar el resultado del trabajo. Es un conjunto de formas de actuar que permiten poner de manifiesto las dificultades que surgen en la práctica diaria. Es imprescindible para regular el proceso e incluye el análisis de la información obtenida y la toma de decisiones. Consiste en la observación y comprobación de cómo se realiza lo previsto en la planificación, e implica el análisis de las causas de las desviaciones y la determinación de medidas para su rectificación. No significa solo descubrir defectos, sino también revelar las mejores experiencias para generalizarlas. Debe ser sistemática y continua. (Valle, 2000)

Las acciones asociadas al control son:

- Establecen prioridades para el control.
- Determinan acciones y vías para obtener información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos.

- Aplican la observación directa para verificar como se cumplen los objetivos y tareas planificados.
- Determinan las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos
- Analizan las causas de las desviaciones.
- Detectan lo que puede ser destacado positivamente.
- Plantean medidas dirigidas a erradicar las causas de las desviaciones.

Muchos estudiosos de la Dirección Educacional consideran a la evaluación como otra de sus funciones. Esta no se limita al aprendizaje de los alumnos; sino que se aprecia con un sentido más amplio y generalizador, aplicable a otros ámbitos de la actividad educativa. De igual manera, ha cobrado auge su perspectiva de valoración de los procesos y resultados para la toma de decisiones. Han evolucionado las definiciones de evaluación, Ruiz (1996) la aprecia como: “el proceso de análisis estructurado y reflexivo, que permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicios de valor sobre el mismo, proporcionando información para ayudar a mejorar y ajustar la acción educativa”. Por su parte, se asume la definición de Scriven (1967), el que plantea que “...la evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada”.

Las acciones asociadas a la evaluación son las que siguen a continuación:

- Definición del (los) objetivo(s).
- Determinación del contenido a evaluar.
- Definición de las formas y vías.
- Recolección de los datos necesarios.
- Procesamiento de los datos obtenidos.
- Emisión de juicios de valor.
- Propuesta de acciones para la mejora.

Resulta necesario destacar que, la formación de valores, forma parte del Sistema de Trabajo Político Ideológico del Ministerio de Educación. El Trabajo Político Ideológico es una forma de actividad ideológica consciente que contribuye a la solución de problemas que dificultan la continuidad y desarrollo del sistema socioeconómico y político vigente a partir de la atención diferenciada a los sujetos, tomando en cuenta las determinantes ideológicas y culturales de la educación para garantizar el desarrollo humano en correspondencia con la ideología dominante. (Nancy Chacón, 2012).

De modo que la labor política e ideológica es el cultivo, el fomento de nuestra ideología en defensa de nuestros intereses cardinales de clases. Todo lo que hagamos sin ingenuidad, formalismo, esquematismo, o espontaneidad y que deje una huella en los sentimientos de las personas será un aporte a este trabajo de Educación Política.

Dentro de este proceso se encuentra la formación de valores. Uno de los objetivos del VI Congreso del PCC plantea que se debe intensificar la atención a las instituciones educativas como centro de formación de valores, de respeto a la institucionalidad y las leyes, donde el ejemplo y la ética del personal docente y no docente, la idoneidad y la preparación integral resultan decisivos. Potenciar en aquellos el amor a la Patria, al trabajo, la educación cívica, moral y estética.

La educación cubana siempre ha formado valores. Desde 1997 se llamó a reforzar este trabajo. En 1998 se aprueba la R/M 90/98 sobre los "Lineamientos para fortalecer la formación de valores, la disciplina y la responsabilidad ciudadana desde la escuela.

Para organizarlo en sistema se estructuró en cada centro la Cátedra de Formación de Valores, actualmente denominada Cátedra Martiana, la cual, entre otras, tiene como funciones y objetivos dar unidad como sistema al conjunto de actividades e influencias educativas que se promuevan en la escuela.

Se elaboró el Reglamento Escolar y el Reglamento Ramal de la disciplina. Se ha dado prioridad al funcionamiento de los Consejos de Escuelas, las Escuelas de Padres y para desarrollar una correcta labor preventiva se

prioriza el funcionamiento de la Comisión Psicopedagógica, en estrecho vínculo con las diferentes organizaciones políticas y de masas del territorio y específicamente de la comunidad en la cual radica la escuela dentro de su radio de acción.

Es importante analizar el concepto de valor, muy utilizado en este trabajo. La doctora Esther Báster Pérez 1998 lo define como una compleja formación de la personalidad cognitiva, sino fundamentalmente en los profundos procesos de la vida social, cultural y en la concepción del mundo del hombre que existe en la realidad, como parte de la conciencia social y en estrecha correspondencia del tipo de sociedad en el que los niños adolescentes y jóvenes se forman.

Fabelo lo define como “la significación socialmente positiva que adquieren los objetos y fenómenos de la realidad para los individuos, grupos, clases, naciones, en el contexto de la actividad práctica” (Fabelo, 1989).

Los valores están determinados por las relaciones sociales predominantes, son componentes esenciales de la ideología, expresión de la cultura y la historia de una sociedad en una época determinada, y de los intereses, puntos de vista, necesidades y contradicciones de los diferentes sujetos. Se forman en el proceso de interacción entre los hombres y el objeto de su actividad, en la producción y reproducción de su vida material y espiritual. Se convierten en formaciones internas del sujeto, condicionados por el desarrollo y la experiencia histórica social e individual y por los factores de influencia educativa.

Como orientadores y reguladores de la conducta, los valores constituyen un sistema, pues guardan relación dinámica unos con otros, y conforman una jerarquía entre ellos, que es decisiva en los momentos de elección moral.

Su educación es un proceso complejo y contradictorio de transmisión y asunción de valores, como parte de la educación de la personalidad, que se desarrolla en condiciones históricas sociales determinadas y en ella intervienen diversos agentes socializadores, como la familia, la escuela, la comunidad, los medios de comunicación masiva, las organizaciones políticas y de masa.

Al profundizar en el estudio de los valores podemos apreciar que los autores que abordan el tema, se refieren indistintamente a los términos formación de valores y educación en valores para dirigirse a este proceso. La Dra. Nancy Chacón Arteaga, el libro "Educación, ciencia y conciencia" manifiesta que la educación en valores y la formación de valores son términos íntimamente vinculados entre sí que señalan dos planos del complejo proceso de transformaciones, crecimiento humano y desarrollo de la personalidad.

La referida autora plantea que la educación en valores con un enfoque sociológico, amplio, comprende la educación como un proceso a escala de toda la sociedad en el marco del sistema de influencias y de la interacción del individuo con la sociedad con el objetivo de su socialización como sujeto activo y transformador, en lo que los valores histórico-culturales, de la identidad nacional y personal, tiene un papel esencial. Como agentes socializadores, entre otros, están la familia, la escuela, los centros y colectivos laborales, la participación ciudadana en procesos sociales.

Considera que la formación de valores se refiere al enfoque pedagógico, cuyo proceso tiene como objeto la formación integral y armónica de la personalidad, en esta integralidad se tiene en cuenta el lugar central y el papel que desempeñan los valores en este proceso formativo, al que por su complejidad se le debe prestar una atención especial y un tratamiento intencional, con la precisión de los métodos, procedimientos, vías, medios, entre otros, que se requieren.

Se asume, por tanto, el término "formación de valores" como concepto más específico y relativo a la labor de la escuela, sin dejar de reconocer que lo que se persigue es contribuir a formar valores, desde una educación en valores.

La investigadora (Batista M., 1999) define el concepto "proceso de formación de valores" como: "el conjunto de acciones educativas, psicológicas y epistemológicas que realiza el profesor dentro del propio proceso de enseñanza y aprendizaje que tiene como fin el desarrollo de las capacidades de valoración que le permitan al estudiante seleccionar alternativas, tomar

decisiones y emprender acciones comprometidas con el desarrollo de la sociedad”.

En respuesta al objeto de este trabajo se hace necesario realizar una definición operativa del concepto “dirección de la formación de valores” al no encontrar alguna que posibilitara su análisis. El autor define la “dirección de la formación de valores” como: ***aquella esfera de actuación del director que, bajo un proceso consciente, sistémico e integral, que implica la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de actividades encaminadas a la transformación de los modos de actuación en los docentes y estudiantes, en correspondencia con las exigencias y principios de la sociedad.***

## **Tarea # 2 Diagnóstico del estado actual del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel Ascunce Doménech” del municipio Banes.**

Este estudio diagnóstico se llevó a cabo con la participación de los directivos, profesores y estudiantes de la institución donde se desarrolla la investigación, así como, con los familiares de los estudiantes y vecinos de la comunidad.

El objetivo del diagnóstico fue: Identificar las necesidades y fortalezas en el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela: Manuel Ascunce Doménech del municipio Banes

Para la determinación del contenido del diagnóstico se tuvieron en cuenta los referentes metodológicos relacionados con las acciones asociadas al proceso de dirección, con las particularidades propias del proceso de formación de valores.

Los métodos y técnicas a emplear para la obtención de la información fueron los del nivel empírico de la investigación educativa: la observación de clases, de los modos de actuación de docentes, directivos y alumnos, de la reunión de la Cátedra Martiana y el funcionamiento de los órganos técnicos y de dirección.

La encuesta y la entrevista a los directivos, profesores, estudiantes, familiares y vecinos de la comunidad y el análisis de documentos que aportan datos sobre este proceso.

Las fuentes de información documental fueron los documentos que rigen el trabajo político e ideológico y la formación de valores educativas y los que forman parte del sistema de trabajo de la escuela (Plan Anual, Plan Mensual y Planes Individuales), el registro de las visitas y ayudas metodológicas, planes de clases, memorias escritas de las actividades de preparación metodológica, libretas de estudiantes, actas de la Cátedra Martiana, evaluaciones profesoras, registros del desempeño, Planes Individuales de Desarrollo y Superación, actas de los consejos de dirección, colectivos de

ciclo, claustros, consejos técnicos, reuniones del consejo de escuela e informes de visitas de instancias superiores.

A continuación se exponen las 5 dimensiones y 29 indicadores que conforman el diagnóstico.

### **Dimensión 1.** Planificación del proceso de formación de valores.

#### **Indicadores**

- 1- Pertinencia del diagnóstico del proceso de formación de valores con las necesidades y fortalezas del centro.
- 2- Existencia de objetivo (s) específico (s) dirigidos al desarrollo de este proceso.
- 3- Características de la formulación de estos objetivos (A partir de compararlos con lo orientado en la Filosofía de la Dirección Por Objetivos).
- 4- Intencionalidad con que se planifican las tareas hacia la transformación de modos de actuación y en correspondencia con el (los) objetivo (s) planteado (s).
- 5- Determinación de un pronóstico que defina el estado del proceso de formación de valores en diferentes momentos del curso escolar.
- 6- Nivel de sistematicidad con que se planifican las actividades relacionadas con la formación de valores.
- 7- Asignación del tiempo adecuado a la complejidad de las actividades.
- 8- Derivación en los diferentes planes de las actividades diseñadas desde el Plan Anual.
- 9- Designación de los responsables, los recursos y medios para el desarrollo de las actividades de formación de valores.

### **Dimensión 2.** Organización del proceso de formación de valores.

#### **Indicadores**

- 1- Evidencias de acuerdos e indicaciones relacionados con la formación de valores que demuestren un funcionamiento sistémico de los órganos técnicos y de dirección.
- 2- Tipos de relaciones que se establecen entre la estructura y personas que intervienen en las actividades relacionadas con la formación de valores.
- 3- Distribución del trabajo que desarrollan los implicados en el proceso de formación de valores.
- 4- Utilización que se da a la técnica de la delegación de autoridad para el cumplimiento de las tareas referidas al proceso de formación de valores.
- 5- Nivel de precisión de la orientación y preparación a las personas que cumplen las actividades relacionadas con la formación de valores.
- 6- Cumplimiento de los espacios planificados para la capacitación a los docentes y la calidad con que se desarrollan las mismas.
- 7- Efectividad del desarrollo de la Cátedra Martiana.

### **Dimensión 3.** Ejecución del proceso de formación de valores.

#### **Indicadores**

- 1- Efectividad en el nivel de soluciones que se aplican ante problemas típicos o atípicos propios del proceso de dirección de la formación de valores (tratamiento a las incidencias que ocurren, quejas y/o planteamientos de padres o miembros del centro o la comunidad, pasos que se siguen ante la entropía que pueda aparecer en diferentes procesos asociados a la formación de valores tales como la organización escolar, las escuelas de padres, las actividades culturales, recreativas, políticas, deportivas, etc.)
2. Sistemática en el asesoramiento a los subordinados en la realización del trabajo relacionado con el proceso de formación de valores.
3. Características de las decisiones que inciden, directa o indirectamente en el proceso de formación de valores (coparticipación, protagonismo de los implicados en su adopción, precisión y claridad de las orientaciones o indicaciones que conforman la decisión).

### **Dimensión 4.** Control del proceso de formación de valores.

## **Indicadores**

- 1- Nivel de prioridad para el control de las actividades relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores.
- 2- Fuentes que se utilizan para obtener la información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos.
- 3- Métodos que se emplean para constatar la forma y el alcance de los objetivos y actividades planificadas para la formación de valores.
- 4- Existencia de regularidades, así como, del análisis de sus causas y consecuencias en las memorias escritas y actas de los diferentes órganos técnicos y de dirección relacionadas con la formación de valores.
- 5- Puesta en práctica de nuevas actividades encaminadas a erradicar las causas de las desviaciones en el proceso de formación de valores.

## **Dimensión 5.** Evaluación del proceso de formación de valores.

### **Indicadores**

- 1- Correspondencia de los objetivos de la evaluación de la formación de valores con los concebidos el proceso de planificación.
- 2- Contenido de la evaluación del proceso de formación de valores.
- 3- Formas de evaluación que se utilizan en el proceso de formación de valores.
- 4- Juicios de valor emitidos como resultado del proceso de formación de valores.
- 5- Características de las actividades propuestas para la mejora del proceso de formación de valores.

A partir de estas dimensiones e indicadores se pudo determinar el estado actual del proceso de formación de valores, a partir de sintetizar sus fortalezas y debilidades.

### **Fortalezas:**

- ✓ Existe la posibilidad real de alcanzar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores, a partir de la composición del claustro, formado por

48 docentes, de ellos 17 son graduados de Máster y 3 se encuentran cursando la maestría; del total de docentes sólo cuatro no son licenciados.

✓ Se establecen buenas relaciones de subordinación y coordinación entre las personas que intervienen en el proceso de formación de valores, apoyados en una adecuada aplicación de la técnica de delegación de autoridad por parte de los directivos.

✓ Se emplea un estilo democrático en la orientación del trabajo y en las indicaciones y acuerdos que se adoptan ante los problemas que se presentan relacionados con el proceso de formación de valores.

✓ Se cuenta con un pronóstico del proceso de formación de valores factible y retador, relacionado con lograr un egresado patriota, revolucionario con valores éticos y morales, capaz de defender la Revolución y sus conquistas con la fortaleza de sus ideas.

### **Debilidades**

1- En el contenido de los resultados del diagnóstico del estado actual de la formación de valores se comprobó falta de correspondencia entre las regularidades planteadas y las necesidades reales, por lo que carece de objetividad para proponer actividades concretas.

2- Otra consecuencia de las dificultades en el diagnóstico se evidencian en la incorrecta planificación de los temas de las actividades metodológicas, pues no responden a las necesidades de preparación de los docentes para el desarrollo del proceso de formación de valores.

3- Las actividades se organizan y ejecutan de manera fraccionada y asistemáticas, lo que provoca retrocesos en los modos de actuación de los educandos e incumplimiento de las actividades planificadas.

4- El tiempo planificado para el desarrollo de algunas actividades no se corresponde con su nivel de complejidad.

5- No se tienen en cuenta en los diferentes planes la derivación de las actividades, lo que limita su instrumentación práctica.

6- En los planes individuales no se conciertan las actividades de autopreparación para la realización de las actividades relacionadas con la formación de valores, asimismo, el nivel de responsabilidad y la forma de evaluación, lo que limita su concreción y participación real.

7- En los Consejos de Grados se precisa el tema político y los valores a trabajar en el mes, pero no se concretan en las diferentes actividades metodológicas con un carácter interdisciplinario para su salida en el currículo.

8- No es suficiente el asesoramiento a los subordinados en la realización del trabajo relacionado con el proceso de formación de valores.

9- Las prioridades establecidas para el control a las actividades relacionadas con el proceso de formación de valores se circunscriben a las que guardan una relación directa con la preparación política de docentes y estudiantes, desestimando otras que permiten verificar las transformaciones en los modos de actuación de los docentes y alumnos.

10. No están precisadas las fuentes que se deben utilizar para obtener la información sobre la marcha del proceso y el estado de cumplimiento de los objetivos relacionados con el proceso de formación de valores.

11. Es pobre la utilización del método de observación directa y la visita a determinadas actividades para verificar cómo se cumplen los objetivos y tareas planificadas.

12- No están definidos los objetivos para realizar la evaluación del proceso de formación de valores.

13- El contenido que se evalúa en el proceso de formación de valores se reduce al dominio de la biografía del mártir, la preparación sobre el tema del sistema de preparación política, obtenida a partir de la aplicación de exámenes orales y escritos y el dominio de efemérides significativas.

14- Solo se les evalúa la efectividad del proceso de formación de valores a los profesores guías de destacamentos, por lo que se desconoce el nivel de responsabilidad que tiene el resto del personal en el desarrollo de este proceso.

15- En la caracterización las familias se evidencia la necesidad de tratar temas que no se han tenido en cuenta en la planificación del trabajo del Consejo de Escuela, pues de un total de 304 familias, solo 69 de ellas son nucleares, 45 son incompletas, 17 ampliadas, 21 nucleadas por reposición, 5 con Trastornos Psiquiátricos, 46 consumen alcohol (35 padres y 11 madres), 12 reclusos y 15 exreclusos, 45 fumadores. Tienen un nivel económico y cultural bajo. Los problemas sociales que más inciden son el alcoholismo, el hacinamiento y los casos críticos.

La dinámica familiar no es estimulante, no potencia una autoestima positiva, en ocasiones los padres no apoyan el desarrollo de habilidades, no cumplen con su función educativa, no fomentan el mayor nivel de independencia posible, el desarrollo de la autonomía, no insisten en las normas de conductas y comportamientos a seguir y no propician un ambiente seguro y agradable.

### **Propuesta de actividades para dirigir el proceso de formación de valores.**

- 1- Proporcionarle a la estructura de dirección de la escuela los presupuestos teóricos y metodológicos de la Dirección por Objetivos.
- 2- Formulación de objetivos teniendo en cuenta los requisitos establecidos en la dirección por Objetivos.
- 3- Rediseño del diagnóstico en correspondencia con las necesidades del centro y teniendo en cuenta sus potencialidades.
- 4- Caracterización del estado final del proceso de formación de valores.
- 5- Planificación de actividades de carácter metodológico según las diferentes formas del trabajo metodológico donde se evidencie el carácter interdisciplinario para lograr un adecuado desarrollo del proceso de formación de valores.
- 6- Determinación de la sistematicidad con que se realizan las tareas planificadas para lograr un adecuado desarrollo del proceso de formación de valores.

- 7- Planificación de diferentes vías o métodos para la dirección del proceso de formación de valores.
- 8- Determinación de la posibilidad real de alcanzar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.
- 9- Concreción en los diferentes planes del tiempo disponible para el cumplimiento y objetividad de las tareas planificadas para las diferentes etapas.
- 10- Asignación de responsabilidades para garantizar el cumplimiento de las tareas planificadas para el desarrollo del proceso de formación de valores.
- 11- Constatación del establecimiento o no de buenas relaciones entre dirigentes y subordinados que intervienen en el proceso de formación de valores.
- 12- Constatación de la efectividad en la distribución del trabajo a desarrollar por los implicados en el proceso de formación de valores.
- 13- Establecimiento de equipos o grupos de trabajo donde se precise lo que se debe lograr en el proceso de formación de valores con énfasis en cada una de las preparaciones metodológicas para la salida curricular y el logro de la interdisciplinariedad.
- 14- Asignación de responsabilidades para la orientación y capacitación a los profesores para el desarrollo de las actividades planificadas en el proceso de formación de valores.
- 15- Constatación de la sistematicidad con que se propone la orientación y capacitación a los profesores en los temas para el desarrollo del proceso de formación de valores, así como el desarrollo de la Cátedra Martiana.
- 16- Constatación del desarrollo de los balances del trabajo con carácter bimensual.
- 17- Aplicación de soluciones ya probadas ante problemas típicos de ocurrencia frecuente en el proceso de formación de valores.
- 18- Desarrollo del asesoramiento con un carácter sistemático a los profesores para el desarrollo del proceso de formación de valores, logrando integralidad en los diferentes procesos.

- 19- Proporcionarle a las personas implicadas la bibliografía necesaria para su asesoramiento en la realización del trabajo relacionado con el proceso de formación de valores.
- 20- Determinación de las prioridades para el control de las actividades relacionadas con el proceso de formación de valores.
- 21- Determinación de las fuentes que se deben utilizar para obtener la información para cada una de las tareas y el cumplimiento de los objetivos relacionados con el proceso de formación de valores.
- 22- Aplicación de la observación directa y las visitas para verificar cómo se cumplen los objetivos y tareas planificados.
- 23- Determinación de manera sistemática de la existencia de regularidades negativas durante la ejecución de las actividades planificadas y objetividad los análisis de las causas, y la efectividad del desarrollo de la reunión de análisis del trabajo sobre el proceso de formación de valores con los profesores guías y demás docentes.
- 24- Determinación de los aspectos que pueden ser destacados positivamente en el proceso de formación de valores.
- 25- Planificación de medidas para erradicar las causas que provocan la existencia de regularidades negativas en el proceso de formación de valores.
- 26- Aplicación del balance del trabajo con carácter bimensual para el desarrollo del proceso de formación de valores.
- 27- Determinación de los objetivos con que se realiza la evaluación del proceso de formación de valores.
- 28- Determinación de los contenidos de la evaluación del proceso de formación de valores.
- 29- Determinación del tipo de evaluación que se aplica en el proceso de formación de valores así como la integralidad de la misma entre los diferentes procesos y en la totalidad de los trabajadores del centro.
- 30- Determinación de los métodos, técnicas e instrumentos que se emplean para evaluar el proceso de formación de valores.

31- Recopilación sistémica de datos relacionados con el desarrollo de las actividades que comprenden el proceso de análisis de la formación de valores.

32- Procesamiento de los datos recogidos y triangulación de los mismos con los datos y valoraciones obtenidas durante la evaluación sistemática del proceso de formación de valores.

33- Determinación de la efectividad del desarrollo del balance del trabajo para el desarrollo del proceso de formación de valores.

34- Caracterización del estado de las dimensiones e indicadores que constituyen el contenido de la evaluación.

35- Determinación de las actividades propuestas para la mejora del proceso de formación de valores.

### **Propuesta de objetivo para incorporar en la planeación de la institución.**

1- Incrementar las transformaciones en los modos de actuación de los estudiantes, lo que se evidenciará por:

- La no ocurrencia de incidencias que afecten el normal desarrollo del escolar.
- El cumplimiento de los deberes escolares
- Las adecuadas relaciones entre alumnos y con los trabajadores.
- El mejoramiento de la calidad del aprendizaje.
- El conocimiento de los valores de nuestra sociedad y sus rasgos distintivos.
- El dominio del acontecer nacional e internacional y de los temas que conforman el sistema de preparación ideopolítica.

### **Talleres de preparación a los responsabilizados con las actividades relacionadas con el proceso de formación de valores.**

Entre las actividades planificadas para contribuir al mejoramiento de la dirección del proceso de formación de valores en la escuela Manuel Ascunce

Domenech del municipio Banes se propone un sistema de talleres para elevar la preparación de los docentes en algunos temas relacionados con este proceso.

El trabajo metodológico ha demostrado ser unas de las vías más importantes para lograr la elevación de la eficiencia del trabajo docente en general y de la maestría pedagógica de cada docente en particular, el cual posee varias direcciones y cada una de ellas formas de organización específica.

El taller metodológico en los últimos años ha ido ganando terreno como nueva forma del trabajo metodológico, a partir de las necesidades de los propios docentes, de la aparición de nuevos enfoques pedagógicos y del necesario debate y reflexión que debe desarrollarse en las instituciones educativas.

La RM 210-07 artículo 54 plantea que el taller metodológico es el tipo de trabajo docente-metodológico que tiene como objetivo debatir acerca de una problemática relacionada con el proceso de formación y en el cual los profesores presentan experiencias relacionadas con el tema tratado .

Se proyectan alternativas de solución a dicho problemas a partir del reconocimiento y la experiencia de los participantes.

La RM 118-08 Artículo 38 refiere que el taller metodológico es la actividad que se realiza en cualquier nivel de dirección con los docentes y en el cual de manera cooperada se elaboran estrategias, alternativas didácticas, se discuten propuestas para el tratamiento de los contenidos generalizados.

En la RM 150 Artículo 39 se define el taller metodológico como la actividad que se realiza en cualquier nivel de dirección con los docentes, funcionarios y cuadros y en el cual de manera cooperada se elaboran estrategias, alternativas didácticas, se discuten propuestas para el tratamiento de los contenidos y métodos y se arriban a conclusiones generalizadas.

El término taller se deriva del vocablo francés atelier que posee varias acepciones, estudio, obrador, oficina, etc. y sus orígenes provienen de la Edad Media como un lugar donde se forman los aprendices.

Sobre este término se han ofrecido numerosos criterios, según la Dra. Rosario Mañalich funciona como un espacio, donde los alumnos-colaboradores y el maestro protagonista concurren a la común enseñanza.

Por su parte la Lic. Graciela Ramos Romero define el taller como ``Una estrategia didáctica que se propone el desarrollo de las capacidades y potencialidades de los estudiantes... ``

La autora Fátima Addine, al referirse al taller, señala que se trata de una forma organizativa profesional y advierte que no se limita al espacio físico del aula, lo cual indica que puede trascenderlo.

Entre otros argumentos añade que en este contexto se hace posible la integración y sistematización de los conocimientos y habilidades.

Otras definiciones, ideas y razonamiento expresados sobre el taller tienen aspectos comunes, referidos a que es el espacio y tiempo en que transcurre se favorecen las vivencias y las reflexiones, accionar, sentir, pensar. A través de los mismos se facilita el aprendizaje, el alcance de conocimientos y habilidades, en tanto los recursos que se utilizan en la actividad propician la reflexión individual y grupal, permiten la identificación de problemas y sus causas y brindan la posibilidad de ofrecer soluciones o alternativas a esos problemas.

En la planificación de talleres para contribuir a la formación de valores, deben tenerse en cuenta determinados principios, entendidos como pilares, ideas básicas o puntos de partida. En tal sentido Dalia García Leal se refiere en su tesis de maestría a determinados principios que en su opinión, rigen esta actividad, entre los que ubican.

1-Relación entre la experiencia individual, la reflexión colectiva y la producción de conocimiento como principio rector.

2-Vinculación de la teoría con la práctica y la investigación.

3-Carácter práctico del taller lo que en cierta medida está implícita en el anterior.

El autor de este trabajo asume la posición de la MSc. María Justín Guerra cuando plantea que el interés y la complejidad de la problemática de la educación en valores reclama, concebir talleres especializados los cuales

define como, las formas de organizar y conducir la actividad, que tiene como precedente el saber colectivo, donde se enriquecen el conocimiento personal y grupal, en función de transformar la práctica pedagógica .

En este tipo de taller es posible promover el cambio en las actitudes y aptitudes de los sujetos con relación con el aprendizaje y se estimula a la búsqueda de alternativas que favorecen el desarrollo personal de los participantes, en un contexto de colaboración.

En estas sesiones de trabajo y para aprovechar las potencialidades de los talleres en función de la educación en valores, se emplearan diversas técnicas participativas para dinamizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y estimular el surgimiento de ideas nuevas y vías de solución a los problemas, sobre la base del respeto al criterio ajeno.

Las temáticas fundamentales que se determinaron en correspondencia con el diagnóstico.

- ✓ Características de la familia de los escolares.
- ✓ Características psicopedagógicas de los escolares.
- ✓ Fundamentos teóricos metodológicos sobre el proceso de formación de valores.
- ✓ Comunicación.
- ✓ La interdisciplinariedad. Elemento esencial en la formación de valores en los educandos.

### **Taller # 1**

Características psicopedagógicas de los escolares.

Objetivo: Explicar cuáles son las características psicopedagógicas de los escolares.

Temática Fundamental: El escolar. Características esenciales.

Materiales: tizas, pizarrón.

Momento inicial.

Hacer la técnica de auto presentación y animación para iniciar el taller y contribuir a una adecuada motivación del grupo a través de las respuestas de cada uno de los participantes a las siguientes interrogantes.

Nombre y Apellidos:

Años de experiencia en la actividad docente:

Nivel cultural:

Qué espera de este taller:

A través de preguntas introductorias sobre lo expuesto se presentará el tema y objetivo del taller.

Desarrollo.

El responsable introducirá la temática con la siguiente interrogante.

✓ ¿Cómo son los educandos de acuerdo a la edad y etapa de la vida en la que se encuentran, y cuál es la unidad y diversidad entre ellos?

✓ Menciona las características generales que presentan los educandos.

Se repartirá por cada uno de los puestos una hoja de papel para que escriban sus respuestas.

Seguidamente el responsable recogerá las hojas y escribirá en la pizarra las características dadas a conocer por los participantes.

A continuación se determinarán cuáles son los rasgos esenciales que identifican a los escolares.

A partir de las respuestas planteadas se establecerán reflexiones que permitirán definir conceptualmente cómo es este estudiante, las características de su personalidad y en qué medida influyen en su comportamiento.

Una vez concluida la lectura y el análisis por los participantes se realiza una pregunta de comprobación para corroborar el conocimiento adquirido en el taller.

✓ ¿Qué objetivo perseguimos en conocer o socializar en este debate?

✓ ¿Qué les proporciona a ustedes identificar las características de los escolares para la formación de valores de los mismos?

1- Realice una lista de problemas que puedan atenuar contra la correcta formación de valores de los educandos.

Conclusiones

Se orientará para la continuación de este taller las siguientes actividades.

1- Desarrolla un análisis donde pongas de manifiesto cuáles de estas irregularidades son atenuantes para la correcta formación de valores de su

destacamento, a partir del estudio de las fortalezas y debilidades en: el núcleo familiar, comunidad y en la escuela.

Para el desarrollo de esta actividad se orienta crear un hilo conductor mediante una Guía de Observación que recoja, desde los datos generales del núcleo familiar( localidad, zona, circunscripción, CDR, existencia o no de organizaciones políticas y de masas en el lugar, actividades económicas que prevalecen, nivel de escolaridad de los miembros de la familia, condiciones de la vivienda, cercanía o lejanía con respecto a la escuela, vicios, adicciones y costumbres que se desarrollan en la comunidad, influencia o no del polo turístico en la zona) hasta las particularidades( incluir en cada una de ellas las normas de conductas que se practican, vicios, adicciones o costumbres que se ponen de manifiesto en el marco familiar, relaciones interpersonales existentes, enfermedades con su patología, nivel de escolaridad de sus integrantes, si abandonó o no los estudios en edades tempranas, ambiente político e ideológico existente, víctimas del maltrato, agresión asedio, acoso, comportamiento social, organizaciones a las que pertenecen, lugares donde laboran, trayectoria de la familia en el árbol genealógico, influencia de los núcleos de amigos que frecuentan el hogar, condiciones de vida desde el punto de vista económico acorde con su desempeño y si realmente lo reflejan, entre otras)

## **Taller # 2**

Tema: La familia de los escolares. Un tema complejo. ¿Cómo manejarlo en el contexto escolar?

Temáticas Fundamentales:

- ✓ Concepto de familia y tipos de familias.
- ✓ Características de la familia de los escolares.
- ✓ ¿Cómo orientar a la familia de los escolares en este nivel de enseñanza?
- ✓ ¿Cómo influye la familia en la formación de valores de los escolares?

Para desarrollar el tema, el conductor del mismo, teniendo en cuenta un ejemplo dado abordará cómo desarrollarlo y con quiénes podemos contar

para ello (por supuesto será un ejemplo ficticio, pero que recoja: uno con serios problemas y uno donde existan pero que no influyen directamente en los escolares)

Objetivo: Sensibilizar a los docentes con la temática de la familia, y para ello definir los principales conceptos y las principales características que posee la formación de escolares y los principales métodos que se deben emplear para el trabajo con las mismas.

Materiales: Hoja de papel, lápiz y presentación electrónica preparada con estos contenidos, hojas didácticas.

Momento inicial:

El responsable de la actividad iniciará planteando las siguientes ideas:

- ✓ La familia es la célula básica y fundamental en la formación del individuo.
- ✓ En la familia todo tipo de influencia es determinante en la educación moral del individuo del presente y del futuro.
- ✓ La verdadera esperanza de la sociedad está en manos de los educadores cubanos y en la familia como continuadora del proceso de formación para la vida.
- ✓ Cada familia que practique adecuados modos de actuación contribuirá siempre, a la formación integral acorde con los valores que amamos en sus semejantes.( Tener en cuenta en este caso, la influencia de los grupos de amigos y el control sistemático a estas relaciones no propias de ese marco familiar o si las normas que se practican en el mismo son impuestas o se manifiestan armónicamente entre cada uno de sus miembros)

Se escucharán todos los criterios que deseen los participantes, el responsable aprovechará el momento para orientar hacia el objetivo del taller.

Desarrollo:

Formar equipos de no más de 6 miembros y orientará desarrollar un estudio de una comunidad determinada prevista anteriormente por él, para propiciar el desarrollo de las habilidades y de los conocimientos adquiridos, a través del ejemplo analizado anteriormente, siguiendo los aspectos dados como premisas para el trabajo.

En el transcurso de la actividad se tendrá en cuenta el nivel de preocupación que muestran los docentes, así como, las opiniones que realizan, la cooperación existente entre ellos, las tareas que se asignan, quién determina qué va a realizar cada quien, lo que nos permitirá, mediante la observación, identificar fortalezas, debilidades y efectividad del trabajo en equipo o si se deben cambiar para el desarrollo del proceso real.

Luego de culminada la actividad, se procederá a que cada equipo, exponga el trabajo que realizó y por último, se escogerá no el que mejores resultados obtuvo, sino, el que implementó los mejores procedimientos y formas para el mismo.

Se propondrá:

-Elabora actividades que se puedan desarrollar desde la escuela y permitan ayudar a la familia de estos escolares.

Conclusiones

El responsable orientará.

A partir de lo que aprendieron sobre este tema y utilizando lo que conocen de sus alumnos y familias, completar la caracterización iniciada en el taller anterior sobre las características de la familia que puedan constituir factores de riesgo para la formación de valores de los escolares de su destacamento. Para ello utilizar el criterio de otros docentes que trabajan con el grupo y otros elementos que puedan aportar el Expediente Acumulativo del Escolar, su Historia Clínica u otros documentos y técnicas. Puedes enumerar las familias por el mismo orden que ocupa su hijo en el listado oficial del grupo o en su lugar se recomienda utilizar sus nombres.

Al concluir la orientación de las tareas, se propone a los participantes realicen un resumen oral de los contenidos tratados.

Entregar hoja para realizar la técnica PNI.

Positivo.

Negativo.

Interesante.

**Taller # 3**

Tema: La comunicación.

Temáticas Fundamentales:

- ✓ La comunicación intrafamiliar como factor protector de una conducta adecuada en los escolares.
- ✓ Características de la comunicación.
- ✓ Barreras de la comunicación.
- ✓ Exigencias fundamentales para la comunicación positiva.
- ✓ Conflictos familiares, factores desencadenantes del antivalor y condicionante de la incomunicación familiar.

Objetivo: Comprender las exigencias de la comunicación y su importancia en la labor pedagógica y despertar interés por el desarrollo de habilidades comunicativas necesarias en la labor pedagógica y como factor protector de una conducta adecuada.

Materiales: Hoja de papel, lápiz, caja o buzón, hoja didáctica, pancartas, cartulina, presentación electrónica y tirillas de papel.

Momento Inicial: Se dará la bienvenida a los participantes. Técnica para animación y concentración. Chiste del chino. El coordinador lee el chiste, "Moraleja administrativa". Kung Chang llamó por teléfono a su jefe y le dijo Jefe hoy no puedo trabajar estoy enfermo. Me duele la cabeza, duele panza, duele piernas, no voy al trabajo.

El jefe le responde: Kung Chang, realmente hoy te necesito en el trabajo. Cuando me siento así de mal le pido a mi esposa que tengamos sexo, eso me hace sentir mucho mejor y puedo ir a trabajar, deberías probar, te hará bien.

Dos horas después Kung Chang vuelve a llamar a su jefe y le dice: ¡Jefe, no saber que decir. Gracias por consejo, ya me siento mucho mejor y enseguida voy a trabajar. Felicito mucho, mucho, muy linda casa, muy grande su cuarto y muy buena su esposa...

Preguntar la moraleja del chiste y se dan opiniones espontáneas por los participantes.

Con la técnica participativa "lluvias de ideas" para que digan sus pensamientos acerca de la comunicación, los que se irán recogiendo en la

pizarra, de modo que todos puedan observar, destacar los términos que son comunes; mensajes, Intercambios entre dos o más personas y participantes. De esta forma se podrá orientar a los docentes el objetivo que persigue este taller.

Desarrollo: Se precisa el concepto comunicación. Para ello se entregan tarjetas a los docentes con dichas definiciones para que le den lectura en voz alta.

G.M. Andreieva resalta como la comunicación es un modelo de realización de las relaciones sociales que tiene lugar a través de los contactos directos o indirectos de las personalidades y los grupos, en el proceso de su vida y actividad social: psicología, para educadores, Pág. 67, 2001.

González, R (1995), es un proceso esencial de la vida y la actividad humana, que se basa en la interacción de los sujetos, y en el que juega un papel fundamental la atmósfera psicológica de todo grupo humano.

Para González. C. (1989) es un proceso de interacción social para la transmisión de mensajes por medio de símbolos en la actividad humana, por tanto puede ser visto como intercambio o relación en la vida social, ligada a las necesidades en las que el lenguaje asume un papel decisivo.

Baxter, E. (1994) la entiende como un proceso propio de la actividad del hombre que la realiza a través de un sistema de símbolos en los que incluye palabras y gestos que permiten el intercambio de información e ideas.

Se determina las ideas esenciales de cada una de las definiciones.

Queda claro que la comunicación es un proceso:

- ✓ De intercambio de mensajes (información, afectivo o regulativo) por diferentes vías (orales, escritos y visuales)
- ✓ Se produce entre dos o más personas.
- ✓ Se comunica información por los canales orales, verbales y también el silencio.

Al comprender la definición anterior, se puede asumir que la comunicación adecuada con el escolar es imprescindible para evitar las conductas inadecuadas, por lo que resulta prudente no emplear frase como las siguientes:

Se presenta una pancarta con las frases siguientes:

Pancarta # 1

...tú tienes que ''

... por que tú no hiciste

...muchos de tu edad lo hacen así

...cuando yo tenía tu edad

...yo en tu lugar haría

Luego que los participantes lo lean y opinen, el coordinador reafirmara:

...tu tienes que...Es preferible decir al escolar...Que haz pensado hacer al respecto antes de trazarle pautas ajenas a él.

...Por que tú no hiciste... lo que no hizo no tiene solución porque pertenece al pasado. Es mucho mejor que el escolar aprenda la lección del error que cometió.

...Muchos de tu edad lo hacen así... desacertada resulta casi siempre la comparación, el escolar no es igual a otro, sus decisiones se corresponden con los mismos intereses propios.

....Cuando yo tenía tu edad... otra comparación peor que la anterior, pues puede provocar rivalidad entre los que conversan. Resulta más inteligente invitarlo a dialogar sobre el tema, pero nunca ponernos como modelos de lo que no somos.

...yo en tu lugar haría.... resulta más sensato preguntarles que haría al respecto, si es correcta su decisión se debe estimular y si no es así, se le debe proponer otra opción más atractiva.

Se les pide a los participantes criterios al respecto y se socializan las ideas.

Se explica que comunicarnos adecuadamente es una de las habilidades más difíciles de aprender en la vida, debido a que tenemos que rectificar patrones ya aprendidos, pero es muy valiosa en la labor del profesor. En la medida en que se incorporan estas nuevas destrezas, seguramente notaría las diferencias en sus relaciones con los estudiantes y con todos en forma general, lo que es imprescindible para ejercer una adecuada influencia educativa.

El coordinador pregunta ¿Cuáles son las barreras que impiden una buena comunicación?

Escucha criterios y muestra en otra pancarta las siguientes ideas:

Barreras y fallas en la comunicación.  
(Según Koontz y Weihrich)

- ✓ Planeación deficiente.
- ✓ Estructura organizativa deficiente.
- ✓ Supuestos no clarificados.
- ✓ Distorsión semántica.
- ✓ Mensajes expresados en forma deficiente.
- ✓ Pérdida por transmisión y por mala retención.
- ✓ Mala audición (escucha) y evaluación prematura.
- ✓ Desconfianza, amenazas y temores. (Provocan escepticismo).
- ✓ Período insuficiente para la adecuación al cambio.

Al concluir la orientación de las tareas, se propone a los participantes realicen un resumen oral de los contenidos tratados.

#### **Taller #4:**

Tema: La interdisciplinariedad. Elemento esencial en la formación de valores en los educandos.

Temáticas Fundamentales:

- ✓ La interdisciplinariedad. Conceptos fundamentales.
- ✓ La interdisciplinariedad como elemento esencial en el proceso de formación de valores.
- ✓ Importancia de la interdisciplinariedad en la formación de valores de los escolares.

Objetivo: Capacitar a los directivos y docentes en los elementos esenciales que comprende la interdisciplinariedad en el proceso de formación de valores y su importancia dentro del Proceso Docente Educativo.

Materiales: Empleo de las TIC, pizarra, tiza.

En el primer momento del taller el responsable del mismo, iniciará con la lectura y luego se propondrá el debate de las siguientes ideas:

✓ El trabajo fraccionado limita la adquisición de conocimientos y la integralidad del proceso de formación de valores.

✓ El trabajo que se realiza de manera bien planificada y organizada en el proceso de formación de valores, nos permite elevar la cultura general integral de los educandos.

✓ La estrecha relación intermateria es un eslabón que permite la integralidad en el proceso de formación de valores.

El responsable presentará el tema del taller y dará a conocer el objetivo que se persigue con el desarrollo del mismo. Seguidamente con el empleo de diapositivas se desarrollará la parte teórica del taller.

Concepto de interdisciplinariedad:

✓ Acto de cambio, de reciprocidad entre las diferentes disciplinas o las ciencias, o si se requiere entre las áreas del contenido de las disciplinas.

✓ No constituye solamente un intercambio entre los contenidos de las disciplinas, sino la relación que se establece entre diferentes materias, permitiendo la adquisición y profundización de los contenidos de cada una de las disciplinas.

✓ Es una relación de reciprocidad, de mutualidad, que presupone una actitud diferente a la asumida frente al problema del conocimiento, o sea es una sustitución de una concepción fragmentaria por una unitaria del ser humano.

Como elemento esencial del proceso pedagógico la interdisciplinariedad es una de las vías para incrementar la calidad de la educación, para el desarrollo del capital humano que tenemos y sobrevivir al mundo globalizado que inexorablemente tiene a través de su amplio caudal de información, es por ello que nos permite desarrollar una formación integral de nuestros educandos( conocimientos, habilidades, valores, actitudes y sentimientos).

La interdisciplinariedad supone un modelo de enseñanza- aprendizaje donde no se propongan conocimientos adicionales o yuxtapuestos, sino que se procure establecer conexiones y relaciones de conocimientos, habilidades, hábitos, normas de conductas, sentimientos, valores morales humanos en general, en una totalidad no dividida y en constante cambio.

## **Importancia de la interdisciplinariedad en el Proceso Docente Educativo**

La relación interdisciplinaria es una vía efectiva que contribuye al logro de la relación mutua del sistema de hechos, fenómenos, conceptos, leyes y teorías que se abordan en la escuela. Además, permite garantizar un sistema general de conocimientos y habilidades, tanto de carácter intelectual como prácticos, así como un sistema de valores, convicciones y relaciones hacia el mundo real y objetivo en el que les corresponde vivir y, en última instancia, como aspecto esencial, desarrollar en los educandos una cultura general integral que les permita prepararse plenamente para la vida social. Luego de haber sido abordado varios conceptos y la importancia que requiere la interdisciplinariedad, el responsable plantea una actividad donde se evidencia como modelo para el debate.

### **Actividad Práctica planteada por el responsable:**

Lenin expresó: (...) en la época hay y habrá movimientos parciales, particulares, dirigidos tanto hacia delante como hacia atrás (...). No podemos saber con qué rapidez y con qué éxito se desarrollarán los diferentes movimientos históricos de una época dada...

- a) Qué acontecimiento histórico ocurrido en Europa conmovió a la humanidad y permitió la existencia de un mundo unipolar en la década de los ochenta.
- b) Qué consecuencias trajo consigo este acontecimiento para nuestro país.
- c) ¿Quiere esto decir que el Socialismo como expresión del progreso histórico de la humanidad está derrotado?
- d) ¿Podemos imaginar un futuro en el cual el capitalismo mantenga sometido a todos los pueblos del planeta?
- e) ¿Por qué?( Hacer alusión en las respuestas a lo que significa el capitalismo)
- f) ¿Nuestro país experimentó estos males? ¿Los pueblos de América Latina experimentaron y experimentan esta situación? ¿Por qué?

- ✓ Como pionero desearías que nuestro país retornara al Capitalismo.
- ✓ Cómo se evidencia la lucha del pueblo cubano y de los demás pueblos de América Latina contra el capitalismo. (Refiérete a las acciones que llevan a cabo Cuba y los países de América Latina en proceso de cambio contra las políticas que llevan a cabo las grandes potencias del mundo.
- ✓ Qué relación guarda la actuación del pueblo cubano en contra de los problemas que aflora el capitalismo con las palabras expresadas por Fidel: Cuba es y será un eterno Baraguá.

g) Localiza en el cuaderno de mapas el acontecimiento que ocurrió planteado en el inciso a).

h) Localiza y nombra los países que actualmente son socialistas y los que están en un proceso de democratización de la sociedad en que viven.

El responsable aclara que esta actividad es propia del contenido de Historia Moderna y Contemporánea del grado octavo, la cual guarda relación con la Historia de Cuba que también se imparte en el mismo grado así como con la asignatura de geografía. Además aclara que es una actividad para reflexionar y proponer los cambios que en consideración se puedan realizar o perfeccionar).

Luego de culminada la actividad de ejemplo con los docentes, se propone atendiendo al análisis de los elementos anteriores:

- ✓ Formar 4 equipos de 4 integrantes cada uno por colectivos de asignatura.
- ✓ Realizar una clase metodológica demostrativa que tenga en cuenta la salida interdisciplinaria de diferentes disciplinas.
- ✓ Entregar la clase metodológica demostrativa en hojas para el responsable de la actividad.
- ✓ Desarrollar la exposición de cada una de ellas y promover el debate para el análisis de las mismas y emitir sugerencias para el perfeccionamiento.

Luego de culminada la exposición de cada una de ellas se elaborará un sistema de actividades para tenerlas en cuenta para la salida interdisciplinaria en cada una de las asignaturas según el programa de estudio.

Conclusiones de la actividad:

El responsable propondrá el debate teniendo en cuenta las siguientes ideas:

✓ ¿Será importante para el desarrollo del proceso de formación de valores el trabajo interdisciplinario?

✓ ¿Cuáles son los elementos esenciales que se deben tener presente para lograr una correcta interdisciplinariedad?

Se propone luego de culminado el debate, las siguientes actividades para contribuir a la preparación de los directivos y docentes:

✓ Estudiar los documentos y literaturas existentes que tratan el tema de la interdisciplinariedad.

✓ Elabora según la asignatura que imparte, una clase metodológica instructiva de cada una de las unidades donde se evidencie de manera coherente la salida interdisciplinaria al proceso de formación de valores.

### **Puesta en práctica de las actividades a partir de su inserción en el Plan Anual.**

Como resultado de la puesta en práctica de las actividades a partir de su inserción en el Plan Anual y su derivación en el Plan Mensual e Individual y la exploración de su efectividad, se presentan algunos de los resultados obtenidos en el proceso de dirección de la formación de valores:

A partir de la inclusión de la propuesta de actividades en la planificación de la institución educativa se logró tener en cuenta los diferentes momentos de la actividad, se asignaron las responsabilidades de cada participante para garantizar el cumplimiento de las tareas para el desarrollo del proceso de formación de valores, se consideró el tiempo y las actividades de carácter metodológico y se logró una salida coherente en los diferentes planes, teniendo en cuenta las actividades a desarrollar para garantizar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.

Se determinaron las relaciones entre la estructura y personas que intervienen en este proceso. Se diseñó un sistema de talleres de preparación a los responsabilizados con las actividades relacionadas con el proceso de formación de valores. Se propusieron acuerdos e indicaciones concretos,

dirigidos al desarrollo del proceso de formación de valores y efectividad en el desarrollo de la Cátedra Martiana.

Con la puesta en práctica de las actividades previstas se logró sistematicidad en el asesoramiento a los subordinados en la realización del trabajo relacionado con el proceso de formación de valores, mayor protagonismo por parte de los implicados en la toma de decisiones y precisión y claridad de las orientaciones que imparten y que ejecutan.

Se determinó como prioridad para el control del proceso de formación de valores: el cumplimiento por parte de los estudiantes de los modos de actuación correspondientes a cada valor.

Se determinaron las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos del proceso de formación de valores, se analizaron las causas y se tomaron las medidas necesarias para erradicarlas.

Se determinó la utilización de diferentes métodos, técnicas e instrumentos para evaluar el proceso de formación de valores: mediante encuestas sencillas de opinión donde el alumno se autoevalúe sobre el desarrollo de sus actitudes hacia el aprendizaje, incorporar temas que incluyan dilemas éticos para promover sentimientos, convicciones y actitudes que favorezcan el crecimiento espiritual de los estudiantes, incluir en el desarrollo de las clases, preguntas que posibiliten a los estudiantes realizar valoraciones sobre el contenido que están estudiando, utilizar métodos que propicien que los estudiantes emitan juicios y opiniones sobre el contenido objeto de estudio.

Se realizó una recogida sistémica de datos durante todo el mes, relacionados con el desarrollo de las actividades que comprenden el proceso de análisis de la formación de valores y se dieron a conocer en la asamblea de destacamento; a partir de la información obtenida del cumplimiento de los modos de actuación y utilizando los diferentes formas de evaluación se pudo definir si los estudiantes cumplieron o no los objetivos propuestos para el mes.

### **Criterios de valoración de las actividades propuestas**

La valoración de las actividades se desarrolló a través de un taller de socialización que tuvo como objetivo general constatar e incrementar las actividades dirigidas a mejorar el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela Manuel Ascunce Domenech del municipio Banes.

Para ello se contó con un grupo de especialistas, luego de un pesquizaje que incluyó: años de experiencia, evaluaciones recibidas en el desempeño de su labor, nivel de actualización y afinidad con la temática, resultados en la actividad investigativa y de superación, así como la disposición para colaborar en la investigación.

Se desarrolló el intercambio y se emitieron criterios valorativos acerca de las actividades propuestas, también se realizaron sugerencias y recomendaciones para mejorar la calidad de la propuesta.

Los resultados del taller quedan expuestos a continuación:

- ✓ Los especialistas coinciden en que las actividades propuestas son pertinentes a partir de los objetivos que se proponen.
- ✓ Llegaron al consenso de que las actividades tienen coherencia, siendo consecuentes con los conceptos teóricos sistematizados.
- ✓ Consideraron oportuno, válido y efectivo los talleres metodológicos que se proponen para la preparación de los docentes en el tema de la formación de valores.
- ✓ Se considera por el nivel de integración de las actividades, que resulta de gran importancia su aplicación para mejorar el proceso de dirección de la formación de valores, a través de un mayor desempeño de los directivos de la institución educativa en cuanto a las funciones de dirección.

Estas recomendaciones fueron consideradas como muy oportunas para la atención al proceso de dirección de la formación de valores. Los criterios emitidos sintetizan el trabajo realizado en grupo, los cuales se complementan con elementos sólidos para reconocer la validez de las actividades propuestas.

En las conclusiones del taller, las valoraciones realizadas se dirigieron a considerar oportuna la aplicación de las actividades para mejorar el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela: Manuel Ascunce

Domenech del municipio Banes. Estas razones sugieren la aceptación de estos especialistas, a partir de los elementos aportados por ellos, que permitieron constatar el valor de los aportes de esta investigación.

Los resultados de los criterios valorativos de los participantes permitieron constatar que las actividades diseñadas, para mejorar el proceso de dirección de la formación de valores cumplen con los requerimientos básicos para ser aplicados con tales fines. Las valoraciones realizadas se refieren a que la propuesta permite una mejor planificación, organización, ejecución, control y evaluación de este proceso.

## **CONCLUSIONES**

El análisis teórico del problema objeto de estudio nos permitió analizar los principales conceptos y a partir de este análisis proponer una definición operativa del concepto “dirección de la formación de valores. ”

A través del diagnóstico se pudo apreciar que existen insuficiencias en la planificación, organización, ejecución, control y evaluación del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela “Manuel Ascunce Domenech” del municipio Banes, donde se realizó la investigación.

Los resultados de los criterios valorativos de los participantes permitieron constatar que las actividades diseñadas para mejorar el proceso de dirección de la formación de valores cumplen con los requerimientos básicos para ser aplicados con tales fines. Las valoraciones realizadas se refieren a que la propuesta permite una mejor planificación, organización, ejecución, control y evaluación de este proceso a partir de su inserción en el Plan Anual de Actividades.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Almaguer Martí, A. (2008). La Evaluación de la Dirección del Cambio educativo en los Institutos Preuniversitarios. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
2. Alonso Rodríguez. S.H. (2002). El Sistema de Trabajo del MINED. Tesis presentada en Opción al Grado Científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
3. Alonso Rodríguez. S.H. (2008). Tecnología de la Dirección Científica Educacional. Texto básico del curso homónimo de la Maestría en Ciencias de la Educación. La Habana, Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.
4. Alonso Rodríguez. S.H. (2008). Glosario Mínimo de Dirección Científica Educacional. La Habana.
5. Augier Escalona, A. (2000). Metodología para la elaboración e implementación de la Estrategia Escolar en la Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al título de Máster en Educación con Mención en Dirección Educacional.
6. Barrios, Oscar, (2004). Gestión educacional. [Consultado: 20120120] Disponible en <http://www.educación idoneos.com/index/ppt>
7. Batista Rodríguez, A. (2008). La formación de valores identidad y dignidad en los estudiantes de preuniversitario. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en ciencias Pedagógicas. Holguín.
8. Batista Tejeda, N. (2001). Una concepción metodológica de educación en valores para su diseño curricular en las carreras de Ingeniería. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de la Habana.
9. Borrego Plasencia, LD. (2005). Una estrategia para educar el valor laboriosidad en los alumnos de Secundaria Básica. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en ciencias Pedagógicas. Pinar del Río.
10. Carmona, Ricardo, (2008). Consideraciones generales sobre el trabajo metodológico. [Consultado: 20111004] Disponible en: <http://www.monografía.com/trabajos>.

11. Castro Ruz, F. (1997). Discurso pronunciado por el inicio del curso escolar. 1 de septiembre de 1997.
12. Constitución de la República de Cuba. (1992). Editora Política. La Habana.
13. Díaz Loaces, A. (2002) Estrategia para la Dirección del Proceso de Formación de Valores en la Disciplina Química de la Enseñanza Preuniversitaria de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al Título Académico de Master en Ciencias de la Educación. Pinar del Río.
14. Díaz López, A. J. (2007). Una propuesta pedagógica para la educación en valores de los alumnos de sexto grado en la escuela primaria desde el potencial geográfico comunitario. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Camagüey.
15. Diccionario de la Real Academia Española. Disponible en: <http://www.larousse.es/gene/dicc>.
16. Diccionario Enciclopédico Color-Compact Ocean. Grupo Editorial. S.A., Compact Ocean. Disponible en <http://www.oceano.com.e-mailinfoceano.com>
17. Domínguez Rodríguez, W.L. (2003). Una Metodología para Favorecer la Formación del Valor Patriotismo en Escolares Primarios de Segundo Ciclo Mediante las Potencialidades Axiológicas de la Obra Martiana. Tesis presentada en Opción al Grado Científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
18. El trabajo metodológico como vía efectiva en la preparación de los docentes. <http://www.gestiopolis.com/economia-2/el-trabajo-metodologico-como-via-efectiva-en-la-preparacion-de-los-docentes.htm>. Publicado el 22 Enero 2013.
19. El trabajo metodológico, pieza clave del proceso educativo | Periódico Sierra Maestra by <http://www.sierramaestra.cu/cuba/el-trabajo-metodologico-pieza-clave-del-proceso-educativo> - [addcommentshttp://www.sierramaestra.cu/cuba/el-trabajo-metodologico-pieza-clave-del-proceso-educativo](http://www.sierramaestra.cu/cuba/el-trabajo-metodologico-pieza-clave-del-proceso-educativo) Clara. [http:// www. sierra maestra. cu/cuba/](http://www.sierramaestra.cu/cuba/) agosto 27, 2012
20. Hernández Sampier, R. (2003): Metodología de la investigación 1. Editorial Félix Varela, La Habana.

21. López Hurtado, J. Vigencia de las Ideas de L.S Vigotski. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Ministerio de Educación. La Habana.
22. Mendoza Portales, L. (2008). Cultura y Valores en José Martí. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
23. Morejón Quintana, R. I. (2002).Estrategia metodológica, centrada en el método de Resolución de Problemas, como alternativa didáctica para la Formación de Valores de los estudiantes en el proceso de enseñanza – aprendizaje de la Disciplina Química General en el Instituto Superior Pedagógico de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al Título Académico de Máster en: Enseñanza de las ciencias en la Educación Superior. Mención Química. La Habana.
24. Pérez Rodríguez, G. (1996). Metodología de la Investigación Educacional 1. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
25. Pérez Rodríguez, G. (1996). Metodología de la Investigación Educacional 2. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
26. Programa Director para el reforzamiento de los valores fundamentales en la sociedad cubana actual. Partido Comunista de Cuba. La Habana.
27. Resolución Ministerial No. 150/2010. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
28. Resolución Ministerial No. 148/2010. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
29. Seminario Nacional de Preparación del Curso Escolar. (2009-2010). Ministerio de Educación. La Habana.
30. Seminario Nacional de Preparación del Curso Escolar. (2010-2011). Ministerio de Educación. La Habana.
31. Seminario Nacional de Preparación del Curso Escolar. (2012-2013). Ministerio de Educación. La Habana.
32. XII Seminario Nacional para Educadores .Educación Técnica y Profesional y Educación de Adultos .Ministerio de Educación, curso escolar 2012-2013.
33. Valiente Sandó, P. (2001). Concepción Sistemática de la superación de los directores de Secundaria Básica. Tesis en opción al grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas.

34. Valle Lima, A. (2001). Proyecto de Investigación "Director-Maestro" DEK DR., ICCP, MINED.
35. Valle Lima, A. La Dirección en Educación. Apuntes.
36. Valle Lima, A. y otros. (2006). Dirección, organización e higiene escolar. Parte 1: La dirección de la escuela.
37. Veitía Arrieta, I.J. (2006). Metodología para la formación protagónica de los pioneros del segundo ciclo, a través del proceso de enseñanza aprendizaje en la escuela primaria. Tesis en opción al grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.

## **ANEXO 1**

Cuestionario aplicado a profesores

### **Cuestionario**

**La respuesta dada por usted a este instrumento que por demás es anónimo, contribuirá al desarrollo de una investigación pedagógica encaminada a mejorar el proceso de formación de valores en nuestra institución educativa; por lo que requerimos de su honestidad.**

- 1- ¿Cuántos años de experiencia tiene usted como docente? \_\_\_\_\_
- 2- ¿Es nuevo para usted el término formación de valores? Sí\_\_ no\_\_
- 3- ¿Qué son para usted los valores desde el punto de vista conceptual?
- 4- ¿Conoce el estado actual de la formación de valores de sus escolares?  
Sí\_\_ no\_\_.
- 5- ¿Cuando planificas tus clases tienes en cuenta el sistema de valores a formar o desarrollar? Sí \_\_\_\_, no \_\_\_\_
- 6- ¿Planificas en tus clases los objetivos para la formación de valores y para su evaluación? Siempre \_\_\_\_, nunca \_\_\_\_, solo en ocasiones \_\_\_\_
- 7- ¿Qué vías o métodos empleas en la formación de valores de los estudiantes?
- 8- ¿Qué esperas como estado final de la formación de valores?
- 9- ¿Trazas acciones para dirigir desde la clase el proceso de formación de valores? Siempre \_\_\_\_, solo en ocasiones \_\_\_\_, nunca \_\_\_\_
- 10-¿Trazas acciones o elaboras preguntas donde el alumno tenga que valorar la repercusión social del contenido aprendido? Siempre \_\_\_\_, nunca \_\_\_\_, solo en ocasiones \_\_\_\_

- 11- ¿Planificas en tus clases diversas alternativas u opciones para desarrollar valores en los escolares?
- 12- ¿Qué soluciones aplicas ante los problemas relacionados con la formación de valores?
- 13- Estableces prioridades para el control y la evaluación de las acciones relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores.
- 14- ¿Qué tipo de observación aplica para verificar como se cumplen los objetivos y tareas planificados para la formación de valores?
- 15- ¿Qué contenido evalúa relacionado con el proceso de formación de valores y que tipo de evaluación aplica?
- 16- ¿Cómo procesas los datos necesarios para la evaluación del proceso de formación de valores?
- 17- ¿qué importancia le confiere a los Juicios de valor emitido para la evaluación del proceso de formación de valores?

## **ANEXO 2**

Guía de entrevista a los directivos de la escuela.

### **Entrevista**

**Objetivo:** Conocer el grado de preparación que tienen los directivos sobre la dirección del trabajo político e ideológico.

Profesor(a) la investigación que estamos realizando y con la cual UD está colaborando necesita obtener de UD algunas informaciones necesarias mediante la respuesta a las siguientes preguntas:

Cuestionario:

1. ¿Qué aspectos considera positivos en el proceso de formación de valores?
2. ¿Quién o quienes UD considera que son los responsables de garantizar que la formación de valores de la escuela sea positiva?
3. En su opinión ¿Cuáles son las vías o métodos fundamentales a tener en cuenta para perfeccionar la formación de valores de los escolares que se establecen en la escuela y la comunidad?
- 4- ¿Qué importancia UD le concede a la existencia del diagnóstico del estado actual del proceso de formación de valores?
5. ¿Qué importancia UD le concede al colectivo pedagógico en el perfeccionamiento de la formación de valores? ¿Delega UD en ellos la responsabilidad de las tareas?

- 6- En su opinión ¿Qué características deben tener los objetivos que se planifican para la formación de valores y su evaluación?
7. Según su opinión ¿que influencia deben ejercer los directivos de la escuela sobre sus subordinados para perfeccionar el proceso de formación de valores?
8. ¿Qué esperas UD como estado final de la formación de valores de los escolares?
9. ¿Recuerda UD haber realizado algún tipo de estudios sobre la dirección del proceso de formación de valores en los escolares?  
¿Cuáles?
10. ¿Si le propusiéramos una escala del 1 al 5 donde 5 es el nivel superior y 1 el inferior en que lugar situaría UD la preparación que tiene para influir en el perfeccionamiento del proceso de formación de valores en la escuela?
- 11- ¿Qué tipo de relaciones se establecen entre los directivos de la escuela y los subordinados para perfeccionar el proceso de formación de valores?
- 12- ¿En qué espacios se planifican las actividades relacionadas con la formación de valores?
- 13- ¿Qué tipo de órdenes relacionadas con la formación de valores le imparte a sus subordinados?
- 14- Estableces prioridades para el control y la evaluación de las actividades relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores.
- 15- ¿Qué fuentes utiliza para obtener la información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos?
- 16- ¿Qué tipo de observación aplica para verificar como se cumplen los objetivos y tareas planificados para la formación de valores?
- 17- ¿Qué contenido evalúa relacionado con el proceso de formación de valores y que Tipo de evaluación aplica?
- 18-¿Cómo procesas los datos necesarios para la evaluación del proceso de formación de valores?
- 19-¿qué importancia le confiere a los Juicios de valor emitido para la evaluación del proceso de formación de valores?

### ANEXO 3

#### **Guía de entrevista a directivos de la escuela: Manuel Ascunce Domenech del municipio Banes.**

Estimado colega, es propósito de esta entrevista es recoger información acerca del tratamiento que reciben los aspectos sobre la formación de valores en el contexto de la escuela. Sus criterios serán de gran valor en el proceso que se sigue a fin de proponer actividades que contribuyan al perfeccionamiento de la Dirección del proceso de formación de valores del escolar. Le agradecemos su colaboración.

- Cargo que ocupa: \_\_\_\_\_

- Años de experiencia en la docencia: \_\_\_\_\_

- Años de experiencia en el cargo: \_\_\_\_\_

Cuestionario.

1. ¿Consideras importante la formación de valores? ¿Por qué?
- 2- ¿Qué características poseen los objetivos que se planifican para la formación de valores?
3. ¿Qué actividades realiza la escuela en función del logro de formar los valores de los escolares?
4. ¿Cómo evalúas el estado actual del proceso de formación de valores en el escolar?

5. ¿Están preparados los maestros para la Dirección del proceso de formación de valores de sus alumnos? ¿Delega UD en ellos la responsabilidad de las tareas?
6. ¿Incluyen en el trabajo metodológico de la escuela aspectos relacionados con la formación de valores? ¿Qué elementos son priorizados en dicho trabajo?
7. Sugiera algunas actividades que consideres puedan contribuir a la preparación para el trabajo con la formación de valores en la escuela.
- 8- ¿Qué espera UD como estado final de la formación de valores de los escolares?
- 9- ¿Qué tipo de relaciones se establecen entre los directivos de la escuela y los subordinados para perfeccionar el proceso de formación de valores?
- 10- ¿Incluye el trabajo en grupo en la formación de valores de los escolares?
- 11- ¿Qué soluciones aplicas ante los problemas relacionados con la formación de valores?
- 12- ¿Qué tipo de órdenes establece con los subordinados para perfeccionar el proceso de formación de valores?
- 13- ¿Qué fuentes utiliza para obtener la información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos?
- 14- ¿Qué medidas se toman para erradicar las causas de las desviaciones en el proceso de dirección de la formación de valores?
- 15- ¿Cómo procesas los datos necesarios para la evaluación del proceso de formación de valores.

## **ANEXO 4**

### Guía de observación a clases

**Objetivo: Observar cómo los profesores dirigen el proceso de formación de valores desde la clase.**

- a) Llevan los profesores a sus clases actividades planificadas para promover la formación de valores a partir de las potencialidades que brinda el contenido.
- b) Presentan problemas a los estudiantes en los cuales a partir de los conocimientos adquiridos puedan recrear situaciones de la vida cotidiana y llegar a su solución.
- c) Controlan los resultados que van alcanzando sus alumnos en cuanto a la formación de valores.
- d) Incluyen en el sistema de preguntas que hacen a los estudiantes preguntas donde el estudiante tenga que realizar valoraciones sobre el contenido que están recibiendo en clases.
- e) Qué vías o métodos utilizan para perfeccionar la formación de valores de los escolares.

- f) Presentan a los estudiantes dilemas éticos donde estos tengan que tomar partido sobre la repercusión del contenido impartido para el desarrollo de la humanidad.
- g) Promueven en las clases un comportamiento por parte de los estudiantes acorde a los principios de la moral socialista.
- h) Reconocen públicamente a los estudiantes que mantienen una actitud destacada en el cumplimiento de sus deberes.
- i) Qué características poseen los objetivos que se planifican para la formación de valores.
- j) ¿Con qué periodicidad realizan las tareas relacionadas con la formación de valores de los escolares?
- k) Establecen prioridades para el control y la evaluación de las actividades relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores.

## **ANEXO 5**

### **Guía de revisión de documentos para el diagnóstico del estado actual de la dirección del proceso de formación de valores en la escuela: Manuel Ascunce Domenech del municipio Banes.**

#### **1- Documento: Documentos que rigen el trabajo político e ideológico y la educación en valores en las instituciones educativas.**

- a) Revisión del diagnóstico del estado actual del proceso de formación de valores.
- b) Revisión de las actividades que se conciben para la formación de valores.
- c) Revisión de los niveles de responsabilidad que se definen en la ejecución de las actividades de la formación de valores.
- d) Revisión de los objetivos que se planifican para la formación de valores y para su evaluación.
- e) Revisión de los espacios que se definen para el antes, el durante y el después de estas actividades.

f) Revisión de las fuentes que se utilizan para obtener la información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos.

g) Revisión de las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos, el análisis de las causas de las desviaciones en el proceso de dirección de la formación de valores y las medidas que se toman.

**2- Documento: documentos que forman parte del sistema de trabajo de la escuela (Plan Anual, Plan Mensual y Planes Individuales)**

a) Revisión del diagnóstico del estado actual del proceso de formación de valores.

b) Revisión de las actividades que se incluyen para la formación de valores.

c) Revisión del carácter de sistema de las actividades para la formación de valores en los diferentes planes.

d) Revisión de los espacios que se definen para el antes, el durante y el después de estas actividades.

e) Revisión de la sistematización con que se realizan estas actividades.

f) Revisión de los objetivos que se planifican para la formación de valores y para su evaluación.

**3- Documento: Registro de las visitas y ayudas metodológicas.**

a) Revisión de las preparaciones metodológicas donde se prepara al docente para darle salida durante la clase a la formación de valores de los escolares.

b) Revisión de informes de las visitas donde se evalúa la salida durante la clase a la formación de valores de los escolares.

c) Revisión de las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos, el análisis de las causas de las desviaciones en el proceso de dirección de la formación de valores y las medidas que se toman.

d) Revisión de las conclusiones de la evaluación del proceso de formación de valores.

**4- Documento: Planes de clases.**

a) Revisión de la relación de los objetivos y contenidos que se determinan con la formación de valores.

b) Formas en que se le da salida a la formación de valores.

c) Revisión de las prioridades que se establecen para el control y la evaluación de las actividades relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores.

d) Revisión de los objetivos que se evalúan para la formación de valores y el tipo de evaluación que se aplica.

e) Revisión de las conclusiones de la evaluación del proceso de formación de valores.

#### **5- Documento: Actas de reuniones de Consejo de Dirección y Cátedra Martiana**

a) Revisión de las actividades que se conciben para la formación de valores.

b) Revisión de las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos, el análisis de las causas de las desviaciones en el proceso de dirección de la formación de valores y las medidas que se toman.

c) Revisión del carácter de sistema de las actividades para la formación de valores en los diferentes planes.

### **ANEXO 6**

#### **Guía de entrevista a directivos de la escuela: Manuel Ascunce**

#### **Domenech del municipio Banes.**

#### **Objetivo: Conocer el comportamiento del proceso de dirección de la formación de valores y su funcionalidad.**

1. ¿La escuela utiliza el enfoque de Dirección por Objetivos para la planificación de los objetivos del proceso de formación de valores?

2. ¿Se ha realizado un diagnóstico profundo del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela?

3. ¿Existe claridad con respecto a las fortalezas y debilidades del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela?

4. ¿La escuela ha definido sus objetivos en cuanto a este proceso?

5. ¿La escuela tiene definidas actividades que aseguran el cumplimiento de los objetivos?

6. ¿Todo el personal conoce con claridad sus funciones en relación con el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela?
7. ¿Todo el personal conoce con claridad sus responsabilidades en este proceso?
8. ¿La estructura organizativa favorece el logro de los objetivos relacionados con este proceso?
9. ¿Se encuentran establecidos sistemas de información para la evaluación y el control de este proceso?
10. ¿Se han definido sistemas de control y evaluación para el proceso de dirección de la formación de valores?
11. ¿Se han definido los objetivos para el control de este proceso?
12. ¿Se han establecido métodos y procedimientos para enfrentar este proceso?
13. ¿Se toman medidas correctivas oportunamente?
14. ¿Se ofrece superación relacionada con el proceso de formación de valores a los trabajadores? ¿Se sienten satisfechos con la superación?
15. ¿Existe una adecuada orientación de los directivos en cuanto al cumplimiento de sus funciones?
16. ¿Existe cohesión grupal en el colectivo laboral?
17. ¿El proceso de coordinación es eficiente y efectivo?
18. ¿El sistema de evaluación del proceso de formación de valores es conocido por los escolares?

## ANEXO 7

### Guía de observación de una jornada completa de de la escuela.

Objetivo: Observar como se comportan durante todo un día, en diversas actividades, el proceso de formación de valores (se observan recesos, actividades extradocentes y actividades propias del colectivo pedagógico)

| Aspectos a observar  | Frecuencia con que se manifiestan. |              |           |            |       |       |
|--|------------------------------------|--------------|-----------|------------|-------|-------|
| Se observa:  | siempre                            | casi siempre | frecuente | casi nunca | nunca | no sé |
| 1. Respeto entre estudiantes y docentes  |                                    |              |           |            |       |       |
| 2. Cortesía en el trato entre las personas.  |                                    |              |           |            |       |       |
| 3. Que se presta atención a Las manifestaciones de las conductas incorrecta de los escolares |                                    |              |           |            |       |       |

|   |
|---|
| 4. Que se plantean métodos adecuados para corregir estas conductas  |
| 5. Que se tenga en cuenta el diagnóstico y caracterización de los escolares en la planificación de las actividades      |
| 6. Que se orienta a los docentes a cumplir con éxito las tareas orientadas.   |
| 7. Que se emplean los argumentos necesarios para convencerlo cuando presenta una conducta inadecuada.                   |
| 8. Que se tiene paciencia para convencerlo.   |
| 9. Que se produce una correcta coordinación para la realización de las actividades dirigidas a la formación de valores. |
| 10. Que las personas se ayudan unas a otras en el cumplimiento de las actividades.                                      |
| 11. Preocupación por parte de los directivos y docentes para que se realice con éxito el proceso.                       |

## **ANEXO 8**

**Definiciones de valores y sus modos de actuación (Tomado del programa director para el reforzamiento de los valores fundamentales en la sociedad cubana actual).**

### **Dignidad:**

Definición teórica

Es el respeto a sí mismo, a la patria y a la humanidad.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Tener una conducta consecuente con la ética de la Revolución Cubana.
- Combatir toda manifestación de egoísmo, individualismo, consumismo y sumisión.
- Mantener un comportamiento ejemplar en la actividad social y en la vida cotidiana.
- Mantener el proyecto de vida individual indisolublemente ligado al proyecto social socialista y poner el talento al servicio de la Revolución.
- Sentir orgullo de ser cubano y respetar a los símbolos patrios.

### **Patriotismo:**

Definición teórica.

Es la lealtad a la historia, la patria y la Revolución socialista, y la disposición plena de defender sus principios para Cuba y para el mundo.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Tener disposición a asumir las prioridades de la Revolución, al precio de cualquier sacrificio.
- Ser un fiel defensor de la obra de la Revolución socialista en cualquier parte del mundo.
- Actuar siempre en correspondencia con las raíces históricas, enalteciendo sus mejores tradiciones revolucionarias: el independentismo, el antiimperialismo y el internacionalismo, en el espíritu de la Protesta de Baraguá.
- Poseer sentido de independencia nacional y de orgullo por su identidad.
- Tener conciencia de la importancia de su labor y ponerla en función del desarrollo económico y social del país.
- Participar activamente en las tareas de la defensa de la Revolución.
- Fortalecer la unidad del pueblo en torno al Partido.

### **Humanismo:**

Definición teórica.

Es el amor hacia los seres humanos, y la preocupación por el desarrollo pleno de todos sobre la base de la justicia.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Sentir los problemas de los demás como propios. Brindar afecto, comprensión, mostrar interés, preocupación, colaboración y entrega generosa hacia las personas.
- Respetar a las personas sobre la base del valor intrínseco del ser humano.
- Propiciar un clima de confianza, respeto y amistad entre las personas, en la familia, la comunidad, el colectivo estudiantil o laboral. Escuchar a las otras personas con empatía y comprensión, en el que puedan expresar sus opiniones, preferencias y sentimientos.
- Autocontrolar las manifestaciones de agresividad que puedan darse hacia otras personas, afectando su integridad física y moral.
- Ser altruistas y desprendidos con absoluto desinterés.

### **Solidaridad:**

Definición teórica.

Es comprometerse en idea y acción con el bienestar de los otros: en la familia, la escuela, los colectivos laborales, la nación y hacia otros países. Es estar siempre atento a toda la masa humana que lo rodea.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Identificarse con las causas justas y defenderlas.
- Estar dispuestos a realizar actividades internacionalistas dentro y fuera del país, incluso al precio de elevados sacrificios materiales y espirituales.
- Contribuir desde lo individual, al cumplimiento de las tareas colectivas.
- Socializar los resultados del trabajo y el estudio.
- Participar activamente en la solución de los problemas del grupo y la comunidad.
- Promover actitudes colectivistas, de austeridad y modestia.

- Fortalecer el espíritu de colaboración y de trabajo en equipo.
- Desarrollar la consulta colectiva, el diálogo y el debate para la identificación de los problemas y la unidad de acción en la selección de posibles alternativas de solución.

### **Responsabilidad:**

Definición teórica.

Es el cumplimiento del compromiso contraído ante sí mismo, la familia, el colectivo y la sociedad.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Desarrollar con disciplina, conciencia, eficiencia, calidad y rigor las tareas asignadas.
- Asumir la crítica y la autocrítica como poderoso instrumento de autorregulación moral.
- Propiciar un clima de compromiso, consagración y nivel de respuesta a las tareas asignadas.
- Conocer y respetar la legalidad socialista y las normas administrativas establecidas.
- Promover un modo de participación democrática, donde los individuos se sientan implicados en los destinos de la familia, la comunidad, su colectivo estudiantil, laboral, y el país.
- Respetar, defender y fomentar la propiedad social sobre los medios de producción.
- Cuidar el medio ambiente.

### **Laboriosidad:**

Definición teórica.

Se expresa en el máximo aprovechamiento de las actividades laborales y sociales que se realizan a partir de la conciencia de que el trabajo es la única fuente de riqueza, un deber social y la vía para la realización de los objetivos sociales y personales.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Mostrar plena dedicación a la actividad laboral y social que se realiza.
- Poseer capacidad para enfrentar los obstáculos y encontrar soluciones a los problemas presentados en la actividad social que se realiza.
- Cumplir con disciplina, eficiencia y calidad las tareas encomendadas.
- Sentir mayor realización personal, en tanto mayor sea su aporte social en la actividad que de desempeña.
- Combatir cualquier manifestación de acomodamiento y vagancia.

### **Honradez:**

Definición teórica.

Se expresa en la rectitud e integridad en todos los ámbitos de la vida y en la acción de vivir de su propio trabajo y esfuerzo.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Vivir con lo que se recibe sin violar la legalidad ni la moral socialista.
- Administrar los recursos económicos del país, en cualquiera de sus niveles, de acuerdo con la política económica trazada por el Partido.
- Velar porque los recursos económicos se destinen hacia su objeto social.
- Combatir la enajenación de la propiedad social en beneficio de la propiedad individual.
- Respetar la propiedad social y personal, no robar.
- Enfrentar las manifestaciones de indisciplinas, ilegalidades, fraude y hechos de corrupción.

### **Honestidad:**

Definición teórica.

Se expresa al actuar de manera sincera, sencilla y veraz. Permite expresar un juicio crítico y ser capaz de conocer sus errores en tiempo, lugar y forma adecuada, para contribuir al bien propio, colectivo y de la sociedad. Es lograr armonía entre el pensamiento, el discurso y la acción.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Apego irrestricto a la verdad. Ser sincero en su discurso y consecuente en su acción.
- Tener valentía para expresar lo que se piensa.
- Combatir las manifestaciones de doblez moral, hipocresía, traición, fraude y mentira.
- Ser autocrítico y crítico.

### **Justicia:**

Definición teórica.

Es el respeto a la igualdad social que se expresa en que los seres humanos sean acreedores de los mismos derechos y oportunidades, sin discriminación por diferencia de origen, edad, sexo, ocupación social, desarrollo físico, mental, cultural, color de la piel, credo y de cualquier otra índole.

Definición operacional (Modos de actuación asociados al valor).

- Cumplir y hacer cumplir la legalidad socialista.
- Luchar contra todo tipo de discriminación en los ámbitos familiar y social.
- Promover en los ámbitos políticos, económicos y sociales la incorporación del ejercicio pleno de la igualdad.
- Valorar con objetividad los resultados de cualquier actividad laboral y social.
- Contribuir con su criterio a la selección de personas que por sus méritos sean acreedoras de reconocimiento moral y material.

## **ANEXO 9**

### **Resultados de la triangulación de los instrumentos**

**Dimensión 1.** Planificación del proceso de formación de valores

| INDICADORES  | INSTRUMENTOS |       |   |             |                        |     |           |   |   |    |
|--|--------------|-------|---|-------------|------------------------|-----|-----------|---|---|----|
|  | 1            | 2     | 3 | 4           | 5                      | 6   | 7         | 8 | 9 | 10 |
| 1. Pertinencia del diagnóstico del proceso de formación de valores con las necesidades y fortalezas del centro.  | 5            | 5     | 2 | i           | 1d,<br>2f,<br>4a       | 1,4 |           |   |   |    |
| Existencia de objetivo (s) específico (s) dirigidos al desarrollo de este proceso.   | 4            | 4     | 4 |             | 1a,<br>2a              | 2,3 | 5         |   |   |    |
| Características de la formulación de estos objetivos (A partir de compararlos con lo orientado en la Filosofía de la Dirección Por Objetivos).               | 8            | 8     | 8 |             |                        |     |           |   |   |    |
| Intencionalidad con que se planifican las tareas hacia la transformación de modos de actuación y en correspondencia con el (los) objetivo (s) planteado (s). | 11           | 3     | 3 | b,d,<br>e,f | 1b,<br>2b,<br>3a<br>4b |     | 4,7,<br>8 |   |   |    |
| Determinación de un pronóstico que defina el estado del proceso de formación de valores en diferentes momentos del curso escolar.                            | 9            |       | 3 | f           | 1b,<br>2b,<br>2e       |     |           |   |   |    |
| Nivel de sistematicidad con que se planifican las actividades relacionadas con la formación de valores.  | 7            | 3     |   | e           |                        | 12  | 4         |   |   |    |
| Asignación del tiempo adecuado a la complejidad de las actividades.  |              | 10    |   | a,g,<br>h,j | 1b,<br>2b              |     |           |   |   |    |
| Derivación en los diferentes planes de las actividades diseñadas desde el Plan Anual.  |              |       |   |             | 1e,<br>2d              |     |           |   |   |    |
| Designación de los responsables, los recursos y medios para el desarrollo de las   |              | 2,5,7 | 5 |             | 1c                     | 6   |           |   |   |    |

|                                      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| actividades de formación de valores. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|

**Dimensión 2.** Organización del proceso de formación de valores

| INDICADORES   | INSTRUMENTOS |        |      |   |       |    |         |   |   |    |
|---|--------------|--------|------|---|-------|----|---------|---|---|----|
|   | 1            | 2      | 3    | 4 | 5     | 6  | 7       | 8 | 9 | 10 |
| Evidencias de acuerdos e indicaciones relacionados con la formación de valores que demuestren un funcionamiento sistémico de los órganos técnicos y de dirección. |              | 11     | 9    |   |       | 17 | 9,10,11 |   |   |    |
| Tipos de relaciones que se establecen entre la estructura y personas que intervienen en las actividades relacionadas con la formación de valores.                 |              | 2,5,7  |      |   | c     | 15 |         |   |   |    |
| Distribución del trabajo que desarrollan los implicados en el proceso de formación de valores.  |              | 5,7,12 | 6,10 |   | 1c,2d | 16 |         |   |   |    |
| Utilización que se da a la técnica de la delegación de autoridad para el cumplimiento de las tareas referidas al proceso de formación de valores.                 |              | 5      | 5    |   | 1c    | 6  |         |   |   |    |
| Nivel de precisión de la orientación y preparación a las personas que   | 3,7          | 9,10   | 5,6  |   | 3a    | 14 | 6       |   |   |    |

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| cumplen las actividades relacionadas con la formación de valores.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Cumplimiento de los espacios planificados para la capacitación a los docentes y la calidad con que se desarrollan las mismas. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Efectividad del desarrollo de la Cátedra Martiana.  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

### Dimensión 3. Ejecución del proceso de formación de valores

| INDICADORES   | INSTRUMENTOS |     |     |   |    |    |   |   |   |    |
|---|--------------|-----|-----|---|----|----|---|---|---|----|
|   | 1            | 2   | 3   | 4 | 5  | 6  | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Efectividad en el nivel de soluciones que se aplican ante problemas típicos o atípicos propios del proceso de dirección de la formación de valores. | 6,7          | 4   | 12  |   |    |    |   |   |   |    |
| Sistematicidad en el asesoramiento a los subordinados en la realización del trabajo relacionado con el proceso de formación de valores.             |              | 11  | 14  |   |    |    | 3 |   |   |    |
| Características de las decisiones que inciden, directa o indirectamente en el proceso de formación de valores.                                      | 4,3          | 8,9 | 6,7 |   | 3a | 13 | 5 |   |   |    |

#### Dimensión 4. Control del proceso de formación de valores

| INDICADORES  | INSTRUMENTOS |    |    |   |                  |    |                          |   |   |    |
|--|--------------|----|----|---|------------------|----|--------------------------|---|---|----|
|  | 1            | 2  | 3  | 4 | 5                | 6  | 7                        | 8 | 9 | 10 |
| Nivel de prioridad para el control de las actividades relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores.   | 12           | 13 |    | k | 4c               |    |                          |   |   |    |
| Fuentes que se utilizan para obtener la información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos.  |              | 16 | 11 |   | 1f               | 10 |                          |   |   |    |
| Métodos que se emplean para constatar la forma y el alcance de los objetivos y actividades planificadas para la formación de valores.  | 15           | 13 |    |   |                  |    |                          |   |   |    |
| Existencia de regularidades, así como, del análisis de sus causas y consecuencias en las memorias escritas y actas de los diferentes órganos técnicos y de dirección relacionadas con la formación de valores. |              |    |    |   | 1c,<br>3g        | 11 |                          |   |   |    |
| Puesta en práctica de nuevas actividades encaminadas a erradicar las causas de las desviaciones en el proceso de formación de valores.   | 6,8          | 1  | 4  | a | 1b,<br>2b,<br>4b | 4  | 2,2,<br>6,8,<br>9,<br>11 |   |   |    |

**Dimensión 5.** Evaluación del proceso de formación de valores

| INDICADORES  | INSTRUMENTOS |             |    |                   |                  |    |   |   |   |    |
|--|--------------|-------------|----|-------------------|------------------|----|---|---|---|----|
|  | 1            | 2           | 3  | 4                 | 5                | 6  | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Correspondencia de los objetivos de la evaluación de la formación de valores con los concebidos el proceso de planificación. | 5            | 7,15        |    |                   | 1d,<br>2f,<br>4d |    |   |   |   |    |
| Contenido de la evaluación del proceso de formación de valores.  | 14           | 18          |    | a,b,<br>d,f,<br>g | 4a               | 12 |   |   |   |    |
| Formas de evaluación que se utilizan en el proceso de formación de valores.  | 12,<br>16    | 6,15,<br>19 |    | k                 | 2f,<br>4c,<br>4d | 9  |   |   |   |    |
| Juicios de valor emitidos como resultado del proceso de formación de valores.  | 12,<br>14    | 5,15,<br>19 |    | k                 | 2f,<br>4c,<br>4d | 19 | 5 |   |   |    |
| Características de las actividades propuestas para la mejora del proceso de formación de valores.                            | 15           | 16          | 16 |                   |                  |    |   |   |   |    |