

Universidad de Ciencias Pedagógicas  
José de la Luz y Caballero  
Holguín



Trabajo Final de la Especialidad de Postgrado en Dirección de  
Instituciones Educativas del MINED.

Título: El proceso de dirección de la formación de valores  
en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental.

Autor: Lic. Yamila Escobar Escobar

Tutores: **Msc.** José Javier Del Toro Prada  
**Msc.** Jorge Luís Rojas Pupo

Holguín 2013

## *PENSAMIENTO*

“Educar es sembrar valores, es desarrollar una ética, una actitud ante la vida. Educar es sembrar sentimientos. Educar es buscar todo lo bueno que pueda estar en el alma de un ser humano (...) Ha llegado la hora de formar, de crear o de convertir a nuestro personal docente en evangelios vivos, es decir, en educadores; en alguien que no solo instruye, sino que fundamentalmente educa”

Fidel Castro Ruz

## *DEDICATORIA*

- ❖ A mi querida hija.
- ❖ A mi esposo por su ayuda y dedicación para concluir la investigación.
- ❖ A la Revolución, por permitir nuestra formación profesional, siendo capaz de elevarnos a los planos más altos del conocimiento.
- ❖ A todos aquellos que de una forma u otra contribuyeron en la realización del trabajo.

## *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 a través de un estudio diagnóstico, de las insuficiencias que presenta el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela especial para escolares con Retraso Mental Orlando Ochoa Pedrayes.

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

Como vía de solución al problema se proponen acciones para contribuir al mejoramiento del proceso de dirección de la formación de valores en la Escuela Especial "Orlando Ochoa Pedrayes".

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

El proceso de valoración del nivel de factibilidad de la propuesta se realizó mediante un taller de socialización con profesionales de experiencia en el tema 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 Especial "Orlando Ochoa Pedrayes" contribuyendo a la solución del problema planteado.

## ÍNDICE

| <b>Tareas</b> | <b>Temática</b>   | <b>Páginas</b> |
|---------------|---|----------------|
|               | <b>Introducción</b>   | 1              |
|               | <b>Desarrollo</b>   | 6              |
| <b>1</b>      | Determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de dirección de la formación de valores.  | 6              |
| <b>2</b>      | Diseño del diagnóstico  | 14             |
| <b>3</b>      | Identificación de las características que particularizan el proceso de dirección de la formación de valores en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental. | 18             |
| <b>4</b>      | Sistematización de las debilidades y fortalezas de este proceso.  | 19             |
| <b>5</b>      | Elaboración de las acciones para dirigir el proceso de formación de valores.  | 23             |
| <b>6</b>      | Puesta en práctica de las acciones a partir de su inserción en el Plan Anual.   | 36             |
| <b>7</b>      | Exploración de la efectividad de las acciones.  | 36             |
| <b>8</b>      | Evaluación de los resultados.   | 39             |
|               | <b>Conclusiones</b>   | 41             |
|               | <b>Bibliografía</b>   |                |
|               | <b>Anexos</b>   |                |

## INTRODUCCIÓN

El sistema educacional cubano tiene como principal encargo social la formación de una cultura general integral de los estudiantes, de toda la comunidad educacional y su influencia en la sociedad.

El desarrollo alcanzado por el sistema educativo cubano ha dependido en gran medida de la capacidad de sus directivos y los estilos de dirección puestos en práctica por estos en las diferentes esferas de actuación donde desarrollan el proceso de dirección educacional.

Valle Lima, Alberto, (2000), 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.”

Las escuelas que atienden a los escolares con Retraso Mental trabajan para garantizar un acertado cumplimiento de su encargo social, que abarca la potenciación de todo el sistema de actividades educativas generales, específicas, correctivas y compensatorias, en estrecha coordinación con la familia y la comunidad. No cabe duda que el éxito en estos elevados empeños se funda necesariamente en la preparación de los principales cuadros de las escuelas para implementar de manera eficiente las funciones de dirección en el trabajo cotidiano. De este particular deviene el objetivo de este trabajo, cuyo propósito se concreta en proporcionar a los directores de las escuelas especiales para escolares con Retraso Mental una herramienta de trabajo que sirva de apoyo para dirigir de forma eficiente el proceso de formación de valores en la institución teniendo en cuenta la planificación, organización, ejecución, control y evaluación en el desarrollo de su actividad pedagógica profesional de dirección.

El escenario natural donde se desarrolla la actividad pedagógica profesional de dirección es el sistema de dirección, este está formado por varios subsistemas entre los que se encuentran el subsistema de gobierno, este subsistema se relaciona con una esfera específica de la actividad pedagógica profesional de

dirección de los dirigentes educacionales: la esfera del ejercicio del poder, esta a su vez está formada por otros componentes entre los que se encuentra el subsistema de formación de valores al que haremos referencia en este análisis y específicamente en la Escuela Especial para escolares con diagnóstico de Retraso Mental.

En nuestro país se concibe a la Educación Especial como un sistema de escuelas, modalidades de atención, recursos, ayudas, servicios de orientación y capacitación, puestos a disposición de los escolares con necesidades educativas especiales, en grupos de riesgos, sus familias, sus educadores y el entorno en general (Bell Rodríguez, R. 1997).

En las necesidades educativas especiales se incluyen a todos los escolares que por diversas causas presentan dificultades, no avanzan en el aprendizaje y en su desarrollo individual con los demás, necesitan apoyo para escalar estadios o cumplir los objetivos educativos trazados. Son niños o adolescentes que por sus particularidades personales o sociales se enfrentan a considerables obstáculos para cumplirlos.

Entre los escolares con necesidades educativas especiales se incluyen los que presentan Retraso Mental, que son aquellos escolares que poseen “una característica especial del desarrollo donde se presenta una insuficiencia general en la formación y desarrollo de las funciones psíquicas superiores, comprometiendo de manera significativa la actividad cognoscitiva, provocado por una afección importante del Sistema Nervioso Central (SNC) en los períodos pre, peri y post natal dado por factores genéticos, biológicos, adquiridos o una infraestimulación socio ambiental intensa en las primeras etapas evolutivas. (Torres, M. 2003).

La preparación integral de estos escolares y su integración a la vida adulta e independiente, es el propósito de la Escuela Especial para niños y niñas con Retraso Mental. Estas instituciones, unido al esfuerzo mancomunado de la familia y la comunidad, han de trabajar en el cumplimiento de esta misión. En estos casos, se debe lograr el desarrollo máximo de su personalidad, sobre la base del análisis de las exigencias sociales y las posibilidades del individuo. Ello



garantizará la inserción plena de los escolares a la comunidad, en un entorno social y laboral.

El análisis de la evolución del proceso de dirección de la formación de valores de los escolares con Retraso Mental revela insuficiencias o limitaciones para realizar la planificación, organización, ejecución, control y evaluación de este proceso en la Escuela Especial donde se desarrolla esta investigación.

Como parte de la investigación realizada se desarrollaron estudios en los que se aplicaron métodos e instrumentos de investigación para constatar el estado actual de la formación de valores 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 que existen insuficiencias en el proceso de dirección de la formación de valores:

- ✓ En la planificación no se prevén los aseguramientos necesarios que requieren las actividades.
- ✓ En la planificación y ejecución del trabajo metodológico no se tiene en cuenta los resultados del diagnóstico para diseñar el sistema de valores a jerarquizar en los estudiantes.
- ✓ En la planificación y ejecución de la preparación metodológica de los docentes no se encontraron temas sobre la formación de valores.
- ✓ En la planificación y ejecución de las actividades no es suficiente la vinculación activa de la escuela con las familias de los estudiantes y la comunidad.
- ✓ No se ejecutan en todas las clases acciones encaminadas a promover la formación de valores a partir de las potencialidades del contenido que están impartiendo.
- ✓ En los Planes Individuales no se tiene en cuenta la organización de las actividades relacionadas con la formación de valores.

- ✓ En la organización de la capacitación a los docentes son insuficiente los temas para enfrentar la tarea de preparar a las familias de los escolares.
- ✓ En las memorias escritas del trabajo metodológico no se evidencia el control en las clases de las acciones planificadas para promover la formación de valores a partir de las potencialidades que brindan las diferentes asignaturas.
- ✓ Al finalizar cada período evaluativo se le exige al colectivo de profesores tabular los conocimientos adquiridos y las habilidades desarrolladas por sus estudiantes, no se controlan los valores que se trabajaron durante dicho período.
- ✓ Es insuficiente la evaluación y el control del proceso de formación de valores en la institución educativa.

El análisis de la problemática deja ver la contradicción entre la necesidad de una formación de valores que responda a las características y exigencias de la escuela de Educación Especial en el contexto social actual y la forma en que se dirige ese proceso en la escuela especial para escolares con Retraso Mental.

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 Especial para escolares con Retraso Mental? Este trabajo tiene como **objetivo**: Elaborar acciones que contribuyan al mejoramiento del proceso de dirección de la formación de valores en la Escuela Especial “Orlando Ochoa Pedrayes”.

Para guiar la investigación se parte de las siguientes **tareas profesionales**:

- ✓ Determinación de los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de dirección de la formación de valores.
- ✓ Diseño del diagnóstico
- ✓ Aplicación del diagnóstico del estado actual del proceso de dirección de la formación de valores en la escuela especial donde se realiza la investigación.
- ✓ Sistematización de las debilidades y fortalezas de este proceso.

- ✓ Identificar las características que particularizan el proceso de dirección de la formación de valores en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental.
- ✓ Elaborar las acciones para dirigir el proceso de formación de valores.
- ✓ Puesta en práctica de las acciones a partir de su inserción en el Plan Anual.
- ✓ Explorar la efectividad de las acciones.
- ✓ Evaluar los resultados.

Para la realización de esta investigación se utilizarán métodos del nivel teórico y del nivel empírico.

Nivel teórico:

**Análisis y síntesis:**

Se utilizó para el estudio de los fundamentos teóricos y metodológicos del proceso de dirección de la formación de valores en la Educación Especial y específicamente en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental.

**Histórico-lógico:**

Para analizar las vías, métodos y procedimientos utilizados en el proceso de dirección de la formación de valores en la Educación Especial y específicamente en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental.

**Nivel empírico:**

**Observación:**

Se empleó durante la etapa de exploración de la situación del problema profesional. Se observaron las actividades de formación de valores en clases, turnos de reflexión y otras actividades docentes y extradocentes, para comprobar el estado actual de la actividad de formación de valores y constatar el problema.

**La encuesta:**

Se empleó para obtener la información durante el estudio diagnóstico, se le realizó al personal docente para conocer las principales dificultades en el proceso de formación de valores.

**Entrevista:**

Permitió obtener información de los directivos y docentes en relación con el objeto de la investigación.

**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, Cátedra Martiana. Se empleó para detectar las insuficiencias del proceso de formación de valores en la institución educativa.

## DESARROLLO

Para elaborar las acciones de dirección del proceso de formación de valores en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental fue necesario analizar algunas concepciones que nos permitieron realizar el estudio diagnóstico de este proceso.

### **Sistematización de los fundamentos teóricos y metodológicos de la dirección educacional.**

Al revisar la bibliografía utilizada para la realización de esta investigación se encontraron diferentes autores que abordan el tema de la dirección educacional, para Bringas es el proceso social para alcanzar, a partir de una determinada previsualización del futuro de la institución educacional, las metas fijadas; las formas de involucrar a los profesores, alumnos y el resto del personal en su ejecución y las vías para institucionalizar los cambios producidos en la formación integral de los participantes. (Bringas, José A., 2000).

Cassasus plantea que es la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada. (Cassasus J. 1998). El mencionado autor considera además que es la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea" (Cassasus J. 1998) todo esto en el ámbito educacional.

Para la realización de este trabajo se asume el criterio de Valle Lima, Alberto, (2000), este autor 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."

La misma se compone de la actividad pedagógica profesional (APP) y la 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 "...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 actividad pedagógica profesional de dirección es 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.”

Está conformada por: el subsistema de Órganos de Dirección, el subsistema disciplinario, y el subsistema de formación de valores. De ellos solo haremos referencia en este análisis al subsistema de formación de valores, y específicamente en la Escuela Especial para escolares con diagnóstico de Retraso Mental.

De igual forma se abordarán las funciones de dirección. Múltiples son las definiciones que expresan el concepto de función, pero en su esencia todas ellas reflejan que constituyen un tipo de actividad laboral, donde predomina un conjunto de operaciones y actos que realiza el sujeto de dirección mediante los cuales pueden ser alcanzados los objetivos del sistema de que se trate. El contenido del trabajo de dirección puede ser examinado mediante el análisis de sus funciones principales.

Existen actualmente diferentes puntos de vista en cuanto a la clasificación de las funciones de dirección. Se asumen para la realización de este trabajo la planificación, organización, ejecución, control y evaluación.

La planificación es definida como “la necesidad de plantear un objetivo y elaborar un programa determinado para darle cumplimiento.” (VIII seminario).

Como acciones asociadas a la planificación asumimos que:

- ✓ Determinan los objetivos a lograr
- ✓ Realizan el diagnóstico del estado del objeto sobre el que se va a actuar.

- ✓ Definen el estado final del objeto una vez que se haya actuado el (Pronóstico).
- ✓ Consideran diversas alternativas u opciones para alcanzar el objetivo.
- ✓ Determinan las tareas que se deben realizar para alcanzar el propósito planteado.
- ✓ Definen los métodos y medios para alcanzar el propósito planteado.
- ✓ Tienen en cuenta la posibilidad real de alcanzar los propósitos en las condiciones existentes.
- ✓ Parten de considerar el tiempo disponible y a partir de ello definen las tareas.
- ✓ Determinan previamente qué estructuras y personas van a cumplir las tareas

Para (Orlando Borrego) organización es “Crear la red de relaciones de organización que asegura, ante todo la integridad del sistema que se dirige, la coorelación orgánica más eficaz de sus componentes y las convenientes relaciones de coordinación y subordinación entre ellos.”

Como acciones asociadas a la organización propone:

- ✓ Establecen como van a relacionarse las que intervendrán en el cumplimiento de la tarea.
- ✓ Distribuyen el trabajo que corresponde ser desarrollado por los implicados.
- ✓ Forman equipos y/o grupos de trabajo que precisan lo que deben lograr.
- ✓ Delegan autoridad y asignan responsabilidades.
- ✓ Orientan y preparan 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.”

Plantea como acciones asociadas a la ejecución.

- ✓ Ante problemas típicos de ocurrencias frecuente aplican soluciones ya probadas.



- ✓ Para la toma de decisiones en la solución de problemas nuevos (atípicos), aplican alguna técnica (de proceso) para la solución de problemas.
- ✓ Propician la participación de colaboradores cercanos y otros miembros del colectivo para encontrar soluciones a los problemas que se presentan.
- ✓ Imparten órdenes pertinentes con los problemas que se presenten.
- ✓ Mantienen la disciplina del colectivo.
- ✓ Asesoran a los subordinados en la realización de su trabajo.

El control es “un mecanismo para conocer si las cosas marchan como debieran hacerlo, y permitir en caso contrario tomar algunas medidas, para conseguirlo. También sirve para destacar lo destacable positivo.” (O. Carnota.)

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.

“...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”. Scriven (1967).

Las acciones asociadas a la evaluación:

- ✓ Definir el objetivo.
- ✓ Determinar el contenido a evaluar.
- ✓ Definir como lo voy a realizar.
- ✓ Recolectar los datos necesarios.
- ✓ Procesar los datos obtenidos

- ✓ Emitir el juicio de valor.
- ✓ Dar las conclusiones de la evaluación
- ✓ Proponer las acciones para su mejora.

Resulta destacable mencionar que este proceso forma parte del Sistema de Trabajo Política 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 la cual, entre otras, tiene como funciones y objetivos dar unidad como sistema al conjunto de acciones e influencias educativas que se promuevan en la escuela (Aulas Martianas, PAEME, educación sexual para una conducta sexual

responsable, educación ambiental, educación para la salud, sistema de acciones laborales).

Se elaboró el Reglamento Escolar en cada escuela. Se ha dado prioridad al funcionamiento de los Consejos de Escuelas, las Escuelas de Padres y para desarrollar una correcta labor preventiva se ha priorizado el funcionamiento de los Consejos de Atención a Menores.

Educación en valores no es una asignatura más, es un eje transversal que está presente en cada asignatura, pero es y debe ser la línea de conducta que orienta a maestros y alumnos en todas las actividades de la escuela y fuera de ella.

Es importante analizar el concepto de valor, muy utilizado en este trabajo. 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 este concepto para la realización de este trabajo teniendo en cuenta que el estudio de este proceso exige considerar innumerables factores y aspectos que lo condicionan, intervienen y se manifiestan en su decurso, además se empleará el término formación de valores sin dejar de mencionar que lo que se persigue es contribuir a formar valores, desde una educación en valores.

Durante la revisión bibliográfica realizada se encontraron referencia de dos autores sobre los conceptos de "Proceso de formación de valores", (María Batista, 1999 y Ariel Díaz, 2002) se citará a continuación el concepto dado por María Batista por la importancia que tiene para la comprensión de este trabajo. Para esta autora proceso de formación de valores es: "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” (Batista, 1999).

Además de los diversos conceptos de “ Dirección educacional” que se encontraron se hará referencia al planteado por (Valle Lima, Alberto, 2000) donde lo define “ en un sentido amplio como la concreción de la política educativa en un determinado marco organizacional (...) en un sentido más estrecho como el proceso de planificación, organización, desarrollo, control y evaluación de la educación considerando los recursos de que se dispone y los resultados del trabajo para lograr determinados objetivos”.

Atendiendo a estas consideraciones se puede definir como proceso de dirección de la formación de valores “El proceso de planificación, organización, ejecución, control y evaluación de acciones educativas, psicológicas y epistemológicas encaminadas a alcanzar objetivos relacionados con el desarrollo de modos de actuación comprometidos con el desarrollo de la sociedad”.

### **Diseño del diagnóstico**

Este estudio diagnóstico en su etapa inicial, se llevó a cabo con los metodólogos de la estructura municipal, los directivos de nuestro centro y de otros centros del municipio, profesores y estudiantes de la institución donde se desarrolla la investigación, familiares de los estudiantes y vecinos de la comunidad donde estos viven.

La realización del diagnóstico será dirigida por las personas implicadas en la dirección y el desarrollo de este proceso, se tomarán en consideración los siguientes elementos:

- a) El objetivo del diagnóstico: Identificar las necesidades y fortalezas en el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela especial “Orlando Ochoa Pedrayes”.
- b) El contenido del diagnóstico se estructurará en dimensiones e indicadores que están en correspondencia con los elementos que configuran el proceso de

dirección de la formación de valores en la Escuela Especial Orlando Ochoa Pedrayes. Para este caso se estructuró en 5 dimensiones y 31 indicadores.

c) 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 la reunión de la Cátedra Martiana, de una jornada completa de la escuela.

La encuesta y la entrevista a metodólogos de la estructura municipal, los directivos de nuestro centro, profesores y estudiantes de la institución donde se desarrolla la investigación, familiares de los estudiantes y vecinos de la comunidad donde estos viven y el análisis de documentos que aportan datos sobre este proceso. Se concede un papel fundamental al empleo de la observación sistemática e intensiva a los diferentes procesos que se desarrollan en la escuela y la manera en que estos se dirigen.

d) Las fuentes de información documentales a consultar fueron: documentos que rigen el trabajo político e ideológico y la formación de valores en las instituciones educativas, los documentos 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, libretas y cuadernos de estudiantes, actas de la cátedra martiana, evaluaciones profesoraes, 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, memorias escrita sobre actividades metodológicas, informes de visitas de instancias superiores.

e) En la elaboración de los instrumentos para la recopilación de la información, se consideró como contenido esencial el que se deriva de las dimensiones e indicadores declarados para el diagnóstico.

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

#### **Indicadores**

- 1- Características de los objetivos que se planifican para la formación de valores (claridad, objetividad, precisión del alcance) en correspondencia con la teoría de la dirección por objetivos.

- 2- Existencia del diagnóstico del estado actual del proceso de formación de valores.
- 3- Características del estado final del proceso de formación de valores (pronóstico).
- 4- Existencia de las diversas alternativas u opciones que se planifican para alcanzar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.
- 5- Periodicidad con que se realizan las tareas planificadas para lograr un adecuado desarrollo del proceso de formación de valores.
- 6- Utilización de otras vías o métodos en el proceso de dirección de la formación de valores.
- 7- Existencia de la posibilidad real de alcanzar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.
- 8- Existencia del tiempo disponible para definir las tareas.
- 9- Participantes que van a cumplir las tareas planificadas para el desarrollo del proceso de formación de valores.

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

**Indicadores**

- 1- Tipos de relaciones que se establecen entre la estructura y personas que intervienen en el proceso de dirección de la formación de valores.
- 2- Distribución del trabajo que desarrollan los implicados en el proceso de formación de valores.
- 3- Existencia de equipos y/o grupos de trabajo donde se precise lo que se debe lograr en el proceso de formación de valores.
- 4- Delegación de autoridad y asignación de responsabilidades en el proceso de dirección de la formación de valores.
- 5- Existencia de la orientación y preparación de las personas que van a cumplir las tareas relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores.

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

**Indicadores**

- 1- Características de las soluciones que se aplican ante problemas típicos de ocurrencias frecuente en el proceso de dirección de la formación de valores.
- 2- Tipos de órdenes que se imparten ante los problemas que se presenten relacionados con el proceso de dirección de la formación de valores.
- 3- Existencia del asesoramiento a los subordinados en la realización del trabajo relacionado con el proceso de formación de valores.

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

##### **Indicadores**

- 1- Existencia de las prioridades para el control de las acciones 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- Tipo de observación que se aplica para verificar como se cumplen los objetivos y tareas planificados para la formación de valores.
- 4- Existencia de las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos y el análisis de las causas de las desviaciones en el proceso de dirección de la formación de valores.
- 5- Existencia de aspectos que pueden ser destacado positivamente en el proceso de dirección de la formación de valores.
- 6- Existencia de medidas para erradicar las causas de las desviaciones en el proceso de dirección de la formación de valores.

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

##### **Indicadores**

- 1- Objetivos con que se realiza la evaluación del proceso de formación de valores.
- 2- Contenido de la evaluación del proceso de formación de valores.
- 3- Tipo de evaluación que se aplica en el proceso de formación de valores.
- 4- Utilización de otras vías o métodos con los que se evalúe total o parcialmente el proceso de formación de valores.
- 5- Características del procesamiento de los datos necesarios para la evaluación del proceso de formación de valores.



- 6- Juicio de valor emitido para la evaluación del proceso de formación de valores.
- 7- Conclusiones de la evaluación del proceso de formación de valores.
- 8- Características de las acciones propuestas para la mejora del proceso de formación de valores.

### **Características que particularizan el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela especial para escolares con Retraso Mental.**

Esta institución educativa cuenta con un claustro formado por 26 docentes, de ellos solo 1 es graduado de Master; de 16 Licenciados solo 5 son graduados de Educación Especial y 11 de primaria y otras especialidades; 9 con técnico medio y 12 grado. De los 26 docentes solo 3 cursan estudios, 2 en Maestría, y uno en la Licenciatura en Educación especial.

Para identificar las características que particularizan la dirección del proceso de formación de valores en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental donde se desarrolla esta investigación se aplicaron diferentes instrumentos:

Mediante las visitas a clases, y a los demás procesos que se desarrollan en la escuela (recreos, proceso de almuerzo, matutinos, actividades culturales y recreativas, trabajos productivos, etc.) se evidenció que estas características del claustro influyen negativamente en el desarrollo del proceso de formación de valores ya que algunos de estos no conocen las características psicopedagógicas de los escolares con Retraso Mental, por lo que en ocasiones emplean métodos y procedimientos inadecuados para su educación, es insuficiente la preparación que se le brinda a las familias porque existe desconocimiento de las particularidades psicológicas que estas poseen.

A través de la revisión de los Expedientes Psicopedagógicos de los escolares, las visitas realizadas a los hogares, la aplicación de entrevistas y encuestas a los familiares y vecinos de la comunidad, nos permitieron conocer que de un total de 67 familias, solo 28 de ellas son nucleares, 12 son incompletas, 12 ampliadas, 15 nucleadas por reposición, 25 con Trastornos Psiquiátricos, 20 consumen alcohol

(17 padres y 3 madres), 3 reclusos y 2 exreclusos, 33 fumadores, en 25 uno o más de sus miembros son portadores de Retraso Mental. Se identificaron como mayores problemas el nivel cultural bajo y la situación económica baja. Los problemas sociales que más inciden son el alcoholismo, el hacinamiento y los casos críticos (35).

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, no propician un ambiente seguro y agradable. Como aspecto positivo podemos mencionar el amor que le tienen a sus hijos, lo que se puede aprovechar para hacer valer el papel protagónico de los padres en el proceso de formación de valores.

### **Sistematización de las debilidades y fortalezas en el proceso de dirección de la formación de valores.**

Para declarar las debilidades y fortalezas fue necesario diagnosticar las condiciones imperantes a partir de la evaluación de los indicadores propuestos:

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

- 1- Los objetivos que se planifican para la formación de valores no siempre cumplen con los requisitos de ser retadores, factibles, verificables, flexibles, claros, motivadores, en correspondencia con la teoría de la dirección por objetivos.
- 2- No existe un diagnóstico del estado actual de la formación de valores por lo que no se tiene en cuenta en la planificación y ejecución del trabajo metodológico para diseñar el sistema de valores a jerarquizar en los estudiantes.
- 3- Se espera como estado final del proceso de formación de valores un egresado patriota, revolucionario con valores éticos y morales capaz de defender la Revolución y sus conquistas con la fortaleza de sus ideas. (Pronóstico).
- 4- No se consideran diversas alternativas u opciones para alcanzar el desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.

5- Se realizan actividades periódicamente para desarrollar un adecuado desarrollo del proceso de formación de valores.

6- No se utilizan diferentes vías o métodos en la dirección del proceso de formación de valores.

7- Existe la posibilidad real de alcanzar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.

8- En la planificación no se tiene en cuenta el tiempo disponible para definir las tareas.

9- En los Planes Individuales no se tiene en cuenta los participantes que van a cumplir las tareas planificadas para el desarrollo del proceso de formación de valores.

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

1- Se establecen buenas relaciones de subordinación y coordinación entre la estructura y las personas que intervienen proceso de formación de valores.

2- En los planes individuales no se distribuye el trabajo que deben desarrollar los implicados en el proceso de formación de valores.

3- En los Colectivos de Ciclo se precisa el tema político y los valores a trabajar en el mes.

4- No es suficiente la delegación de autoridad y la asignación de las responsabilidades en el proceso de formación de valores.

5- No es suficiente la orientación y preparación de las personas que van a cumplir las tareas relacionadas con el proceso de formación de valores.

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

1- No se emplean soluciones ya probadas ante problemas típicos de ocurrencia frecuente

2- Se emplea un estilo democrático en las órdenes que se imparten ante los problemas que se presentan relacionados con el proceso de formación de valores.

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

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

- 1- No se establecen prioridades para el control de las acciones relacionadas con el proceso de formación de valores.
- 2- No están definidas las fuentes que se deben utilizar para obtener la información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos relacionados con el proceso de formación de valores.
- 3- No se aplica la observación directa para verificar cómo se cumplen los objetivos y tareas planificados.
- 4- No existe ningún documento con las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos y el análisis de las causas de las desviaciones en el proceso de formación de valores.
- 5- Existen aspectos que pueden ser destacados positivamente en proceso de formación de valores.
- 6- Se toman medidas para erradicar las causas de las desviaciones en el proceso de formación de valores.

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

- 1- No están definidos los objetivos para realizar la evaluación del proceso de formación de valores.
- 2- El contenido que se evalúa en el proceso de formación de valores se reduce a la bibliografía del mártir de la escuela y los símbolos y atributos de la Patria.
- 3- No se tabulan al finalizar cada período evaluativo los valores que se jerarquizaron durante dicho período.
- 4- No se utilizan diferentes vías o métodos para evaluar total o parcialmente el proceso de formación de valores.
- 5- No se procesan los datos necesarios para la evaluación del proceso de formación de valores.
- 6- No se emiten juicios de valor para la evaluación del proceso de formación de valores.
- 7- No se realizan las conclusiones de la evaluación del proceso de formación de valores.
- 8- Las acciones propuestas para la mejora del proceso de formación de valores no están dirigidas a la dirección de este proceso.

**Debilidades:**

- ✓ No se dispone de la planificación de los objetivos para la formación de valores.
- ✓ No existe un diagnóstico del estado actual de la formación de valores.
- ✓ En la planificación no se tiene en cuenta la distribución del trabajo, los participantes y el tiempo disponible para definir las tareas.
- ✓ No es suficiente la delegación de autoridad y la asignación de las responsabilidades en el proceso de formación de valores.
- ✓ Uso inadecuado de métodos y procedimientos por parte de los profesores.
- ✓ Falta de preparación de los docentes para enfrentar el proceso de formación de valores.
- ✓ No se establecen prioridades para el control de las acciones relacionadas con el proceso de formación de valores.
- ✓ No están definidos los objetivos para realizar la evaluación del proceso de formación de valores.
- ✓ No se utilizan diferentes vías o métodos para evaluar total o parcialmente el proceso de formación de valores.
- ✓ No se realizan las conclusiones de la evaluación del proceso de formación de valores.
- ✓ Las acciones propuestas para la mejora del proceso de formación de valores no están dirigidas a la dirección de este proceso.

**Fortalezas:**

- ✓ Existe la posibilidad real de alcanzar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.
- ✓ Se establecen buenas relaciones de subordinación y coordinación entre la estructura y las personas que intervienen proceso de formación de valores.
- ✓ Se emplea un estilo democrático en las órdenes que se imparten ante los problemas que se presentan relacionados con el proceso de formación de valores.

- ✓ Existen aspectos que pueden ser destacados positivamente en proceso de formación de valores.
- ✓ Se toman medidas para erradicar las causas de las desviaciones en el proceso de formación de valores.

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

#### **Acciones de Planificación**

- 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- Diagnóstico del estado actual de la formación de valores.
- 4- Caracterización del estado final del proceso de formación de valores.
- 5- Planificación de diversas alternativas y opciones para alcanzar el desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.
- 6- Determinación de la periodicidad 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- Consideración del tiempo disponible y a partir de ello definir las tareas.
- 10- Asignación de responsabilidades para garantizar el cumplimiento de las tareas planificadas para el desarrollo del proceso de formación de valores.

#### **Acciones de organización**

- 1- Determinación de las redes de relaciones que se establecen entre la estructura y personas que intervienen en el proceso de formación de valores.
- 2- Asignación racional del trabajo que desarrollan los implicados en el proceso de formación de valores.

- 3- Establecimiento de equipos o grupos de trabajo donde se precise lo que se debe lograr en el proceso de formación de valores.
- 4- Asignación de responsabilidades para garantizar el desarrollo de las acciones planificadas para el proceso de formación de valores.
- 5- Diseño de talleres de preparación a los responsabilizados con las acciones relacionadas con el proceso de formación de valores.

### **Acciones de ejecución**

- 1- Aplicación de soluciones ya probadas ante problemas típicos de ocurrencia frecuente en el proceso de formación de valores.
- 2- Caracterización de las órdenes que se imparten ante los problemas que se presentan relacionados con el proceso de formación de valores.
- 3- Proporcionarle a las personas implicadas la bibliografía necesaria para su asesoramiento en la realización del trabajo relacionado con el proceso de formación de valores.

### **Acciones de control**

- 1- Determinación de las prioridades para el control de las acciones relacionadas con el proceso de formación de valores.
- 2- Determinación de acciones y vías para obtener información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos relacionados con el proceso de formación de valores.
- 3- Aplicación de la observación directa para verificar cómo se cumplen los objetivos y tareas planificados.
- 4- Determinación de las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos y el análisis de las causas de las desviaciones en el proceso de formación de valores.
- 5- Determinación de los aspectos que pueden ser destacados positivamente en el proceso de formación de valores.
- 6- Planificación de medidas para erradicar las causas de las desviaciones en el proceso de formación de valores.

### **Acciones de evaluación**

- 1- Determinación de los objetivos con que se realiza la evaluación del proceso de formación de valores.
- 2- Determinación de los contenidos de la evaluación del proceso de formación de valores.
- 3- Determinación del tipo de evaluación que se aplica en el proceso de formación de valores.
- 4- Determinación de los métodos, técnicas e instrumentos que se emplean para evaluar el proceso de formación de valores.
- 5- Recogida sistémica de datos relacionados con el desarrollo de las acciones que comprenden el proceso de análisis de la formación de valores.
- 6- 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.
- 7- Caracterización del estado de las dimensiones e indicadores que constituyen el contenido de la evaluación.
- 8- Determinación de las acciones propuestas para la mejora del proceso de formación de valores.

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

- 1- Determinar las necesidades que poseen los docentes en cuanto a su preparación política-ideológica y la formación de valores.
- 2- Planificar y ejecutar de manera efectiva la preparación de los docentes para que estén en mejores condiciones de conducir la formación de valores de los escolares.
- 3- Desarrollar en los educandos valores que respondan a los intereses de nuestra sociedad socialista. (la dignidad, el humanismo, el patriotismo, la solidaridad, la honestidad, la honradez, la responsabilidad, la laboriosidad y la justicia).



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

Entre las acciones planificadas para contribuir al mejoramiento de la dirección del proceso de formación de valores en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental 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 esta implícita en el anterior.

La autora de este trabajo asume la posición de la MSc. Maria 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.

Los temas a trabajar se seleccionaron en correspondencia con el diagnóstico.

- ✓ Características de la familia de los escolares con Retraso Mental.
- ✓ Características psicopedagógicas de los escolares con Retraso Mental.
- ✓ Fundamentos teóricos metodológicos sobre el proceso de formación de valores.
- ✓ Comunicación.

### **Taller # 1**

Características psicopedagógicas de los escolares con diagnósticos de Retraso Mental.

Objetivo: Explicar cuales son las características psicopedagógicas de los escolares con Retraso Mental.

Sumario: El escolar con Retraso Mental. Características esenciales.

Materiales: tirillas de papel, plumones, tizas, pizarrón.

Momento inicial.

Hacer la técnica de auto presentación y animación para iniciar el taller y contribuir a cohesionar el 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 presentara el tema y objetivo del taller.

Desarrollo.

El facilitador introducirá la temática con las siguientes interrogantes.

¿Cómo es el estudiante que ingresa a la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental?

Mencione algunas de sus características.

Se repartirán las tirillas de papel para que cada uno de los presentes escriba en ellas tres de las características que conoce, poseen los escolares con Retraso Mental.

Seguidamente el facilitador escribirá en la pizarra las características dictadas por los participantes.

A continuación a partir de los que se repitan, se llegará al consenso de los que constituyen rasgos identificativos de la personalidad de estos 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 que 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 importancia le confieres al conocimiento de las características de los escolares con Retraso Mental por parte de los docentes para la formación de valores de estos?

1-Ponga ejemplo de algunas manifestaciones de estos escolares que puedan constituir factores de riesgo para la formación de valores.

Cierre.

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

1- Realice una investigación relacionada con algunas características de las familias de los escolares de su grupo que puedan constituir factores de riesgo para la formación de valores en los mismos.

Pueden confeccionar para ello, una guía de observación y entrevista que le posibilite obtener mayor información.

## **Taller # 2**

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

Sumario: Concepto de familia y tipos de familias.

Características de la familia de los escolares con necesidades educativas especiales.

¿Cómo orientar a la familia de los escolares con Retraso Mental?

¿Cómo influye la familia en la formación de valores de los escolares con Retraso Mental?

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 con necesidades educativas especiales y los principales métodos que se utilizan para el trabajo con estas familias.

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

Momento inicial:

El coordinador mostrará las siguientes ideas para que los participantes las analicen y opinen al respecto.

- ✓ “Las cualidades de los padres quedan impregnadas en los hijos como los dedos en las alas de una fugitiva mariposa”
- ✓ “ Un niño me inspira dos sentimientos, uno de amor por lo que es y otro de respeto por lo que puede llegar a ser”

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

Desarrollo:

Formar equipos de no más de 4 a 5 miembros. Para ello utilizar la técnica participativa "El juego de los animales, les entrega a los participantes un papel donde previamente haya escrito el nombre de un animal y utilizar la mayor variedad posible de ellos, pero a su vez algunos repetidos en dependencia de la cantidad de equipos que necesitan formar.

Cada jugador escogerá al azar un papel, emitirá los sonidos del animal y los pequeños grupos se formaran con aquellas personas que emitan iguales sonidos.

Se explica como proceder en este momento.

Entregar hojas didácticas que resuman el tema y tarjetas con las interrogantes para cada equipo, asignar un tiempo prudencial para su análisis y la preparación del material para exponer en el debate grupal.

Equipo 1

A partir de los contenidos que propone la hoja didáctica analiza y lista cuáles son los rasgos esenciales del concepto familia y los tipos de familias.

Equipo 2

¿Cuáles son las características de las familias de los escolares con necesidades educativas especiales?

¿Cuáles de estas características poseen las familias de los escolares del grupo que usted atiende?

Equipo 3

¿Qué métodos se pueden utilizar en la orientación de las familias de los escolares con Retraso Mental?

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

Equipo 4

¿Cómo influye la familia en la formación de valores de los escolares?

¿Cuáles características se presentan en las familias de los escolares que usted atiende que puedan influir negativamente en la formación de valores de los escolares?

Elabora acciones que se puedan desarrollar desde la escuela para que estas familias incidan positivamente en la formación de valores de estos escolares.

Socializar las respuestas con los miembros de su equipo y exponer, escuchar sus criterios.

Al concluir sus exposiciones, reforzar las ideas a través de una presentación electrónica u otros medios disponibles. Además se pueden emplear las hojas didácticas.

Cierre.

El coordinador 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 grupo. 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.

Sumario:

- ✓ 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... desafortunada 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.

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

Como resultado de la puesta en práctica de las acciones 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:

#### **En la planificación:**

A partir de la inclusión de la propuesta de acciones en la planificación de la institución educativa se logró realizar la planificación teniendo en cuenta el antes, el durante y el después de la actividad, se asignó la responsabilidad de cada participante para garantizar el cumplimiento de las tareas planificadas para el desarrollo del proceso de formación de valores, se consideró el tiempo disponible para definir las tareas, se planificaron diversas alternativas y opciones para alcanzar el desarrollo adecuado de este proceso.

#### **En la organización:**

Se determinaron las redes de relaciones que se establecen entre la estructura y personas que intervienen en este proceso. Se realizó una asignación racional del trabajo que desarrollan los implicados en el proceso. Se establecieron grupos de trabajo donde se precisó lo que se debe lograr en el proceso de formación de valores. Se asignaron responsabilidades para garantizar el desarrollo de las acciones planificadas. Se diseñó un sistema de talleres de preparación a los responsabilizados con las acciones relacionadas con el proceso de formación de valores.

### **Acciones de ejecución**

Se preparó a la estructura de dirección y otros docentes de la escuela sobre los presupuestos teóricos y metodológicos de la Dirección por Objetivos, y otros temas relacionados con el proceso de formación de valores. Se formularon los objetivos teniendo en cuenta los requisitos establecidos en la dirección por Objetivos. Se logró mayor periodicidad en la realización de las tareas planificadas. Se planificaron diferentes vías y métodos para la dirección de este proceso. Se aplicaron soluciones ya probadas ante problemas típicos de ocurrencia frecuente en el proceso de formación de valores. Se impartieron órdenes pertinentes ante los problemas que se presentaron relacionados con el proceso de formación de valores.

### **En el control**

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 como vías para obtener información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos relacionados con el proceso de formación de valores: 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 aplicó la observación directa para verificar cómo se cumplen los objetivos y tareas planificados. 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 determinaron como aspectos que podían ser destacados positivamente en el proceso de formación de valores: que existe la posibilidad real de alcanzar un desarrollo adecuado de este proceso porque se establecen buenas relaciones de subordinación y coordinación entre la estructura y las personas que intervienen en

el proceso de formación de valores, se emplea un estilo democrático en las órdenes que se imparten ante los problemas que se presentan relacionados con el proceso de formación de valores, existen en la escuela personas preparadas para influir positivamente en este proceso y el entusiasmo con que los estudiantes realizan las actividades planificadas; estos aspectos se utilizaron para erradicar los aspectos negativos.

### **En la evaluación**

Se determinó como objetivo para realizar la evaluación del proceso de formación de valores: evaluar el desarrollo alcanzado por los educandos en los valores que se planificaron en el mes.

Se determinó como contenido de la evaluación del proceso de formación de valores: los modos de actuación correspondientes a cada valor.

Se determinó que se aplicarán los diferentes tipos de evaluación en el proceso de formación de valores: (la auto evaluación, coevaluación y heteroevaluación).

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 acciones que comprenden el proceso de análisis de la formación de valores.

Se procesaron los datos recogidos y valoraciones obtenidas durante la evaluación sistemática del proceso de 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 asociados a cada valor 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 acciones propuestas**

La valoración de las acciones se realizó a través de un taller de socialización que tuvo como propósito general corroborar y enriquecer las acciones dirigidas a perfeccionar el proceso de dirección de la formación de valores en la escuela especial para escolares con Retraso Mental Orlando Ochoa Pedrayes.

Para ello se convocó a 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 propició el intercambio y los criterios valorativos acerca de las acciones propuestas, Además 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 acciones presentadas son pertinentes a partir de los objetivos que se proponen.
- ✓ Llegaron al consenso de que las acciones poseen 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 acciones, 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 de los escolares con Retraso Mental. Los criterios emitidos sintetizan el trabajo realizado en grupo, los

cuales se complementan con elementos sólidos para reconocer la validez de las acciones propuestas.

En las conclusiones del taller, las valoraciones realizadas se dirigieron a considerar oportuna la aplicación de las acciones para mejorar el proceso de dirección de la formación de valores en la Escuela Especial para escolares con Retraso Mental. Estas razones sugieren la aceptación de estos especialistas, a partir de los elementos aportados por ellos, que permitieron corroborar el valor de los aportes de esta investigación.

Los resultados de la valoración de los participantes permitieron confirmar que las acciones diseñadas, para la mejora del 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 un concepto de "Proceso de 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 especial donde se realiza la investigación.

- ✓ Las acciones propuestas favorecen la formación de valores en los estudiantes a partir de su implementación en el Plan Anual y su derivación en los planes mensual e individual.
- ✓ Para la dirección del proceso de formación de valores, la estructura de dirección debe planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las acciones dirigidas al desarrollo de este proceso.



## 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 Alegret, P.L y coautores. (2008). El Maestro y la Familia del niño con Discapacidad. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.

12. Castro Ruz, F. (1997). Discurso pronunciado por el inicio del curso escolar. 1 de septiembre de 1997.
13. Conill Armenteros, J. A. (2005). Alternativa Metodológica para Potenciar la Preparación del Personal Docente en la Dirección del Proceso de Educación de la Sexualidad del Alumno con Retraso mental en la Provincia de Pinar del Río. Tesis presentada en Opción al Grado Científico de doctor en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de La Habana.
14. Constitución de la República de Cuba. (1992). Editora Política. La Habana.
15. 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.
16. 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.
17. Diccionario de la Real Academia Española. Disponible en: <http://www.larousse.es/gene/dicc>.
18. Diccionario Enciclopédico Color-Compact Ocean. Grupo Editorial. S.A., Compact Ocean. Disponible en <http://www.oceano.com.e-mailinfoceano.com>
19. Doimeadiós Martínez, R. Metodología para la planeación estratégica del trabajo de los Círculos Infantiles. Tesis presentada en Opción al título de Máster en Dirección. Holguín.
20. 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.
21. 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.
22. El trabajo metodológico, pieza clave del proceso educativo | Periódico Sierra Maestra by Clara. <http://www.sierra.maestra.cu/cuba/> agosto 27, 2012

23. García Batista, G y V. Ramírez. (2010). Fundamentos de la Educación Especial. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
24. Hernández Sampier, R. (2003): Metodología de la investigación 1. Editorial Félix Varela, La Habana.
25. Jústiz Guerra, M. (2007). La educación en valores de menores con trastornos de la conducta. Metodología para la preparación del maestro del trabajo educativo. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Camagüey.
26. López Hurtado, J. Vigencia de las Ideas de L.S Vigotski. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Ministerio de Educación. La Habana.
27. Mendoza Portales, L. (2008). Cultura y Valores en José Martí. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
28. 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.
29. Pérez Rodríguez, G. (1996). Metodología de la Investigación Educativa 1. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
30. Pérez Rodríguez, G. (1996). Metodología de la Investigación Educativa 2. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
31. Programa Director para el reforzamiento de los valores fundamentales en la sociedad cubana actual. Partido Comunista de Cuba. La Habana.
32. Pupo Pupo, R.M. (2006). Sistema de programas de Comunicación Social para la formación de valores en menores con trastornos afectivo-conductuales. Tesis presentada en opción al grado científico de doctor en Ciencias. La Habana.
33. Resolución Ministerial No. 150/2010. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
34. Resolución Ministerial No. 148/2010. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
35. Ronnie E. Audain, W. (2003): Estrategia de Superación para Maestros y Directivos Relacionados con la Educación de los Escolares con trastornos

en la Conducta. Tesis presentada en opción al título de Máster en Educación Especial.

36. Santamaría Cuesta, D. L. (2007). La Superación del Maestro Primario Rural para la Atención Integral de los Escolares con Necesidades Educativas Especiales. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en ciencias Pedagógicas. Santa Clara, Villa Clara.
37. Seminario Nacional de Preparación del Curso Escolar. (2009-2010). Ministerio de Educación. La Habana.
38. Seminario Nacional de Preparación del Curso Escolar. (2010-2011). Ministerio de Educación. La Habana.
39. Seminario Nacional de Preparación del Curso Escolar. (2012-2013). Ministerio de Educación. La Habana.
40. XII Seminario Nacional para Educadores .Educación Técnica y Profesional y Educación de Adultos .Ministerio de Educación, curso escolar 2012-2013.
41. Urbay Rodríguez, M. (2004). Entrenamiento para el Desarrollo Profesional del Docente en el Desempeño de Tareas Educativas en Valores de los Niños y Niñas Preescolar. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en ciencias Pedagógicas. Santa Clara.
42. 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.
43. Valle Lima, A. (2001). Proyecto de Investigación "Director-Maestro" DEK DR., ICCP, MINED.
44. Valle Lima, A. La Dirección en Educación. Apuntes.
45. Valle Lima, A. y otros. (2006). Dirección, organización e higiene escolar. Parte 1: La dirección de la escuela.
46. 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 de la Educación Especial?  
¿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 acciones 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 metodólogos y directivos de las escuelas especiales para escolares con Retraso Mental.**

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 Especial. Sus criterios serán de gran valor en el proceso que se sigue a fin de proponer acciones que contribuyan al perfeccionamiento de la Dirección del proceso de formación de valores del escolar con Retraso Mental. 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 del escolar con Retraso Mental? ¿Por qué?
- 2- ¿Qué características poseen los objetivos que se planifican para la formación de valores?
3. ¿Qué acciones 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 con Retraso Mental?
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 acciones 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 acciones 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 especial para escolares con Retraso Mental.**

#### **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 acciones que se conciben para la formación de valores.
- c) Revisión de los niveles de responsabilidad que se definen en la ejecución de las acciones 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 acciones que se incluyen para la formación de valores.
- c) Revisión del carácter de sistema de las acciones 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 acciones 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 acciones 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 acciones para la formación de valores en los diferentes planes.

## **ANEXO 6**

### **Guía de entrevista a directivos de la escuela especial para escolares con Retraso Mental.**

**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 acciones 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. |              |           |            |       |       |
|--|------------------------------------|--------------|-----------|------------|-------|-------|
|  | 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 acciones 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. Características de los objetivos que se planifican para la formación de valores  | 5            | 5 | 2 | i           | 1d,<br>2f,<br>4a       | 1,4 |           |   |   |    |
| 2. Existencia del diagnóstico del estado actual del proceso de formación de valores.  | 4            | 4 | 4 |             | 1a,<br>2a              | 2,3 | 5         |   |   |    |
| 3. Características del estado final del proceso de formación de valores.  | 8            | 8 | 8 |             |                        |     |           |   |   |    |
| 4. Existencia de las diversas alternativas u opciones que se planifican para alcanzar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores. | 11           | 3 | 3 | b,d,<br>e,f | 1b,<br>2b,<br>3a<br>4b |     | 4,7,<br>8 |   |   |    |
| 5. Periodicidad con que se  | 9            |   | 3 | f           | 1b,                    |     |           |   |   |    |

|   |   |       |   |             |           |    |   |  |  |  |
|---|---|-------|---|-------------|-----------|----|---|--|--|--|
| realizan las tareas planificadas para lograr un adecuado desarrollo del proceso de formación de valores.<br>los docentes en formación |   |       |   |             | 2b,<br>2e |    |   |  |  |  |
| 6. Utilización de otras vías o métodos en el proceso de dirección de la formación de valores.   | 7 | 3     |   | e           |           | 12 | 4 |  |  |  |
| 7. Existencia de la posibilidad real de alcanzar un desarrollo adecuado del proceso de formación de valores.                          |   | 10    |   | a,g,<br>h,j | 1b,<br>2b |    |   |  |  |  |
| 8. Existencia del tiempo disponible para definir las tareas.  |   |       |   |             | 1e,<br>2d |    |   |  |  |  |
| 9. Participantes que van a cumplir las tareas planificadas.   |   | 2,5,7 | 5 |             | 1c        | 6  |   |  |  |  |

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

| INDICADORES  | INSTRUMENTOS |            |      |   |           |    |             |   |   |    |
|--|--------------|------------|------|---|-----------|----|-------------|---|---|----|
|  | 1            | 2          | 3    | 4 | 5         | 6  | 7           | 8 | 9 | 10 |
| 1. Tipos de relaciones que se establecen entre la estructura y personas que intervienen en el proceso de dirección de la formación de valores. |              | 11         | 9    |   |           | 17 | 9,10,<br>11 |   |   |    |
| 2. Distribución del trabajo que desarrollan los implicados en el proceso de formación de valores.  |              | 2,5,7      |      |   | c         | 15 |             |   |   |    |
| 3. Existencia de equipos y/o grupos de trabajo donde se precise lo que se debe lograr en el proceso de formación de valores.                   |              | 5,7,<br>12 | 6,10 |   | 1c,<br>2d | 16 |             |   |   |    |
| 4. Delegación de autoridad y asignación de responsabilidades en el proceso de dirección de la formación de valores.                            |              | 5          | 5    |   | 1c        | 6  |             |   |   |    |

|   |     |      |     |  |    |    |   |  |  |  |
|---|-----|------|-----|--|----|----|---|--|--|--|
| 5. Existencia de la orientación y preparación de las personas que van a cumplir las tareas relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores. | 3,7 | 9,10 | 5,6 |  | 3a | 14 | 6 |  |  |  |
|---|-----|------|-----|--|----|----|---|--|--|--|

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

| INDICADORES  | INSTRUMENTOS |      |     |   |    |    |   |   |   |    |
|--|--------------|------|-----|---|----|----|---|---|---|----|
|  | 1            | 2    | 3   | 4 | 5  | 6  | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Características de las soluciones que se aplican ante problemas típicos de ocurrencias frecuente en el proceso de dirección de la formación de valores. | 7,12         | 3    | 11  |   |    |    |   |   |   |    |
| 2. Tipos de órdenes que se imparten ante los problemas que se presenten relacionados con el proceso de dirección de la formación de valores.               |              | 13   | 12  |   |    |    | 2 |   |   |    |
| 3. Existencia del asesoramiento a los subordinados en la realización del trabajo relacionado con el proceso de formación de valores.                       | 3,7          | 9,10 | 5,6 |   | 3a | 14 | 6 |   |   |    |

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

| INDICADORES   | INSTRUMENTOS |    |   |   |    |   |   |   |   |    |
|---|--------------|----|---|---|----|---|---|---|---|----|
|   | 1            | 2  | 3 | 4 | 5  | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Existencia de las prioridades para el control de las acciones relacionadas con el proceso de dirección de la formación de valores. | 13           | 14 |   | k | 4c |   |   |   |   |    |

|  |             |    |      |   |                  |    |                           |  |  |  |
|--|-------------|----|------|---|------------------|----|---------------------------|--|--|--|
| 2. Fuentes que se utilizan para obtener la información sobre la marcha de las tareas y el cumplimiento de los objetivos.   |             | 15 | 13   |   | 1f               | 9  |                           |  |  |  |
| 3. Tipo de observación que se aplica para verificar como se cumplen los objetivos y tareas planificados para la formación de valores.  | 14          | 16 |      |   |                  |    |                           |  |  |  |
| 4. Existencia de las desviaciones ocurridas en el cumplimiento de los objetivos y el análisis de las causas de las desviaciones en el proceso de dirección de la formación de valores. |             |    |      |   | 1c,<br>3g        | 13 |                           |  |  |  |
| 5. Existencia de aspectos que pueden ser destacado positivamente en el proceso de dirección de la formación de valores.  | 5,9         | 1  | 3    | a | 1b,<br>2b,<br>4b | 3  | 1,2,<br>7,8,<br>10,<br>11 |  |  |  |
| 6. Existencia de medidas para erradicar las causas de las desviaciones en el proceso de dirección de la formación de valores.  | 7,11,<br>12 | 3  | 3,14 |   | 1g,<br>3c        |    |                           |  |  |  |

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

| INDICADORES   | INSTRUMENTOS |             |    |                   |                  |    |   |   |   |    |
|---|--------------|-------------|----|-------------------|------------------|----|---|---|---|----|
|   | 1            | 2           | 3  | 4                 | 5                | 6  | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Objetivos con que se realiza la evaluación del proceso de formación de valores.                                    | 6            | 6,16        |    |                   | 1d,<br>2f,<br>4d |    |   |   |   |    |
| 2. Contenido de la evaluación del proceso de formación de valores.  | 15           | 17          |    | a,b,<br>d,f,<br>g | 4a               | 10 |   |   |   |    |
| 3. Tipo de evaluación que se aplica en el proceso de formación de valores.  | 13,<br>15    | 6,14,<br>17 |    | k                 | 2f,<br>4c,<br>4d | 10 |   |   |   |    |
| 4. Utilización de otras vías o métodos con los que se evalúe total o parcialmente el proceso de formación de valores. | 13,<br>15    | 6,14,<br>17 |    | k                 | 2f,<br>4c,<br>4d | 18 | 4 |   |   |    |
| 5. Características del procesamiento de los datos necesarios para la evaluación del proceso de formación de valores.  | 16           | 18          | 15 |                   |                  |    |   |   |   |    |
| 6. Juicio de valor emitido para la evaluación del proceso de formación de valores.                                    | 17           | 19          |    |                   |                  |    |   |   |   |    |
| 7. Conclusiones de la evaluación del proceso de formación de valores.   |              |             |    |                   | 3d,<br>4e        |    |   |   |   |    |

|  |                |  |           |      |                  |  |  |  |  |  |
|--|----------------|--|-----------|------|------------------|--|--|--|--|--|
| <b>8. Características de las acciones propuestas para la mejora del proceso de formación de valores.</b> | 5,<br>9,<br>10 |  | 3,6,<br>7 | a,f, | 1b,<br>2b,<br>4b |  |  |  |  |  |
|--|----------------|--|-----------|------|------------------|--|--|--|--|--|