

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN

SEDE “JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”

FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

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

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

**LA CAPACITACIÓN DE LAS PROMOTORAS DEL PROGRAMA
“EDUCA A TU HIJO” PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL.
SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE CUALIDADES LABORALES DE
LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS DE 3 A 6 AÑOS QUE RECIBEN ATENCIÓN
EDUCATIVA POR VÍA NO INSTITUCIONAL**

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

MARITZA ISABEL TORRES FREYRE

HOLGUÍN 2016

UNIVERSIDAD DE HOLGUÍN

SEDE “JOSÉ DE LA LUZ Y CABALLERO”

FACULTAD DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

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

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

**LA CAPACITACIÓN DE LAS PROMOTORAS DEL PROGRAMA
“EDUCA A TU HIJO” PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL.
SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO DE CUALIDADES LABORALES DE
LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS DE 3 A 6 AÑOS QUE RECIBEN ATENCIÓN
EDUCATIVA POR VÍA NO INSTITUCIONAL**

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

AUTOR: Lic. Maritza Isabel Torres Freyre

TUTORA: Dr. C Yamila Cuenca Abella, Profesor Titular

HOLGUÍN 2016

***“LAS CUALIDADES DE LOS PADRES
QUEDAN EN EL ESPÍRITU DE LOS HIJOS,
COMO QUEDAN LOS DEDOS EN LAS
ALAS DE LA FUJITIVA MARIPOSA”***

José Martí

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a todos los niños y las niñas de este maravilloso país porque se lo merecen y para que un día puedan sentirse orgullosamente “grandes” y, de manera muy especial, a **Carlos Manuel**, mi más preciado tesoro, por ser “**mi verdad**”.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por estar siempre a mi lado, por ser mi soporte, por su amor y ayuda incondicional.

A mi tutora, Dr. C. Yamila Cuenca Arbella, por quitar horas de atención a su familia para dedicárselas a mí, por el ímpetu de hacerme crecer ante las dificultades y por sus valiosos aportes.

Al Dr. C. Orlando Martínez Cuba, por ofrecerme su ayuda siempre que lo necesité y su amistad desinteresada.

Al colectivo de profesores del Centro de Estudio para la Formación Laboral, por sus enseñanzas; por su comprensión y su paciencia, en especial al Dr. C. Luis Aníbal Alonso y al Dr. C. Alberto Leyva por sus elocuentes y creativas clases.

A mis compañeros de la Especialidad, por el simple y maravilloso hecho de haberlos conocido.

A mis compañeros de trabajo, por formar parte de esta investigación.

A esta Revolución, que nos da la posibilidad de superarnos, de ser cada día mejores.

A Dios, por todo, por no dejarme perder la fe.

A todas las personas que me brindaron su apoyo y me sirvieron de guía durante toda la investigación, **mi corazón.**

RESUMEN

La presente investigación parte de las insuficiencias que presentan las promotoras del programa “Educa a tu Hijo” en el municipio Banes, en su preparación para el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años atendidos por vía no institucional, con una dirección intersectorial, que permita elevar la preparación de las familias en el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos.

Como vía de solución al problema se propone un Programa de Capacitación para las Promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” en los 15 consejos populares en el municipio Banes de la provincia Holguín, sobre la Gestión de la Formación Laboral en la diversidad de contextos socioeducativos que permita el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años atendidos por vía no institucional. Tiene como objetivo ampliar, perfeccionar, actualizar y complementar conocimientos, habilidades y capacidades, de las promotoras como capacitadoras de todos los agentes educativos involucrados en este proceso.

El proceso de valoración de la experiencia en la aplicación del Programa de Capacitación mediante los talleres de socialización realizados, demostró que con su aplicación se contribuye al mejoramiento de la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” en el municipio Banes, de las familias que forman parte de él y, de manera general, en los implicados en su dirección desde el papel de Metodólogos del Departamento de Preescolar de la DME en Banes y miembros del grupo coordinador municipal y de cada consejo popular, lo que justifica su efectividad y pertinencia.

ÍNDICE	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1
DESARROLLO	
EPÍGRAFE 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN LA FORMACIÓN LABORAL PARA EL DESARROLLO DE CUALIDADES LABORALES EN LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS DE 3 A 6 AÑOS ATENDIDOS POR EL PROGRAMA “EDUCA A TU HIJO”	8
1.1 La gestión y desarrollo de la formación laboral. Referentes teóricos.....	8
1.2 El programa “Educa a tu Hijo” para el desarrollo de la formación laboral de los niños y las niñas de 3 a 6 años atendidos por vía no institucional.....	18
1.3 El programa de capacitación como vía para el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años atendidos por vía no institucional. Fundamentos teóricos.....	32
EPÍGRAFE 2. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LA PREPARACIÓN DE LAS PROMOTRAS DEL PROGRAMA “EDUCA A TU HIJO” DEL MUNICIPIO BANES PARA EL DESARROLLO DE CUALIDADES LABORALES EN LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS DE 3 A 6 AÑOS ATENDIDOS POR VÍA NO INSTITUCIONAL.....	41
2.1 Procesamiento de la información que se recopila con la aplicación de los instrumentos.....	41
EPÍGRAFE 3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A PROMOTORAS DEL PROGRAMA “EDUCA A TU HIJO” PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL.....	47
EPÍGRAFE 4. VALORACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A PROMOTORAS DEL PROGRAMA “EDUCA A TU HIJO” PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL....	58
CONCLUSIONES.....	66
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

“Los padres deben ser los primeros que eduquen a sus hijos. Y para garantizar la educación de los niños hay que garantizar la educación de los padres”

Fidel Castro Ruz

El máximo desarrollo integral posible en cada niño y niña es el fin planteado por el Ministerio de Educación para las edades de 0 a 6 años, brindando atención a la infancia cubana, aún desde antes de su nacimiento hasta su ingreso al primer grado.

La afirmación de que la edad preescolar constituye una etapa fundamental, en la que se crean las bases de todo el desarrollo del hombre, resulta ampliamente compartida por todos los pedagogos que se han ocupado desde distintas posiciones de los problemas de la educación, el desarrollo y la formación del ser humano.

Los sistemas educacionales de muchos países redescubren las virtudes que ofrece la formación laboral como una forma de facilitar la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades y valores, así como la importancia y necesidad de la preparación del hombre para la vida.

Durante el proceso de la formación laboral en el niño y la niña se forma el amor por el trabajo y el reconocimiento del esfuerzo laboral, la habilidad de llevar a cabo una tarea hasta el final, así como la laboriosidad, la independencia, la responsabilidad, el deseo de ayudar y otras cualidades personales.

La educación como fenómeno social se patentiza en el ideario pedagógico desde Varela a Martí y de este a los pedagogos contemporáneos. Lo fundamental de su

concepción es educar en la vida, por la vida y para la vida, por tanto, la esencia social de la escuela cubana ha de manifestarse en la interacción que cotidianamente establece con la familia y su entorno mediante objetivos, formas y métodos desarrolladores para cumplir el encargo social.

La familia cubana como célula principal de la sociedad, tiene la responsabilidad de formar integralmente a sus miembros más jóvenes, para ello está obligada a concluir el proceso de formación moral, físico y espiritual de los niños y niñas. La actividad laboral proporciona gran satisfacción, es por esto que en la familia se deben crear las condiciones más favorables para la formación del amor al trabajo.

Estudios realizados en Cuba sobre familia (Arés Muzio, P. (1990, 2000, 2003), Arias Beatón, G. (2002), Castro Alegret, P.L. (1996, 1999), Núñez Aragón, E. (2000), resaltan que la familia es la institución más importante para el desarrollo de un niño en las primeras etapas de su vida; es decir, en su seno el niño llega al mundo, va adquiriendo sus primeros valores, normas de comportamiento, sentimientos, lo que influye en el desarrollo de su personalidad.

La adecuada preparación de la familia para favorecer la formación integral de sus hijos, constituye una necesidad actual ante la creciente demanda de la educación. Muchos de los miembros de la familia que intervienen en esta importante labor, no están debidamente capacitados para asumirla en el hogar, por lo que requieren de ayuda profesional especializada. No es exclusivo de la familia, pero si primario, la educación de sus miembros más pequeños, máxime al hacer patente que “Una ciudad es culpable mientras no es toda ella una escuela”. (Martí, J. 1975).

En 1992, la decisión del Estado Cubano de ampliar la atención educativa a la población infantil de 0 a 6 años, como caracterización del compromiso adquirido para dar respuesta a los acuerdos de la Cumbre Mundial a favor de la Infancia, pudo materializarse porque el Programa “Educa a tu Hijo” había sido conformado

y experimentado lo suficiente para comprobar su efectividad y construir así el Modelo Educativo Cubano no institucional.

Desde el punto de vista organizativo, este programa se implementa utilizando a promotores, los cuales asumen la responsabilidad de capacitar a los ejecutores, que son, a su vez, los encargados de orientar directamente a la familia en las “actividades conjuntas” y velar porque realicen consciente y sistemáticamente, las acciones estimuladoras del desarrollo de sus hijos e hijas, en el hogar, a partir de las sugerencias contenidas en la serie de nueve (9) folletos “Educa a tu Hijo” que constituye el principal soporte bibliográfico de orientación a la familia. Todo este personal proviene de la comunidad y de los distintos sectores que en ella tienen su accionar.

La sociedad aspira a que estén creadas todas las condiciones que permitan la preparación adecuada de las familias para ayudar a sus hijos e hijas a comprender el mundo que lo circunda y enriquecer sus condiciones a través de la formación laboral.

Después de realizar un profundo análisis basado fundamentalmente en los resultados del diagnóstico realizado a las promotoras a partir de la utilización de métodos y técnicas de investigación como: prueba diagnóstica a promotoras (anexo 1), encuestas a familias atendidas por el Programa “Educa a tu Hijo” (anexo 2), entrevistas a miembros de la comunidad, organismos y organizaciones (anexo 3), observación de actividades conjuntas (anexo 4) y diferentes visitas a los consejos populares (anexo 5), se concluye que:

- aún es insuficiente la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral,
- es limitada la preparación que recibe la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos,

- no se aprovechan al máximo las potencialidades que brinda el contexto comunitario para la gestión de la formación laboral,
- aún es insuficiente la preparación de los miembros de los Grupos Coordinadores a nivel de Consejo popular para lograr, con un carácter intersectorial, la gestión de la formación laboral.

El análisis de estas insuficiencias revela la contradicción que se expresa entre la necesidad de Gestión de la Formación Laboral desde la perspectiva del Programa “Educa a tu Hijo” y la poca capacitación profesional que reciben las promotoras para contribuir a esta, desde el cumplimiento de sus tareas y funciones.

Es por ello que surge la necesidad de investigar el siguiente **problema profesional**: la insuficiente preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral limita el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.

Al profundizar en este sentido, se constata que las causas fundamentales que provocan el problema profesional son las siguientes:

- La insuficiente capacitación profesional que reciben las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral.
- La carencia de investigaciones en el municipio Banes para la Gestión de la Formación Laboral específicamente vinculadas a la edad preescolar y desde la perspectiva del Programa “Educa a tu Hijo”
- A pesar de que existen algunas actividades en los folletos del Programa “Educa a tu Hijo”, estas resultan insuficientes como recurso para el trabajo educativo de las familias en el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos.

Luego de identificar las causas fundamentales que provocan el problema profesional, se determina como **objetivo:** la elaboración de un Programa de Capacitación a promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” que contribuya al desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional para la Gestión de la Formación Laboral desde el cumplimiento de sus funciones.

Para cumplir con este objetivo en el desarrollo del presente trabajo se proponen las siguientes **tareas de investigación:**

1. Determinar los fundamentos teóricos que sustentan la formación laboral para el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años.
2. Diagnosticar el estado actual de la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” del municipio Banes, para el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años atendidos por vía no institucional.
3. Elaborar un Programa de Capacitación a promotoras del “Educa a tu Hijo” para favorecer el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.
4. Valorar los resultados que se obtienen con la aplicación del Programa de Capacitación a promotoras del “Educa a tu Hijo” a partir de su instrumentación en la práctica.

En la realización de esta investigación se combinan métodos de investigación del nivel teórico y empírico, así como los propios del trabajo profesional, entre los que se encuentran:

Métodos del nivel teórico:

Histórico-lógico: para lograr un acercamiento al conocimiento de la formación laboral y la valoración de los fundamentos teóricos que lo sustentan, así como las potencialidades que ofrece para el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años.

Análisis-síntesis: para realizar el análisis crítico a la literatura especializada sobre la formación laboral y la interpretación de los resultados del diagnóstico realizado a las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo”, así como la elaboración de las conclusiones de la investigación.

Inductivo-deductivo: para realizar la caracterización de la formación laboral teniendo en cuenta las características del contexto socio-laboral. Además, para inferir la necesidad de elaborar un Programa de Capacitación para promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” que favorezca el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.

Métodos del nivel empírico:

Encuestas: para explorar los conocimientos que poseen no sólo las promotoras del Programa sino también la familia en relación con la formación laboral, así como sus criterios, opiniones, juicios y valoraciones acerca del desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.

Entrevistas: para obtener información sobre la preparación y valorar las carencias y potencialidades del marco comunitario para la Gestión de la Formación Laboral.

Observación científica: para obtener información sobre las cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no

institucional, así como valorar su desarrollo y constatar la existencia del problema profesional.

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

Desde el punto de vista estadístico, se emplea la estadística descriptiva para realizar el procesamiento de la información recopilada a través de los instrumentos que se aplican.

Población: la constituyen 22 promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” en los 15 consejos populares en el municipio Banes de la provincia Holguín.

Muestra: Se asume el muestreo intencional, asumiendo el mismo volumen de la población por ser pequeña.

La alternativa de solución que se propone al problema profesional, consiste en la elaboración de un Programa de Capacitación a promotoras del “Educa a tu Hijo” que favorezca el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional y se sustenta en las concepciones teóricas en torno a la formación laboral, con una variedad de actividades que parten del diseño curricular, del modelo de capacitación diferenciada, con el objetivo de ampliar, perfeccionar, actualizar, complementar conocimientos, habilidades y capacidades para promover el desarrollo y consolidación de cualidades laborales en niños y niñas de 3 a 6 años, a partir de la excelencia en el trabajo de las promotoras como capacitadoras de todos los agentes educativos involucrados en este proceso.

DESARROLLO

EPÍGRAFE 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN LA FORMACIÓN LABORAL PARA EL DESARROLLO DE CUALIDADES LABORALES EN LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS DE 3 A 6 AÑOS ATENDIDOS POR EL PROGRAMA “EDUCA A TU HIJO”.

1.1 La gestión y desarrollo de la formación laboral. Referentes teóricos

Ante el avance vertiginoso de la ciencia, la técnica y la propia vida cotidiana, hablar de la formación laboral y educación en el siglo XXI significa resaltar la caracterización medular del asunto fundamental hacia el cual se dirigen los objetivos de las personas en este milenio. Abordar el desarrollo de cualidades laborales desde la esfera educacional conduce a la formación de una persona más integral. Cuando nos referimos a la necesidad de desarrollar integralmente a niños, adolescentes y jóvenes, ello significa desarrollar sus fuerzas físicas y espirituales, sus capacidades creadoras y su preparación para el trabajo físico, intelectual, científico, al mismo tiempo que elevadas cualidades morales. Es decir, formar un hombre universalmente desarrollado y preparado que sienta, que piense y que sepa hacer muchas cosas y las haga bien.

La idea de formar un individuo éticamente superior, solidario, capaz de desplegar su actividad en la vida social y laboral, atendiendo a sus raíces, a sus tradiciones y a su historia, se ha convertido en estos tiempos de una necesidad vital para todas las sociedades.

Son precisamente estos desafíos, los que imponen la necesidad de profundizar en el tema de la formación laboral por la relación directa que esta tiene con todo el ciclo de formación de la personalidad y por constituir un objetivo en sí del proceso de desarrollo del ser humano, o sea, que es importante realizar acciones

específicas para lograr los inicios de la formación laboral desde edades tempranas.

Desde el surgimiento de la humanidad el trabajo ha servido al hombre como fuente principal para la satisfacción de sus necesidades básicas y, por consiguiente, precursor primordial de su desarrollo, convirtiéndolo en un ser social útil y necesario.

Uno de los rasgos que distingue al ser humano es la capacidad que posee para modificar las condiciones del medio en que vive, con la necesidad de satisfacer sus necesidades sociales y eso se logra mediante el trabajo. Este fue el proceso fundamental que permitió la separación del hombre del reino animal para convertirse en un ser social y racional, F. Engels en su magnífico artículo: “El papel del trabajo en el proceso de transformación del mono en hombre”, distingue al hombre del animal: “este último se adapta a la naturaleza, a las condiciones de su existencia, mientras que el hombre modifica la naturaleza, transforma las condiciones de vida de acuerdo con sus propósitos”.¹

Si el trabajo constituyó una fuerza esencial en el surgimiento del hombre, si fue una fuerza determinante de la humanización, también es poderosa su fuerza en la formación de cada individuo. La actividad de trabajo se concibe, no solo como una vía para responder a la necesidad social de dominar creadora y productivamente las fuerzas de la naturaleza, sino también como medio para lograr la formación del hombre. (Bernal, R., 1990)

La revolución científico-tecnológica impone al proceso de formación laboral significativos e inimaginables retos y desafíos, un de las funciones más importantes de este proceso es la de dotar a las nuevas generaciones de

¹ Engels, F. “El papel del trabajo en el proceso de transformación del mono en hombre”, en Obras Escogidas. Tomo único.

capacidades y cualidades que les permitan desempeñarse con propiedad en la sociedad productiva.

Partiendo de esta realidad importantes investigadores se han dado, a la tarea de estudiar las formas y procedimientos que permitan la continuación de este proceso en pos del bienestar y desarrollo de esta humanidad en la que todos somos protagonistas.

Transformaciones en las sociedades y su economía originaron cambios en los sistemas educativos que favorecieron el surgimiento del trabajo manual como disciplina académica. Denominada Educación Laboral a partir de 1970, pero transitando por una variedad de términos: Trabajo Manual, Sloyd, Artes Manuales, Artes Industriales.

El término Sloyd ha sido aceptado por la literatura pedagógica desde el siglo XIX. Existen diferentes versiones sobre el origen de la palabra, una de las más aceptadas es que se trata de una antigua palabra escandinava procedente del idioma islandés que significa habilidad. En inglés es sinónimo de ejercicios manuales. (Leyva Figueredo, 2004)

Pedagogos, literatos, religiosos y hombres de cultura, desde el siglo xv hasta el xx organizaron la enseñanza del Sloyd en diferentes países de Europa, Asia y América, incluyendo a Cuba. Se destacan su creador Otto Salomón (1849-1907), M. Lutero (1483-1546), célebre reformador de la iglesia en Alemania, abogaba por la formación de hombres y mujeres vigorosos e inteligentes, para lo que era necesario combinar el Trabajo Manual con otras enseñanzas; J. A. Comenius (1592-1670), J. Locke (1632-1704), J. J. Rousseau (1712-1778), E. Pestalozzi (1746-1827), pedagogo suizo abogó por unir la instrucción de la escuela con el trabajo manual; L. M. Lepelletier (1760-1793), F. Froebel (1782-1852), E.

Braughan (1788-1822) y M. Great (1871); Aron Heindengren, pedagogo suizo edita en 1906 el primer texto metodológico para la enseñanza del trabajo Manual en las escuelas cubanas, entre otros.

Creadores del Marxismo–Leninismo también se pronunciaron en relación a la formación laboral: La actividad laboral permitirá al sujeto conocer los elementos fundamentales de la técnica (Lenin), también declaró, resaltando el papel de la práctica: “El punto de vista de la vida, de la práctica, debe ser el punto de vista primero y fundamental de la teoría del conocimiento”. (...) en la sociedad socialista se combinarán la educación y el trabajo y de esta manera se garantizará a las jóvenes generaciones la enseñanza politécnica integral. (Marx y Engel, 1963). Por lo que la pedagogía cubana, al tomar como base el materialismo dialéctico elabora su sistema de objetivos, contenidos y métodos para la educación de las nuevas generaciones a partir de la importancia y necesidad de la preparación del hombre para el trabajo y la actividad laboral.

Con igual profundidad y acierto pedagogos y patriotas cubanos de los siglos XIX y XX, como Félix Varela, José de la Luz y Caballero, Rafael María de Mendive, Enrique José Varona y José Antonio Saco, abogaron porque se les diera a los cubanos una educación científica en las que se integrara a las asignaturas prácticas y experimentales. José Martí Pérez (1853-1895), el más elevado defensor de la aplicación del trabajo manual como, demostrándolo al expresar: “Educar (...) es preparar al hombre para la vida” y “(...) ventajas físicas, mentales y morales vienen del trabajo manual (...) El hombre crece con el trabajo que sale de sus manos”.²

² Martí, José: Obras Completas, t, 8, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1974, p. 281 y 285.

El desarrollo de la actividad laboral en las escuelas de enseñanza general en Cuba, careció por mucho tiempo de un estudio que revelara su evolución histórica y su relación con el desarrollo internacional.

Varona, vínculo directo de las ideas de Martí con la educación cubana del siglo XX, se convirtió en entusiasta defensor de la enseñanza del Sloyd en las escuelas. Se llevó a cabo una con notable masificación de la enseñanza en Cuba que incidió de forma muy particular en la especialidad de Trabajo Manual, quedando demostrado que países de pocos recursos pueden asumir su enseñanza, si se tienen a un nivel gubernamental clara conciencia de su valor educativo.

Las raíces teóricas marxistas, leninistas y martianas del principio de estudio-trabajo se ven sintetizadas y llevadas a la práctica en nuestro país bajo el concepto de nuestro líder indiscutible Fidel Castro de que: “Ha de ser el trabajo el gran pedagogo de la juventud. (...)” y que “El objetivo de la educación es preparar al individuo para su vida social, su función en la sociedad y su tarea en la sociedad. Y eso está indisolublemente vinculado al trabajo, a la actividad que ese ser humano tiene que desempeñar a lo largo de su vida”.³

El principio de integración estudio-trabajo rige el sistema educativo cubano. La pedagogía socialista considera que el trabajo está en el centro de la cultura y del desarrollo multilateral de la personalidad, como una de las demandas más importantes que le plantea la sociedad al sistema educativo.

Otros seguidores de estas doctrinas en años siguientes expresaron: Galló (1978) “La educación debe desarrollarse, no haciendo girar la vida alrededor de las ideas, sino las ideas alrededor de la vida. Esto quiere decir que la educación (...) debe desarrollarse en estrecha vinculación con las necesidades concretas de la sociedad existente, con su actividad y producción. Y esto se expresa en el

principio pedagógico orientado por la Revolución: educar con un fin concreto; Juan Carlos Tudesco (1993)” Para que la educación contribuya efectivamente al progreso en el contexto de la actual revolución científica-tecnológica es preciso que produzca logros (...), de habilidades o de valores que satisfagan los requisitos de empeño de la sociedad”.

Según Fiallo (1996), (...) es el conjunto de conocimientos para la solución de problemas en la vida social, que permite desarrollar la orientación profesional, el respeto al trabajo y los hábitos de conducta laboral”; Cerezal (2000) (...) la formación laboral es el proceso de trasmisión y adquisición de (...) valores, normas, conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas en la práctica social, (...).

Pestalozzi, eminente pedagogo, a pesar de ser visto como un teórico, señaló que “(...) solo hay un medio para fortalecer cualquier energía, y este medio es la práctica”.⁴ Este autor hace énfasis con esto en la importancia de la actividad para la asimilación de la experiencia histórico-social, de modo coincidente con la teoría vigotskiana.

La función más importante del proceso de formación laboral hoy día, en Cuba, es la de dotar a las nuevas generaciones de capacidades que le permitan desempeñarse con propiedad y socializar mediante el trabajo normas morales de conducta, en las que se concentren valores como: laboriosidad, solidaridad, ayuda mutua, responsabilidad, amor al trabajo, disciplina, sacrificio, consagración, patriotismo y el ser revolucionarios.

En la Constitución de la República de Cuba, al enunciar los derechos, deberes y

³ Fidel Castro: La educación en Revolución.

⁴ Pestalozzi, J. E.: Ob. Cit., p. 169.

garantías fundamentales, se plantea que “El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano.”⁵

En la actualidad el Ministerio de Educación declara como prioridad la formación laboral, para lo cual ha realizado variaciones en los planes y programas de estudio. Su fundamento se encuentra en las palabras de la Ministra de Educación, cuando expresaba que “la escuela aspira a preparar al futuro ciudadano con un dominio de saberes y habilidades básicas, con una formación que asegure las bases de su cultura y de su preparación para el trabajo, con una conciencia de productores y no de consumidores; con habilidades y cualidades personales que le permitan el trabajo en grupo y la adopción de una posición activa y reflexiva en las diferentes actividades que desempeñe, tanto en la escuela y el hogar, como en la sociedad en general”⁶.

Se puede definir la conciencia de productor como el compromiso moral que adquiere y se apropia por convicción una persona hacia el trabajo, hacia la actividad laboral, asumiendo las responsabilidades que ello encierra y manifestándose consecuentemente.⁷ Es conocer el valor que tienen las cosas necesarias para vivir que no surgen de la nada, sino que surgen por el producto del trabajo del hombre que, para poder tener, lo primero es producir, es el único modo de desarrollarse y salir adelante.

Cuando hablamos de formación laboral no nos estamos refiriendo a una preparación intelectual en sentido general, porque esa es la meta de todas las acciones de la escuela; nos referimos a una preparación intelectual en función de

⁵ Constitución de la República de Cuba. Aprobada en 1976. Capítulo VII. Artículo 45.

⁶ Velázquez Cobiella, Ena Elsa (2010). 7º Congreso Internacional de Educación Superior Universidad.

⁷ X Seminario Nacional para Educadores, 1ra parte, p. 10.

una formación que sea, científica, tecnológica, artística, moral, en función de la formulación y solución de problemas en y para la vida social incluyendo lo laboral, que permita a los alumnos conocer el mundo en que viven, aplicar sus conocimientos y tratar de transformarlo. (Leyva Figueredo, A. y otros. 2011).

Como dijera nuestro Héroe Nacional José Martí: Educar (...) es preparar al hombre para la vida”⁸, sin embargo, no es posible lograr este propósito si la escuela está divorciada de la vida, del trabajo; ya que la necesidad misma de vivir tiene implícito la necesidad de trabajar.

Pestalozzi y Heder fueron los primeros en aceptar el término con dos sentidos: como proceso y como resultado o producto; entendiendo como proceso la acción de los educadores y como resultado la forma interior conseguida en el educando.

Para Cerezal, J. (2000) (y así lo asumen Fong, A., Padrón, E. y otros, 2005) la formación laboral es el proceso de transmisión y adquisición, por parte de los alumnos, del conjunto de los valores, normas, conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que están encaminadas a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo.

Posteriormente se había tomado la Formación Laboral como: el proceso de naturaleza psicopedagógica orientado hacia el desarrollo intelectual y psicofísico de la personalidad en el ámbito de la correlación ciencia, tecnología, medio ambiente - desarrollo sostenible, arte y el trabajo en contextos escolares comunitarios propiciadores de la actividad individual y colectiva en la dinámica de relaciones productivas para satisfacer necesidades sociales. (Leyva F. A. Y Mendoza T. L., 2003).

⁸ Martí, José: Obras Completas, t. 8, p. 281.

Por su parte Alarcón, M. y Gómez, A. (2006) consideran que “[...] la formación laboral es mucho más amplia y compleja que el desarrollo de habilidades, hábitos, capacidades y competencias para determinada labor por muy importante y necesaria que estas sean, [...] debe formar parte de la personalidad como un todo integrado, donde se involucre tanto la esfera motivacional-afectiva como la cognitivo-instrumental [...] e influir de forma determinante, en el nivel superior de regulación de la conducta de cada sujeto”. Alarcón, M. y Gómez, A. (2006)

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

La formación laboral como fenómeno social se configura en la sociedad. Es un proceso y resultado de la formación y desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad, es multifactorial y su estudio requiere de un análisis desde distintas ciencias para su comprensión, con un carácter sistémico pues permite desarrollar en los sujetos un alto sentido de la responsabilidad individual y social, hábitos, habilidades y cualidades como expresión del valor, el significado que tienen los hechos, fenómenos y objetos, así como modos de actuación apropiados a cada situación social del desarrollo.

Según Leyva y Mendoza (2011) “[...] la formación laboral es un proceso y resultado del desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que orienta

al sujeto a prestar un servicio o a obtener un producto de utilidad y necesidad social en su transformación a lo largo de la vida”.⁹

Se analiza que esta definición es superior a todas las expresadas por otros investigadores que han analizado este tema: Baró (1997), Cerezal (2000) y otros. Esto es así porque toman en consideración que el objeto de estudio de la formación laboral es precisamente la formación y desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad, lo cual le otorga significación desde el punto de vista social, pedagógico y psicológico.

La significación social se expresa en que esta formación debe estar orientada hacia la prestación de un servicio u obtener productos de necesidad y utilidad social. Además, debe iniciarse desde las más tempranas edades y por su complejidad e importancia es extensiva a niños, adolescentes, jóvenes y adultos y por tanto ocurre a lo largo de la vida.

Se comparte los criterios de los mencionados investigadores, al afirmar y demostrar que la formación laboral es un fenómeno social que se configura en la sociedad y, por otra parte, considerarla como proceso y resultado de la formación y desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad que, a su vez, es reflejo de las influencias de los distintos contextos socio-educativos.

Refiriéndose al tema en cuestión nuestro Comandante en Jefe Fidel Castro, señaló: “...es necesario parejamente crear el hábito, desde muy joven, a todos los ciudadanos de trabajar y participar en las actividades manuales; pero, además, de

⁹ Leyva F. A. y Mendoza T. L. (2011). Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro, parte III del libro Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral, p. 24.

producir, ¡de producir! De otra manera sería imposible resolver la contradicción de un país pobre como el nuestro...”¹⁰

La aplicación del principio de la combinación del estudio con el trabajo en nuestro Sistema Nacional de Educación, constituye una vía fundamental para la formación de niños, adolescentes, jóvenes y adultos, y el proceso de Formación Laboral es un componente esencial puesto que mediante ella se revelan las cualidades que exige la sociedad.

Analizando estudios que profundizan en las cualidades laborales se asume el criterio de Infante, que define las cualidades laborales como “(...) características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral”. (Infante, 2011)

La función más importante del proceso de formación laboral hoy día, en Cuba, es la de dotar a las actuales y futuras generaciones de cualidades que le permitan desempeñarse con propiedad y socializar mediante el trabajo normas morales de conducta.

De todo lo anterior se desprende la importancia de desarrollar, en los niños y las niñas de edad preescolar, cualidades laborales como: ser responsable, independiente, laborioso, solidario, para vivir en una sociedad de trabajadores con una conciencia de productores.

1.2 El programa “Educa a tu Hijo” para el desarrollo de la formación laboral de los niños y las niñas 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.

¹⁰ Castro Ruz, Fidel. “Discurso pronunciado el 17 de enero de 1971”, en Educadores de la Revolución, p. 137.

“Debemos tener presente que el fin último de la educación no es la perfección en las tareas de la escuela, sino la preparación para la vida, (...) una preparación para la acción independiente”.¹¹

La edad preescolar, definida como la primera etapa del desarrollo y la más significativa, ha estado conceptualmente variando en la misma medida en que ha variado el concepto de la infancia, y se profundiza en las particularidades y significación para el desarrollo. Según F. Martínez, el término preescolar puede significar que antecede a lo escolar, lo que implica considerar a los primeros seis años de vida, no como una etapa con significación en sí misma, sino como un período de preparación para el siguiente, De ahí que en muchos sistemas educacionales no se considere la necesidad de que fuera una enseñanza obligatoria.

En la medida que avanza el desarrollo técnico de la sociedad y la profundización del conocimiento de la edad, esta concepción va a transformarse y a otorgar a la edad preescolar su verdadera significación y valoración como la etapa más importante del desarrollo humano, pues en ella se conforman los fundamentos básicos del desarrollo de la personalidad, que en las sucesivas etapas se consolidarán y perfeccionarán.

“Nos ha costado siglos reconocer que el aprendizaje comienza desde el nacimiento”. Esta aseveración planteada en el último documento estratégico para los próximos cinco años, de UNICEF en América Latina y el Caribe, ejemplifica en forma certera la enorme dificultad que ha tenido la humanidad para reconocer que el aprendizaje es un derecho que tiene el niño desde que nace, o quizás desde

¹¹ Pestalozzi, J. E.: ¿Cómo Gertrudis enseña a sus hijos? Cartas sobre la educación de los niños, p. 180.

antes de nacer, y que es tan relevante como su identidad y la satisfacción de diferentes necesidades básicas.

Promover adecuados niveles de salud, nutrición, educación, cimentar valores y comportamientos sociales solidarios, constituyen la garantía del bienestar infantil. Estas razones determinan la necesidad de diseñar programas y estrategias de atención a la primera infancia, como una inversión que no solo beneficia al individuo sino al progreso del país.

El Estado Cubano ofrece atención, cuidados y educación prácticamente al total de la población infantil de 0 a 6 años. La atención a la primera infancia se realiza por vías institucionales como los Círculos Infantiles y las aulas de Preescolar, así como por vías no institucionales.

Durante los años comprendidos entre 1983 y 1992 se realizó un estudio liderado por el Departamento de Perfeccionamiento de Educación Preescolar del Instituto Central de Ciencias Pedagógicas que concluyó con la conformación actual del Programa “Educa a tu Hijo”.

Entre 1983 y 1987 se pudo comprobar el efecto desarrollador del Programa y posteriormente (1987-1993) se investigó la factibilidad de aplicación del Programa a nivel municipal. En esta etapa adquirió dos características especiales: en primer lugar, tomó como célula básica para su realización a la familia, la cual fue debidamente preparada para ejercer acciones estimuladoras del desarrollo integral y educación de sus hijos e hijas y, en segundo lugar, el fundamento esencial del Programa fue la estructuración de un trabajo comunitario que aunaba a los diferentes factores del territorio en la realización de acciones educativas con un carácter sistémico e intersectorial.

En 1992, el Estado Cubano decide ampliar la atención educativa a la primera infancia, como concretización del compromiso adquirido para dar respuesta a los

acuerdos de la Cumbre Mundial en favor de la Infancia, pudo materializarse porque el Programa “Educa a tu Hijo” había sido conformado y experimentado lo suficiente para comprobar su efectividad y construir así el Modelo Educativo Cubano no institucional.

En este sentido, el Comandante en Jefe Fidel Castro en la inauguración del curso escolar 2003-2004, refiriéndose al programa, sus niveles de cobertura y atención expresó que: “... nuestro país aplica en todo el territorio nacional, desde el curso 1992-1993 el Programa Social, “Educa a tu Hijo”, cuyo objetivo es la preparación de la familia para lograr el desarrollo integral de los niños de 0 a 6 años. Es la propia familia la que realiza las actividades educativas fundamentales con sus hijos.¹²

“Educa a tu Hijo” es un programa social de atención educativa integral que trata los diversos aspectos de la formación en estas edades, tales como la salud, la nutrición, el progreso intelectual, socio-afectivo y la protección, todo ello de manera intersectorial y participativa. El modelo ha sido replicado internacionalmente y experimentado en diversos países de la región por ser una alternativa muy efectiva, flexible y adaptable a las necesidades de las distintas familias con situaciones particulares.

La generalización del Programa se realiza con la misma concepción utilizada cuando se instrumentó: toma como centro a la familia y a sus hijos y se fundamenta en la estructuración de un trabajo comunitario que aúna a los diferentes factores del territorio en la realización de acciones educativas con un carácter sistemático e intersectorial. Con este propósito se organizan los Grupos Coordinadores del Programa en los diferentes niveles y con determinadas funciones:

- Grupo Coordinador Nacional, traza políticas y estrategias de trabajo para la puesta en marcha del Programa “Educa a tu Hijo” en todo el país. Presidido por el Ministerio de Educación e integrado por los representantes de los diferentes organismos y organizaciones a nivel nacional.
- Grupos Coordinadores a nivel provincial, atendiendo a las características de la provincia, diseñan, orientan y controlan el trabajo trazando la estrategia de capacitación, evaluación, divulgación y estimulación.
- Grupos Coordinadores Municipales que ajustan la estrategia de acuerdo con su territorio, trazan la política de extensión, proyecto de capacitación, seleccionan promotores, sistematizan, supervisan, controlan y evalúan la calidad del programa. Divulgan y estimulan a su nivel.
- Grupos Coordinadores a nivel de Consejo Popular, se encargan de materializar el proyecto con la participación activa y voluntaria de la comunidad, seleccionan y capacitan a los ejecutores. Ajustan el proyecto a las características de la comunidad, a sus necesidades e intereses. Dan seguimiento y evalúan los resultados. Fomentan la divulgación y estimulan a todos los participantes, incluyendo a las familias

Sin esta estructura intersectorial resulta imposible alcanzar los objetivos que persigue el Programa, porque es, precisamente, mediante la unión de todos los agentes educativos de la comunidad que se logra la incorporación y preparación de la familia para enfrentar en el hogar la educación de los niños y las niñas que no asisten a las instituciones infantiles, teniendo en cuenta que la familia es el escenario de la interacción social y educativa del ser humano, por lo cual se considera una institución mediadora entre el individuo y la sociedad.

¹² Colectivo de autores (2010). La intersectorialidad y su papel en la atención integral a la infancia de 0 a 6 años en Cuba. Impreso en Colombia, por D´vinni S.A.

Desde el punto de vista organizativo el Programa se implementa utilizando a promotores y ejecutores. En la instrumentación del Programa el promotor juega un papel fundamental porque, además de capacitar y supervisar el trabajo de los ejecutores, es uno de los encargados de movilizar los recursos de la comunidad, promoviendo el Programa y sensibilizando a todos sus miembros con la importancia de participar activa y conscientemente en la enseñanza de los niños y las niñas. Para ello debe poseer cualidades que le permitan ser un buen comunicador, participar activamente en los Grupos Coordinadores, poseer iniciativas, conocer técnicas que fomenten la participación de la familia y promover la autogestión comunitaria en apoyo al proceso educativo.

Los promotores reciben una capacitación especializada según la tarea a desarrollar y su formación profesional, para ello determina que se realice inicialmente un diagnóstico de sus posibilidades y necesidades y donde se aborden temas dirigidos a garantizar la educación y desarrollo de los niños y las niñas, formas de procedimiento del trabajo con la familia y la comunidad, científicamente avalados por resultados de investigaciones nacionales e internacionales.

Las acciones de capacitación adquieren diferentes formas y contenidos en función de los grupos, a los grupos que van dirigidos y de sus necesidades. Así se realizan encuentros, preparaciones metodológicas, talleres, seminarios, entre otras, tanto a nivel nacional como provincial, municipal y local. Otras vías de capacitación la constituyen las visitas de asesoramiento y control que se diseñan en las diferentes instancias por el Ministerio de Educación, Educación Física y Recreación, las Universidades Pedagógicas, Cultura, Organizaciones femeninas, Ministerio de Salud Pública, entre otras.

El contenido o soporte pedagógico del programa se presenta en nueve (9) folletos bajo el título “Educa a tu Hijo”, los cuales son utilizados por la familia para realizar las acciones dirigidas a la estimulación del desarrollo integral de sus hijos en el hogar. Cada folleto contiene una presentación que persigue el propósito de sensibilizar a la familia sobre la importancia de realizar una educación sistemática para lograr el óptimo desarrollo de su hijo, recomendaciones de actividades necesarias para estimular su desarrollo socio-afectivo, intelectual, del lenguaje y motriz, así como la formación de valores, hábitos higiénicos, cualidades morales, cuidados de su salud y la prevención de accidentes y una explicación sencilla de las características del pequeño en cada edad:

- Folleto 1 Orientaciones de 0 a 3 meses
- Folleto 2 Orientaciones de 3 a 6 meses
- Folleto 3 Orientaciones de 6 a 9 meses
- Folleto 4 Orientaciones de 9 a 12 meses
- Folleto 5 Orientaciones de 1 a 2 años
- Folleto 6 Orientaciones de 2 a 3 años
- Folleto 7 Orientaciones de 3 a 4 años
- Folleto 8 Orientaciones de 4 a 5 años
- Folleto 9 Orientaciones de 5 a 6 años
- Folleto no enumerado de orientaciones a la gestante

Al finalizar cada folleto aparecen indicadores, en forma de logros que los niños deben alcanzar en cada edad y que permitan a la familia valorar el nivel de desarrollo alcanzado por sus hijos en cada período etéreo.

Una de las constantes más importante del Programa “Educa a tu Hijo” es el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados en su implementación, esta labor la realizan especialistas en estas edades que forman parte de los equipos de la Educación Preescolar, así como los miembros de los diferentes organismos y organizaciones de los Grupos Coordinadores, que desde el nivel nacional hasta el municipal son los encargados de asesorar y controlar la calidad de su realización y para lo que se utilizan diferentes alternativas:

- Visitas de asesoramiento y/o de Ayuda Metodológica, donde se demuestra cómo hacer a partir del estado real en que se encuentra el aspecto a entrenar.
- Visitas de inspección y/o Especializadas, para comprobar y evaluar cómo se han generalizado los modos de hacer a partir del entrenamiento conjunto.
- Visitas con la participación de los organismos y organizaciones que integran los Grupos Coordinadores para perfeccionar su accionar y enriquecer el Plan de Acción.
- Talleres, reuniones y despachos, entre otras.

En la Dirección Municipal de Educación, el metodólogo responsable del componente Programa “Educa a tu Hijo”, tiene como parte de sus funciones la capacitación de las promotoras de cada uno de los consejos populares del municipio y ellas a su vez, la de preparar a los diferentes agentes educativos (ejecutores, familia y miembros de la comunidad), lo que la convierte en la máxima responsable de la preparación a las promotoras para la gestión de la formación laboral.

El Programa “Educa a tu Hijo” dirige sus actividades a potenciar a la familia para asumir la responsabilidad de estructurar, orientar y conducir un proceso educativo encaminado al desarrollo, que sólo es posible cuando se logra la participación activa del niño, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses. En este sentido, ambos roles se conjugan y se expresan en un quehacer conjunto en el que la familia y su hijo, al hacer, se desarrollan.

La familia desempeña un papel importante, de hecho, el más importante, en el desarrollo de este Programa, ya que educa a su hijo en el hogar desde edades tempranas, y es la institución más estable en la sociedad humana a través de todos los tiempos.

“El Estado reconoce en la familia la célula fundamental de la sociedad y le atribuye responsabilidades y funciones esenciales en la educación y formación de las nuevas generaciones”. Por lo que en nuestra sociedad y en estos momentos, urge realizar un trabajo educativo y de orientación a la familia donde cada uno de sus miembros eduque correctamente, por eso es importante orientarlo adecuadamente con el Programa “Educa a tu Hijo”.¹³

La edad preescolar tiene como fin lograr el máximo desarrollo integral posible en los niños y las niñas. En este enfoque integral se concibe la educación en valores a partir del desarrollo de cualidades, el establecimiento de relaciones interpersonales entre los niños y con los adultos. Por tanto, lo importante es garantizar que en el niño y la niña se desarrollen habilidades del conocimiento y que se sienten las bases para el logro de estas potencialidades de la edad.

Una de las particularidades de la edad preescolar consiste en que está caracterizada por numerosos períodos sensitivos del desarrollo. Un período sensitivo es, al decir de Vigotski, aquel momento del desarrollo en el cual una

determinada cualidad o proceso psíquico encuentra las mejores condiciones para su realización. De no ejercerse una acción educativa sobre la cualidad o proceso el momento se pierde y luego, aunque se puedan formar esta cualidad o proceso, estos nunca tendrán la misma calidad que si se hubieran formado en su propio período sensitivo.

Es esta la razón por la que la investigadora centra este trabajo, sobre la base del estudio de diferentes leyes, principios y teorías necesarias, en el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad en los niños y las niñas de 3 a 6 años de vida que reciben atención educativa por vía no institucional, a través de la capacitación de las promotoras del programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral desde el cumplimiento de sus funciones en los 15 consejos populares de municipio Banes.

El niño se educa para participar activamente como creador en la vida social, por ello su proceso educativo está íntimamente relacionado con los problemas de la realidad. La familia como protagonista de la educación de sus hijos, ejerce su influencia educativa con gran fuerza, por tanto, deberá lograrse la coherencia en la dirección de estas dos influencias, de forma tal que se conjuguen armónicamente y se refuercen mutuamente tomando como punto de partida, el enfoque histórico cultural del desarrollo psíquico establecido por L. S. Vigotski que centra su interés en el desarrollo integral del hombre, determinado en lo fundamental por la experiencia socio-histórica.

La teoría del desarrollo de las funciones psíquicas superiores, elaborada por este genial psicólogo posee un valor teórico y metodológico incuestionable, ya que

¹³ Constitución de la República de Cuba, Capítulo IV “Familia”, Artículo 35.

proporciona tesis, leyes, principios y categorías fundamentales que le dan base a un sistema teórico que sirve de marco para esta investigación.

En el inicio de cada edad deberá estudiarse la relación que establece el sujeto con el entorno social que le rodea, lo que conduce a un concepto clave en esta teoría: la categoría situación social del desarrollo (SSD), donde la relación del niño y la niña con cada uno de los agentes educativos de su entorno que van a determinar las líneas del desarrollo, la forma y la trayectoria que les permitirán adquirir nuevas cualidades de la personalidad considerando a la realidad social como la primera fuente de su desarrollo.

La SSD tiene como unidad de análisis – decía Vigotsky a la vivencia. Esta no es más que la relación afectiva con el medio. El niño posee vivencias que guarda de una forma u otra en su memoria, a la vez que experimenta otras nuevas provenientes de sus relaciones con el mundo real y que se transforma constantemente como resultado del carácter cambiante de estas relaciones. De ahí la importancia de la preparación de estos agentes porque de esta depende el modo de actuación del niño y la niña.

Teniendo el nivel alcanzado se sigue a la siguiente categoría que es la zona de desarrollo próximo. En ella se expresan las potencialidades del niño y la niña y se define por la distancia entre las posibilidades que tiene para realizarlas independientemente (desarrollo actual) o en colaboración con el adulto (agentes educativos) o contemporáneos más capaces (desarrollo potencial). Donde juega un papel fundamental las actividades conjuntas.

De estas ideas se puede resumir un sistema de principios que se deducen de los del propio Vigotski y sus seguidores. Ellos sirven de hilo conductor en la investigación para el trabajo de gestión y desarrollo de la formación laboral. Entre estos principios se encuentran:

1. Principio de la unidad e interrelación actividad-comunicación.
2. Principio de la interrelación dialéctica entre lo biológico, lo social y lo psicológico.
3. Principio de la naturaleza histórico-social de la psiquis.
4. Principio de la interrelación dialéctica entre enseñanza y desarrollo.

El principio de la unidad e interrelación entre la actividad y la comunicación plantea que la actividad como unidad molar de la vida y proceso dirigido a la obtención de un motivo está presente en todo proceso comunicativo en que el objetivo es interactuar, intercambiar o influirse mutuamente las personas.

Con el niño y la niña de edad preescolar hay que dedicar varios momentos del día a una conversación amena. Los temas deben centrarse en las interrogantes del niño, su vida en el grupo de atención educativa, su relación con las personas que le rodean familia, vecinos, amigos, las cosas que le preocupan, el fomento del amor por las personas, el trabajo que desempeñan. Despertar en ellos el interés por realizar actividades prácticas y laborales que les permitan sentirse necesarios y orgullosos del resultado de la labor realizada. Las cualidades laborales positivas no solamente se manifiestan, sino que se forman dentro de la actividad laboral.

El *principio de la interrelación dialéctica entre lo biológico, lo social y lo psicológico*. El desarrollo de dos líneas genéticas: la maduración biológica y el desarrollo social.

Es de significativa importancia el desarrollo biológico del niño y tenerlo en cuenta en el momento de planificar las tareas a desarrollar ya que, si requieren un esfuerzo mayor a sus capacidades, el niño se desmotivará, igual ocurriría si la tarea es “muy fácil” por el hecho de encontrarse por debajo de sus potencialidades. Por lo que es necesario recordar, que las fuerzas físicas de los

niños son muy limitadas, que se cansan rápido. Por esa razón, se debe ser muy cuidadoso en la elección del contenido del trabajo que se le asignará al niño y los materiales u objetos con los que necesite interactuar.

Resumiendo, podemos plantear que la Formación Laboral es un elemento importante en la educación integral de nuestros niños y niñas, ya que no solo contribuye a su desarrollo físico y psíquico, sino que lo integra como un ente activo dentro de la sociedad, consciente de la importancia del trabajo como única manera de resolver los problemas sociales.

Una de las cuestiones más importantes de la psicología y la pedagogía infantil es la que se refiere a la importancia del trabajo creador para el desarrollo general y la maduración de los niños y las niñas.

En este enfoque integral se concibe la formación laboral a partir del desarrollo de cualidades laborales y el establecimiento de relaciones interpersonales entre los niños y entre estos y los adultos.

El principio de la naturaleza histórico-social de la psiquis considera que el carácter histórico-social de lo psíquico está determinado por el proceso de apropiación de la cultura, que es un proceso activo del conocimiento de los objetos y fenómenos de la realidad, de ahí que, si la actividad y la comunicación son apropiadas, mediante este proceso no solo se reproducen o multiplican los productos de la historia social, sino que se enriquecen y perfeccionan. En este proceso juegan un papel fundamental las relaciones con otras personas.

La imitación del comportamiento del adulto es el método por excelencia en la formación de normas y patrones de conducta (cualidades, valores). Los niños a partir de la observación que realizan de los adultos más cercanos, imitan esas

conductas. De esto se desprende la necesidad de preparar a los diferentes agentes educativos (promotoras, ejecutores, familia, miembros de la comunidad, organismos y organizaciones) para que sean una fuente proveedora de cualidades laborales que ayuden a los niños en su desempeño social a lo largo de la vida.

El principio de interrelación dialéctica entre enseñanza y desarrollo resume las ideas fundamentales de este enfoque, el mismo parte de la idea de que existe una unidad entre la enseñanza como transmisión dirigida del conocimiento y el desarrollo como automovimiento que genera lo nuevo. Plantea que los procesos de aprendizaje se convierten en proceso de desarrollo, si la enseñanza atiende al nivel del desarrollo alcanzado previamente, a las vivencias del sujeto que aprende, de esta forma la enseñanza puede estimular de diversas formas potencialidades de los niños, considerando sus características personales, vivencias, necesidades, motivos. La enseñanza guía y conduce el desarrollo, si se cumple lo anterior.

El proceso de enseñanza juega un rol especial en el desarrollo de las funciones psíquicas superiores, pues permite la apropiación de la cultura general a la que se aspira con la formación laboral en las más jóvenes generaciones.

Para L. S. Vigotski la enseñanza juega un papel de dirección y conducción del desarrollo de la personalidad. En su concepción de enseñanza se enfatiza el carácter rector que la familia puede jugar en el aprendizaje del niño y la niña al plantear que lo que las personas pueden hacer con la ayuda del otro puede ser más revelador de su desarrollo mental que lo que pueden hacer solos. A este fenómeno lo define como zona de desarrollo próximo (ZDP)

Desde la edad preescolar, cada niño debe tener participación en el trabajo y aquellas sencillas obligaciones que él cumple en la institución y en la familia,

deben hacerse habituales. Solo en presencia de esta condición, el trabajo ejerce en los niños y las niñas la influencia educativa y los prepara en la formación de una moral consciente al respecto.

Hay que educarlos, ante todo, en el amor y el respeto por el trabajo en cualquiera de las formas que se realice. Deben aprender a ejecutar bien cada tarea, con interés y tratar de lograr calidad en cualquier trabajo. Con este descubrimiento se da un vuelco a la forma tradicional de explicar el desarrollo, llevarlo a cabo, diagnosticarlo y pronosticarlo.

Por todo lo expresado, la familiarización con el trabajo de los adultos y la propia actividad de los niños, deben estar estrechamente entrelazadas, establecer este vínculo, constituye una tarea compleja pero necesaria en función de la preparación de la familia para favorecer el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.

Son precisamente estos desafíos, los que imponen la necesidad de profundizar en el tema de la formación laboral por la relación directa que esta tiene con todo el ciclo de formación de la personalidad y por constituir un objetivo en sí del proceso de desarrollo del ser humano, o sea, que es importante realizar acciones específicas para lograr los inicios de la formación laboral desde edades tempranas.

1.3 El programa de capacitación como vía para el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años atendidos por vía no institucional. Fundamentos teóricos.

En el diccionario básico escolar se plantea que: *Programa* sm. 1 Proyecto o plan que refleja las partes que integran una actividad o labor, el orden que deben seguir y otros detalles. *Capacitación* sf. Acción y resultado de preparar a alguien, de

hacerlo capaz o hábil para algo. *Capacitar* vtr. Hacer a una persona capaz o apta para algo.¹⁴

Existen varias formas para definir en qué consiste la capacitación. Por ejemplo, para Coulter, R (2005) “Capacitar es complementar la educación académica del empleado o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan, que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Como cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos se entra al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.”¹⁵

Es entendido también como “Proceso formativo aplicado de manera sistemática y organizada, con el fin de ampliar conocimientos, desarrollar destrezas y habilidades y modificar actitudes. En un proceso continuo de enseñanza-aprendizaje, mediante el cual se desarrolla las habilidades y destrezas de los servidores, que le permitan un mejor desempeño en sus labores habituales.”¹⁶

En Cuba muchos son los investigadores que abordan la capacitación, Guzmán (2003), asume el término como un proceso orientado a la adquisición sistemática de actitudes, conceptos, conocimientos, roles o habilidades con los que se obtiene una mejoría del desempeño en el trabajo. Por tanto, deberá apoyarse en la determinación de las necesidades y los recursos disponibles para satisfacerlas, desde los departamentos de recursos humanos. Sustenta así una propuesta estratégica en la que incluyen sus acciones desde un enfoque de sistema.

¹⁴ Diccionario básico escolar. Centro de Lingüística Aplicada, Santiago de Cuba 2011, Editorial Oriente.

¹⁵ Coulter, Robbins (2005). Administración. Editorial Pearson, Octava Edición, México, ISBN: 970-26-0555-5.

¹⁶ En: www.mineco.gob.gt

Las propuestas de Álvarez de Zayas (1997); Osorio (1998); Novo (1998); Cánovas (2003); Añorga (2004); De Armas (2003) y Leyva (2009) tienden a considerar que las formas de presentar la capacitación pueden ser diversas, pero precisan que deben centrarse en el desarrollo del desempeño, combinar la oferta con la demanda, promulgar y estimular la profundización y actualización de contenidos que resultan del propio desarrollo de las ciencias y del proceso de implementación de las políticas. También insisten en la participación de los agentes externos en combinación con la autovaloración del desempeño como referente esencial para el diseño de la capacitación.¹⁷

Un colectivo de autores de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Félix Varela de la provincia de Villa Clara, (2006), definen la capacitación como un "...proceso de construcción y reconstrucción por parte del sujeto que aprende de conocimientos, formas de comportamiento, actitudes, valores, afectos y sus formas de expresión que se producen en condiciones de interacción social en un medio socio-histórico concreto...", en dependencia del nivel de conocimiento que posea el sujeto, de sus intereses, estados de ánimo, actitudes y valores hacia diferentes esferas de la realidad social y personal, que lo conducen a su desarrollo personal, al intercambio y en ocasiones al desarrollo personal también de los sujetos con los cuales interactúa.

Teniendo en cuenta los criterios abordados por los diferentes autores, en la investigación se asume la capacitación como: la "forma peculiar que combina dialécticamente, la experiencia que posee el sujeto y el estudio sistemático que

¹⁷ Díaz Vera, E. y otros (2015). La capacitación profesional de las promotoras del programa Educa tu Hijo. Revista Universidad y Sociedad vol.7 no.3 Cienfuegos sep.-dic. 2015. Versión On-line ISSN 2218-3620.

debe desempeñar en aras de ascender a escalones cada vez más superiores en el dominio del saber hacer”. (Pérez, 2001).

Cochran-Smith & Lytle (2001), citados por Feixás (2003), confirman que, en general, estos pueden explicar y justificar las ideas básicas para mejorar la enseñanza y el aprendizaje al connotar los tres tipos de conocimientos que deben articular:

- *Conocimiento para la práctica*: se identifica con los que generan los investigadores para que los docentes lo incorporen a sus prácticas.
- *Conocimiento en práctica*: se relaciona con el conocimiento que es percibido como esencial
- *Conocimiento de la práctica*: se infiere de la oportunidad de reflexionar en su práctica y usar un proceso de búsqueda en su propio medio para aprender más acerca de la enseñanza efectiva.

Como Agentes educativos para la primera infancia: una persona o entidades que en su labor realizan acciones educativas con diferentes sectores de la sociedad o grupo etario. Incluye a los profesionales que dentro de la comunidad ejercen una influencia que propicia el desarrollo integral de sus miembros. (Pérez, 2012).

Entre los principales objetivos de la capacitación se encuentran: Preparar al personal para la ejecución de diversas tareas; Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal y profesional, no sólo en sus cargos actuales, sino también, para otras funciones para las cuales la persona puede ser considerada y cambiar la actitud de las personas, así como elevar el nivel de motivación hacia la tarea que desarrolla. En este mismo sentido, tiene entre sus principales funciones:

Transmisión de informaciones y nuevos conocimientos; Desarrollo de habilidades y Desarrollo o modificación de actitudes.

Un programa de capacitación es un programa concreto, dirigido a determinados temas que sirvan para la preparación. La capacitación está directamente relacionada con las habilidades, el conocimiento y las estrategias necesarias para realizar un trabajo determinado. Puede abarcar la enseñanza de nuevas habilidades, la presentación de ideas innovadoras, la oportunidad de practicar y recibir una retroalimentación sobre técnicas o estilos particulares de trabajar.

Como proceso continuo, es preciso capacitar para proporcionar nuevos conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño adecuado del trabajo. “Aunque la capacitación o el entrenamiento auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades. Las actividades de desarrollo, por otra parte, ayudan al individuo en el manejo de responsabilidades futuras, independientemente de las actuales”. (Werther Jr. y Davis, 1998, p. 208).¹⁸

El programa de capacitación es el instrumento que sirve para explicitar los propósitos formales e informales de la capacitación y las condiciones administrativas en las que se desarrollará. Debe responder a las demandas organizacionales y las necesidades de los trabajadores (Fletcher, 2000).

Stoner y Wankel (citados por Rodríguez 2005, p.36), precisan que un programa de capacitación es "un plan de un solo uso, que comprende un conjunto relativamente

¹⁸ García López, José Manuel (2011). El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones. En: <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>

grande de actividades organizacionales que especifica los pasos principales, roles y tiempo así como la unidad responsable de cada paso".

Para Guerrero J. (2015) un programa de Capacitación es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporciona habilidades a una persona para que desempeñe la satisfacción, un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar. Complementando la idea anterior, Para Chiavenato (1998) un programa de capacitación es "un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos" (p. 418).

De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos. En el contexto descrito, es una realidad que toda institución necesita capacitar a su personal, para que realice el trabajo con efectividad y eficiencia. El personal nuevo debe ser sometido constantemente a períodos de entrenamiento pero, también es necesario entrenar al personal que ya tiene tiempo dentro de la organización, incluso a los directivos; para la mejora, innovación y calidad.¹⁹

Guerrero J. (2015) establece como aspectos que contiene un Programa de Capacitación:

- En primer lugar, determinar la necesidad de capacitación que se presenta en el grupo.

¹⁹De Wikipedia, la enciclopedia libre. En: https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_capacitaci%C3%B3n

- En segundo lugar, se constituye la programación de la capacitación, cuyas fases son: definir claramente el objetivo, determinar el contenido de capacitación, elegir del método o técnica de capacitación, también los recursos necesarios tanto humanos como técnicos, la periodicidad con la cual se va a impartir y el lugar donde se dictará la misma. Seguidamente se entra en lo que es el proceso de ejecución de la capacitación que se lleva a efecto por un especialista en la materia y se dirige al nivel jerárquico que se requiere.
- En tercer lugar, se evalúa la eficiencia que generó la implementación de la capacitación. Esto significa que es necesario observar si la información dada fue asimilada y puesta en práctica por los empleados y una vez determinada la situación tomar las acciones pertinentes para el reforzamiento.

En el XIII Seminario Nacional para Educadores (curso 2013-2014) aparece un Modelo de capacitación diferenciada, conformado por cuatro (4) fases que demuestran como explorar la situación real del proceso educativo, de manera que las decisiones que se asuman sean previamente analizadas y planificadas. Responde de manera acertada a cada necesidad y brinda la posibilidad de poder reorientar el proceso de capacitación cuando sea oportuno, a partir del monitoreo de las acciones y su seguimiento.

Fases del modelo de capacitación diferenciada

Primera fase: Determinación o detección de las necesidades de capacitación.

Segunda fase: Planificación y diseño de la capacitación.

Tercera fase: Ejecución de la capacitación diferenciada.

Cuarta fase: Monitoreo, seguimiento y evaluación.

Estos elementos constituyen referentes teóricos que sirven de base para el trabajo con las promotoras del “Educa tu Hijo”, pues la educación preescolar cubana aspira a lograr el máximo desarrollo integral posible de cada niño y niña, comprendido este como un derecho que abarca la atención a la salud, nutrición, desarrollo intelectual, socio-afectivo, motriz y físico, por ello tiene entre sus premisas fundamentales, la formación permanente y capacitación sistemática del personal encargado de la atención educativa de los niños y niñas incluyendo a la familia y a los diversos agentes educativos de la comunidad.

La promotora del Programa “Educa a tu Hijo” como profesional de la Educación Preescolar, debe estar capacitada para potenciar el rol determinante de la familia en la educación y desarrollo integral de los niños de 3 a 6 años en la vía no institucional, promover el vínculo con los diferentes agentes educativos del contexto comunitario donde se desarrolla, proporcionar conocimientos, estimular la interacción y demostrar los métodos para lograr propósitos y amar su profesión.

Estas deben estar orientadas a construir los conocimientos, a desarrollar habilidades y actitudes, modelar la implementación de las normativas y resolver situaciones problemáticas de la práctica y del contexto comunitario desde el cumplimiento de sus funciones.

La capacitación de las promotoras debe tener un carácter flexible, diferenciado y sistemático, que tome en consideración las posibilidades que ofrece la intersectorialidad en estrecho vínculo con los diferentes roles que desempeñan los agentes educativos.

En este sentido, la capacitación que se concibe para la preparación de las promotoras en la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones, debe fundamentarse en la relación que se produce, a decir de Alonso y colectivos de investigadores de CENFOLAB (2012), entre la apropiación del

contenido y la sistematización del carácter politécnico y laboral de la enseñanza desde el método instructivo, educativo y desarrollador, actividades, que realizan las familias con sus hijos dirigidas al desarrollo de las cualidades laborales, requeridas para la producción de artículos o la prestación de servicios de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.

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

El método instructivo, educativo y desarrollador propuesto por Leyva y Mendoza (2002) integra un sistema de procedimientos de carácter generalizador en el cual se desarrollan cualidades laborales en los niños y las niñas, lo anterior hará posible la educación de valores que debe expresar el infante durante el desarrollo de sus modos de actuación que lo impulsen a la prestación de servicios o la producción de artículos de necesidad y utilidad social.

En síntesis, las promotoras mediante la concepción general de este método centrada en lograr la unidad de lo instructivo (apropiación de conocimientos y desarrollo de habilidades manuales e intelectuales requeridas para el trabajo), lo educativo (desarrollo de valores para el trabajo) y lo desarrollador (expresión del crecimiento personal, transformación a lo largo de la vida que van alcanzando desde la instrucción y la educación), diseñarán procedimientos según su creatividad y estilo personal, que permitan favorecer la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones.

EPÍGRAFE 2. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DE LA PREPARACIÓN DE LAS PROMOTRAS DEL PROGRAMA “EDUCA A TU HIJO” DEL MUNICIPIO BANES PARA EL DESARROLLO DE CUALIDADES LABORALES EN LOS NIÑOS Y LAS NIÑAS DE 3 A 6 AÑOS ATENDIDOS POR VÍA NO INSTITUCIONAL

2.1 Procesamiento de la información que se recopila con la aplicación de los instrumentos

El diagnóstico, como proceso, permitió valorar el estado actual de la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral. Para la realización del mismo se establecieron indicadores que permitieron evaluar su preparación en un nivel ALTO, en un nivel MEDIO y en un nivel BAJO.

Indicadores que permitieron valorar la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral:

1. Domina las concepciones teóricas y conceptos que sustentan la gestión y desarrollo de la formación laboral.
2. Diagnostica de manera efectiva y real el estado de la formación laboral de los agentes educativos.
3. Planifica, organiza y desarrolla actividades novedosas para la gestión de la formación laboral desde la diversidad de contextos socioeducativos (familia, comunidad, organismos y organizaciones).
4. Evalúa de forma imparcial el impacto de la aplicación de las actividades para la gestión de la formación laboral desde la implementación del Programa “Educa a tu Hijo y mediante el cumplimiento de sus funciones.

Para considerar el estado de preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” en un nivel ALTO, se debe cumplir los indicadores: 1, 2 y 3 y presentar dificultades en el 4.

Para considerar el estado de preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” en un nivel MEDIO, se debe cumplir con el indicador: 3 y presentar dificultades en el resto.

Para considerar el estado de preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” en un nivel BAJO, deben presentar dificultades en todos los indicadores.

A partir de estos indicadores cualitativos, se efectuó el diagnóstico, para lo cual:

- Se aplicó una prueba diagnóstica para constatar la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones (anexo 1)
- Se desarrollaron encuestas para obtener información sobre la preparación que posee la familia para contribuir al desarrollo de cualidades laborales en sus hijos. (anexo 2)
- Se realizaron entrevistas a miembros de la comunidad, organismos y organizaciones para valorar las carencias y potencialidades del marco comunitario para la gestión de la formación laboral (anexo 3)
- Se realizaron visitas de ayuda metodológica para constatar la preparación que se le brinda a la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos desde los 3 momentos de la actividad conjunta (anexo 4)

Aplicación de la prueba diagnóstica a las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo”. Esta prueba diagnóstica se les aplicó a las 22 promotoras, según el instrumento mostrado en el anexo 1 y sobre la base de los parámetros para la

evaluación, dos (2) promotoras obtuvieron la categoría de BIEN, nueve (9) la categoría de REGULAR y once (11) resultaron con MAL.

Recomendaciones (según criterios emitidos en las preguntas 5 y 6)

- Que se desarrolle una capacitación sobre la gestión de la formación laboral desde la perspectiva del Programa “Educa a tu Hijo” encaminada al desarrollo de cualidades laborales de los niños y las niñas de 3 a 6 años atendidos por vía no institucional, que les permita orientar el trabajo desde el cumplimiento de sus funciones.

El resultado del instrumento permitió constatar a criterio de las propias promotoras del Programa “Educa a tu Hijo”, que no se aprovechan suficientemente los espacios de capacitación y preparación metodológica que reciben para la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones, por lo que aun es insuficiente la preparación que reciben en este sentido.

Aplicación de encuestas a la familia.

Se aplicaron encuestas a 37 familias con el objetivo de obtener información sobre la preparación que poseen para contribuir al desarrollo de cualidades laborales en sus hijos según el instrumento mostrado en el anexo 2, en este sentido, los criterios versan sobre:

- La necesidad de recibir una mayor preparación sobre las cualidades laborales para desarrollarlas en sus hijos y así lograr una educación más integral que les permita ser mejores tanto en lo personal como en la vida laboral futura.
- Las actividades conjuntas en las distintas modalidades estén directamente relacionadas con el tema de la formación laboral teniendo en cuenta el poco dominio popular de estos conceptos y la importancia de su implementación.

Aplicación de entrevistas a miembros de la comunidad, organismos y organizaciones.

Se aplicaron 43 entrevistas a miembros de la comunidad, 52 entrevistas a representantes de los organismos de Salud, Educación, INDER, Justicia, Defensa, Comercio y Seguridad Social y 22 entrevistas a organizaciones (OPJM, UJC, PCC, FMC y CDR) en función de las carencias y potencialidades del marco comunitario para la gestión de la formación laboral (anexo 3); en este sentido, los criterios versaron sobre:

- La importancia de dotar a las futuras generaciones de cualidades laborales basada principalmente en una educación en valores, el respeto a la sociedad y el amor al trabajo.
- La acertada posición de involucrar a todos los agentes educativos para esta labor y darle a la familia la oportunidad de cumplir con su papel dentro de la sociedad socialista.
- Utilizar un programa social y comunitario como lo es el “Educa a tu Hijo” capacitando a las promotoras que juegan un papel fundamental dentro de la comunidad en la que desarrollan su trabajo.

Aplicación de la guía de observación a las actividades conjuntas.

Se realizaron 19 visitas de ayuda metodológica para constatar la preparación que se le brinda a la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos desde los 3 momentos de la actividad conjunta. Con el objetivo de profundizar en este resultado, se aplicó una guía de observación a actividades conjuntas (anexo 4) partiendo de los criterios de calidad de las mismas, se muestran como principales carencias de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” durante su desempeño docente para la gestión de la formación laboral:

- No muestran conocimiento de las concepciones teóricas que orientan la gestión de la formación laboral, centrandolo solo su trabajo en las áreas de desarrollo del programa educativo vigente.
- Falta efectividad en el desarrollo integral que alcanzan los niños y las niñas de 3 a 6 años, especialmente en el enriquecimiento de la formación laboral y en la integración e interacción de la familia con sus hijos para el desarrollo de cualidades laborales durante los tres momentos de la actividad conjunta.
- No se aprovechan al máximo los tres momentos de la actividad conjunta para la gestión de la formación laboral, con énfasis en el 1er y 3er momento.
- Es limitado el número de actividades que se planifican que permitan el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años, particularmente en el 2do momento de la actividad conjunta.
- No se utilizan todos los espacios que ofrece el marco comunitario para la gestión de la formación laboral, lo que afecta el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.
- Es limitado el nivel de aplicación de actividades para la gestión de la formación laboral desde el proceso educativo, el trabajo metodológico, comunitario y de inserción de los organismos y las organizaciones teniendo en cuenta el carácter intersectorial del Programa “Educa a tu Hijo”.

Teniendo en cuenta el diagnóstico inicial realizado para determinar el estado actual de la preparación de las promotoras a partir de los indicadores propuestos, se refleja a continuación el resultado del mismo en las siguientes tablas.

Tabla 1. Estado de la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral.

Indicador para medir la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la formación laboral	Demuestra	Demuestra en parte	No demuestra
1. Domina las concepciones teóricas y conceptos que sustentan la gestión y desarrollo de la formación laboral.	2 (9,1 %)	0 (0 %)	20 (90,9 %)
2. Diagnostica de manera efectiva y real el estado de la formación laboral de los agentes educativos.	2 (9,1 %)	0 (0 %)	20 (90,9 %)
3. Planifica, organiza y desarrolla actividades para la gestión de la formación laboral desde la diversidad de contextos socioeducativos (familia, comunidad, organismos y organizaciones).	2 (9,1 %)	9 (40,9 %)	11 (50,0 %)
4. Evalúa de forma imparcial el impacto de la aplicación de las actividades para la gestión de la formación laboral desde la implementación del Programa “Educa a tu Hijo” y mediante el cumplimiento de sus funciones.	2 (9,1 %)	0 (0 %)	20 (90,9 %)

Tabla 2. Preparación actual y real de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones (criterios emitidos)

Escalas evaluativas	Cantidad	Porcentaje
Alto	2	9,1 %
Medio	9	40,9 %
Bajo	11	50,0 %

Luego de un profundo análisis basado fundamentalmente en los resultados del diagnóstico realizado a las promotoras, a partir de la utilización de métodos y técnicas de investigación como: prueba diagnóstica a promotoras (anexo 1), encuestas a familias atendidas por el PETH (anexo 2), entrevistas a miembros de la comunidad, organismos y organizaciones (anexo 3), observación de actividades

conjuntas (anexo 4) y diferentes visitas a los consejos populares (anexo 5), se concluye que en lo referido a la gestión de la formación laboral:

- aún es insuficiente la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral desde el cumplimiento de sus funciones,
- es limitada la preparación que recibe la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos,
- no se aprovechan al máximo las potencialidades que brinda el contexto comunitario para la gestión de la formación laboral,
- aún es insuficiente la preparación de los miembros de los Grupos Coordinadores a nivel de Consejo popular para lograr, con un carácter intersectorial, la gestión de la formación laboral.

EPÍGRAFE 3. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A PROMOTORAS DEL “EDUCA A TU HIJO” PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL.

Para responder a la necesidad de estructurar la capacitación a varios agentes educativos, que participan en la atención al desarrollo integral de la primera infancia, se concibió diseñar un programa de capacitación para la gestión de la formación laboral con enfoque diferenciado, que tome en consideración las insuficiencias y potencialidades, detectadas en el diagnóstico realizado a las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” más directamente relacionados con la atención integral a los niños y niñas de 3 a 6 años, cuya diversidad se manifiesta en cuanto a procedencia, experiencia, preparación y funciones que requiere cumplimentar, según su desempeño en cualquiera de las dos formas en que se atiende la educación inicial y preescolar.

Los referentes teóricos en los cuales se sustenta la propuesta del Programa de Capacitación a promotoras del “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación

Laboral (en lo adelante PCPGFL) que se propone, parten del Modelo de Capacitación Diferenciada para agentes educativos que atienden a los niños de 0 a 6 años²⁰, de los Principios del Programa Educativo Vigente y los resultados del proyecto de investigación que llevan a cabo los investigadores Leyva y otros, del Centro de Estudio para la Formación Laboral (CENFOLAB) de la Universidad de Holguín, entendida como el proceso y resultado del desarrollo de cualidades laborales de la personalidad que orienta al sujeto a prestar servicios o a obtener productos de necesidad y utilidad social en su transformación a lo largo de la vida.

“Como parte del Programa Director para el reforzamiento de valores fundamentales en la sociedad cubana actual, se dedica especial atención a *la formación laboral de los estudiantes en todos los niveles educacionales*, desde la educación preescolar. La combinación del estudio con el trabajo, como principio rector de la educación, ha caracterizado y distinguido a la escuela cubana en las condiciones existentes, en el país...continuar desarrollándose progresivamente en sus diversas modalidades, con vistas a contribuir a la formación plena de una conciencia de productores en los educandos, y a prepararlos, desde su más temprana edad, para vivir en una sociedad de trabajadores”.²¹

El objetivo fundamental del PCPGFL es poner en manos de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” un procedimiento que pueda incorporar a sus métodos y estilos de trabajo para convertirse en un modo de actuación, con el fin de

²⁰ XIII Seminario Nacional para Educadores (curso 2013-2014). Modelo de Capacitación Diferenciada para agentes educativos que atienden a los niños de 0 a 6 años, de las Dras. C. Margarita Pérez Morán e Iraida Pérez Travieso y la MSc. Mercedes Leyva Lugo.

²¹ Conferencia inaugural de la Ministra en Pedagogía 2011.

favorecer el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.

El PCPGFL, asume la acción participativa de los diversos agentes que se involucran, acude y se apoya en la inteligencia colectiva de las personas implicadas, las que participan una vez identificadas las necesidades de capacitación en la determinación de las acciones transformadoras y su puesta en práctica, así como en los análisis correspondientes a su marcha y en su evaluación final, como activos partícipes.

Este PCPGFL demuestra como explorar la situación real del proceso educativo, de manera que las decisiones que se asuman sean previamente analizadas y planificadas. Responde de manera acertada a cada necesidad y brinda la posibilidad de poder reorientar el proceso de capacitación cuando sea oportuno, a partir del monitoreo de las acciones y su seguimiento, con el fin de lograr en cada promotora y demás agentes educativos:

- Su compromiso con el cumplimiento de las acciones propuestas.
- Incorporación al quehacer pedagógico cotidiano de formas de atención más efectivas y pertinentes.
- Apropiación de conocimientos, habilidades y evidenciar cambios actitudinales.
- El resultado de la evaluación debe ser congruente con el impacto que se puede apreciar en la preparación y desempeño de cada agente educativo, el desarrollo alcanzado en los niños-as con los cuales actúa directamente y/o en la preparación de las familias.

FASES DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A PROMOTORAS DEL “EDUCA A TU HIJO” PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL (PCPGFL)

- PRIMERA FASE: Determinación o detección de las necesidades de capacitación.
- SEGUNDA FASE: Planificación y diseño de la capacitación.
- TERCERA FASE: Ejecución de la capacitación diferenciada.
- CUARTA FASE: Monitoreo, seguimiento y evaluación.

PRIMERA FASE: Detección de necesidades de capacitación

Objetivo: Diagnosticar el estado de preparación de las promotoras, la familia y demás agentes educativos para la gestión de la formación laboral.

Fecha a desarrollarse: Julio de 2015

El momento de realizar el diagnóstico, identificación o detección de las necesidades de capacitación o aprendizaje es muy importante la parte investigativa (información del comportamiento real y el deseado), la comparación (búsqueda de correspondencia entre el estado real y el deseado para hallar la mencionada brecha), el análisis de la brecha (permite deslindar los problemas que se resuelven mediante la capacitación de los que no se resuelven por esa vía) y, por último, la valoración de las necesidades (cuya precisión permite elaborar los objetivos de la capacitación).

En esta primera fase se previeron una serie de instrumentos que permitieran revelar no solo necesidades, sino las potencialidades de las promotoras como agentes educativos, las cuales por su experiencia profesional, por la formación recibida anteriormente pueden ser aprovechados, desde el propio momento de la

planificación y diseño de la capacitación, así como durante el proceso de su ejecución ya sea en una u otra vía para llevar a cabo y con éxito la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones.

Acciones:

1. Aplicar prueba diagnóstica a promotoras del Programa “Educa a tu Hijo”.

Objetivo: Valorar la preparación real de las promotoras para la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones.

2. Realizar encuestas a las familias.

Objetivo: Determinar las necesidades y potencialidades de las familias para contribuir al desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.

3. Desarrollar entrevistas a ejecutores, miembros del grupo coordinador y vecinos de la comunidad.

Objetivo: Conocer las posibilidades que brinda el contexto comunitario para la formación laboral de sus miembros Más pequeños.

4. Realizar visitas a los hogares.

Objetivo: Recopilar información sobre las tareas hogareñas en que participa el niño que favorezca el desarrollo de cualidades laborales.

5. Observación de actividades conjuntas grupales e individuales.

Objetivo: Valorar la preparación integradora que recibe la familia para guiar el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.

Instrumentos utilizados:

- Prueba Diagnóstica a Promotoras. Tipo de evaluación cualitativa.

Objetivo: Diagnosticar la preparación de las promotoras del PETH para la Gestión de la Formación Laboral desde el cumplimiento de sus funciones.

- Encuesta a la Familia.

Objetivo: Obtener información sobre la preparación que posee la familia para contribuir al desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.

- Entrevista a los miembros de la comunidad, organismos y organizaciones.

Objetivo: Valorar las carencias y potencialidades del marco comunitario para la Gestión de la Formación Laboral.

- Guía de observación a las actividades conjuntas

Objetivo: Constatar la preparación que se le brinda a la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos e hijas desde los tres momentos de la actividad conjunta.

SEGUNDA FASE: Planificación y diseño de la capacitación.

Objetivo: Planificar y diseñar la capacitación a partir de la selección de temas para la preparación de las promotoras, la familia y demás agentes educativos para la gestión de la formación laboral.

Fecha a desarrollarse: Septiembre de 2015

Se asume que el diseño de capacitación es el “resultado de una actividad especializada dirigida a profundizar en los conocimientos y desarrollar

capacidades y habilidades para que los agentes educativos de que se trate tengan un mejor y consciente desempeño”.

Toda la planificación de capacitación y mucho más si esta tiene un carácter diferenciado requiere, previamente, tener en cuenta los recursos humanos y materiales, así como las variantes posibles de solución, de manera que, al terminar la elaboración del diseño, sea realizable. El plan de capacitación debe basarse en las necesidades reales producto de la aplicación de los instrumentos.

La selección de los temas y la formulación de los objetivos deben tener un sentido práctico para los participantes. Esta formulación lleva aparejada la determinación de las vías educativas que se deben utilizar.

El momento (hora y lugar) o la selección del espacio para las actividades planificadas en el diseño son muy importantes por lo que se determinó que el espacio de la Capacitación a promotoras que se desarrolla por sistema en la última semana de cada mes sería el momento idóneo, unida a la precisión de los participantes y del responsable de la actividad propuesta.

El diseño de la capacitación debe ser objetivo, se deben proyectar acciones que permitan su ejecución con calidad. También debe ser dinámico y flexible, que permita su rediseño y perfeccionamiento en correspondencia con las nuevas necesidades que puedan surgir.

El carácter diferenciado de la capacitación debe estar presente en el diseño y esta puede estar dada por la experiencia del agente, por el rol o función que desempeña, por el grado en que este domina los conocimientos, así como las habilidades que posee para desempeñarse adecuadamente.

Acciones:

1. Procesar la información y planificar la capacitación

Realizar un análisis profundo de la información recopilada y la valoración de los datos.

Fecha a desarrollarse: Octubre de 2015

TERCERA FASE: Ejecución de la capacitación diferenciada.

Objetivo: Capacitar con carácter diferenciador a las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones.

Fecha a desarrollarse: Octubre de 2015 a Marzo de 2016

La fase de ejecución es decisiva, pues en el modelo que se presenta se trata de la puesta en marcha de todas las acciones previstas en el diseño elaborado. Es, sin duda, la fase que permite el logro del objetivo final, sin embargo, debe tenerse en cuenta, en el proceso de ejecución, entran ya elementos de la cuarta fase del modelo.

Acciones:

1. Desarrollar Actividades Metodológicas Instructivas.

Objetivo: Capacitar a las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral.

- Tema 1: Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral. Concepto. Importancia. (Octubre)
- Tema 2: La Formación Laboral y la necesidad de su Gestión para la formación de las nuevas generaciones. Papel de la promotora y demás agentes educativos. (Octubre)

- Tema 3: El desarrollo de Cualidades Laborales en la personalidad de los niños y las niñas de 3 a 6 años atendidos por el Programa “Educa a tu Hijo”, papel protagónico de la familia. (Noviembre)
- Tema 4: La familia, su papel como modelo educativo en el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos. (Noviembre)
- Tema 5: El amor hacia el trabajo de los adultos, su valor social. (Diciembre)
- Tema 6: La Actividad Conjunta y la Formación Laboral. Condición integradora del contenido. (Enero)
- Tema 7: El juego de roles, el huerto, el jardín y el rincón de la naturaleza en el Programa “Educa a tu Hijo”, una alternativa para desarrollar en los niños y las niñas cualidades laborales. (Febrero)
- Tema 8: La comunidad como contexto educativo, sus potencialidades para la gestión de la Formación Laboral. (Febrero)
- Tema 9: La gestión de la formación laboral en el contexto comunitario, opciones aprovechables. (Marzo)
- Tema 10: La formación laboral. Su divulgación. (Marzo)

2. Desarrollo de Talleres Metodológicos

Objetivo: Elaborar alternativas y discutir propuestas para el tratamiento a la gestión de la formación laboral, y de una manera cooperada, arribar a conclusiones generales.

- Tema 1: ¿Qué entiendo por formación laboral? ¿Qué cualidades laborales me permiten cumplir, satisfactoriamente, con mis funciones? (Octubre)

- Tema 2: ¿Cómo, cuándo y dónde preparar a la familia para la formación laboral de sus hijos? (Noviembre)
- Tema 3: ¿Cómo lograr que la familia brinde un modelo formativo ideal? Planificar y desarrollar Actividades Conjuntas que permitan a la familia el desarrollar cualidades laborales en sus hijos. (Noviembre)
- Tema 4: Confección de juguetes con materiales desechables y recuperables para los argumentos del juego de roles. (Diciembre)
- Tema 5: Planificación del trabajo en el huerto, jardín de la comunidad y rincón de la naturaleza. (Enero)
- Tema 6: La planificación de visitas a diferentes lugares de la comunidad que contribuyan a la gestión de la formación laboral. (Febrero)
- Tema 7: Confección de medios para la divulgación de la formación laboral en la comunidad. (Febrero)
- Tema 8: Formación laboral y Programa “Educa a tu Hijo” (Marzo)

3. Realizar Actividades Metodológicas Demostrativas.

Objetivo: Demostrar cómo se concretan las proposiciones metodológicas realizadas para la gestión de la formación laboral.

- Actividad Conjunta, Charla Educativa a la familia y Visita al Hogar. (Enero)
- Capacitación a ejecutores. (Febrero)
- Capacitación al Grupo Coordinador. (Marzo)

4. Dirigir Visitas de Ayuda Metodológica a los 15 consejos populares.

Objetivo: Demostrar los métodos y procedimientos a seguir por las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral. (Durante toda la fase)

CUARTA FASE: Monitoreo, seguimiento y evaluación.

Objetivo: Controlar, valorar y evaluar la dirección del trabajo metodológico de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” y su efectividad en la Gestión de la Formación Laboral.

Fecha a desarrollarse: Abril a julio de 2016

Esta fase debe ser estudiada como un sistema de retroalimentación que corrige y orienta las acciones en la dirección adecuada, de acuerdo a los objetivos propuestos. El “seguimiento”, también llamado por algunos “monitoreo”, se asume como “la supervisión continua de la ejecución de una actividad con el fin de asegurar que las acciones planteadas se lleven a cabo de acuerdo con el diseño concebido para ellas”. Tiene como fin recopilar y procesar datos que, debidamente analizados, puedan facilitar la adopción de decisiones que contribuyan a mantener o a orientar la conducción de las acciones hacia el objetivo, lo cual permite, tomar las medidas necesarias para remediar las insuficiencias encontradas.

Una vez concluido el programa de capacitación, resulta necesario evaluar en qué medida los agentes educativos se han apropiado de los conocimientos y habilidades planificados como objetivos y cómo los han incorporado a su desempeño en la práctica.

Acciones:

1. Dirigir Visitas Especializadas a las 22 promotoras de los 15 consejos populares en el municipio Banes.

Objetivo: Evaluar la planificación, implementación y efectividad del trabajo metodológico desarrollado por las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral.

Tiempo total para desarrollar el Programa de Capacitación: 13 meses

Responsable: Metodóloga responsable del programa “Educa a tu Hijo”.

Participantes: Promotoras del Programa “Educa a tu Hijo”

Otros Participantes: Metodólogos del Departamento de Preescolar de la DME en Banes, miembros de los grupos coordinadores de cada consejo popular y del municipio, familias, miembros de la comunidad, ejecutores y niños y niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.

EPÍGRAFE 4. VALORACIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A PROMOTORAS DEL PROGRAMA “EDUCA A TU HIJO” PARA LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN LABORAL.

Para constatar la factibilidad y el valor práctico del PCPGFL propuesto en función de contribuir a la solución del problema profesional declarado, se parte del análisis de los elementos que se tienen en cuenta para valorar la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral. Dentro de estos elementos se encuentran: domina las concepciones teóricas y conceptos que sustentan la gestión y desarrollo de la formación laboral; diagnostica de manera efectiva y real el estado de la formación laboral de los agentes educativos; planifica, organiza y desarrolla actividades novedosas para la gestión de la formación laboral desde la diversidad de contextos socioeducativos (familia, comunidad, organismos y organizaciones) y evalúa de forma imparcial el impacto de la aplicación de las actividades para la gestión de la formación laboral

desde la implementación del Programa “Educa a tu Hijo y mediante el cumplimiento de sus funciones.

Teniendo en cuenta estos elementos se desarrollaron:

- Reunión metodológica con los participantes (Metodólogos del Departamento de Preescolar de la DME en Banes, miembros de los grupos coordinadores de cada consejo popular y del municipio) con el objetivo de darles a conocer la importancia y la necesidad de realizar la capacitación. Se les explicó y debatió profesionalmente, logrando un buen nivel de comprensión y aceptación.
- Tres (3) Talleres de socialización con promotoras, familias, miembros de la comunidad, ejecutores y niños y niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional, para lo cual se seleccionó a todo el universo de promotoras, ya que el objetivo es capacitarlas a todas en la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones.

Taller de socialización # 1

TÍTULO: Deficiencias detectadas durante el diagnóstico a las promotoras del “Educa a tu Hijo”, relacionadas con el proceso de formación laboral, con énfasis en el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.

OBJETIVO: reflexionar acerca de las deficiencias existentes en el proceso de formación laboral y revelar la necesidad de diseñar acciones encaminadas a desarrollar cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional.

MÉTODOS Y TÉCNICAS EMPLEADAS: debate abierto y en grupo, reflexiones grupales y técnicas participativas.

MEDIOS UTILIZADOS: materiales impresos (hojas didácticas) y digitalizados.

EVALUACIÓN: análisis y debate en cuanto a la importancia de la temática de las cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional, sobre la base de las experiencias vividas hasta el momento.

En este primer taller se precisaron las carencias, es decir las necesidades de capacitación que tenían para la gestión de la formación laboral en la diversidad de contextos socioeducativos. Se tomó como punto de partida el resultado del diagnóstico inicial realizado en la prueba diagnóstica (anexo 1) cuyo resultado como se puede apreciar en el Gráfico 1, se comportó en la siguiente forma: De 22 promotoras del Programa “Educa a tu Hijo”, solo dos (2), mostraron un alto nivel de preparación para la gestión de la formación laboral, en nueve (9) fue de un nivel medio y en 11 de un nivel bajo.



Taller de socialización # 2

TÍTULO: Sistematización teórica relacionada con el tratamiento de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional, ventajas y desventajas para el trabajo con la familia.

OBJETIVO: analizar las diferentes concepciones relacionadas con las cualidades laborales, así como las ventajas y desventajas para el trabajo con la familia.

MÉTODOS Y TÉCNICAS EMPLEADAS: debate y reflexión individual y grupal, relatos de experiencias y técnicas participativas.

MEDIOS UTILIZADOS: materiales impresos (hojas didácticas) y digitalizados.

EVALUACIÓN: análisis y debate en cuanto a la importancia de la temática de las cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional, sobre la base de las experiencias vividas hasta el momento.

En el segundo taller se sistematizaron elementos a tener en cuenta para el tratamiento de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional, ventajas y desventajas para el trabajo con la familia, elementos de vital importancia para el trabajo. Se fortaleció la preparación de las promotoras en cuanto al proceso de formación laboral principalmente, cómo organizar el mismo, donde se trabaje el desarrollo de cualidades laborales.

Taller de socialización # 3

TÍTULO: Constatación la preparación que se le brinda a la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos desde los 3 momentos de la actividad conjunta.

OBJETIVO: reflexionar sobre las diferentes vías para la realización de las actividades relacionadas con las cualidades laborales, así como las ventajas y desventajas para el trabajo con la familia.

MÉTODOS Y TÉCNICAS EMPLEADAS: debate y reflexión individual y grupal, relatos de experiencias y técnicas participativas.

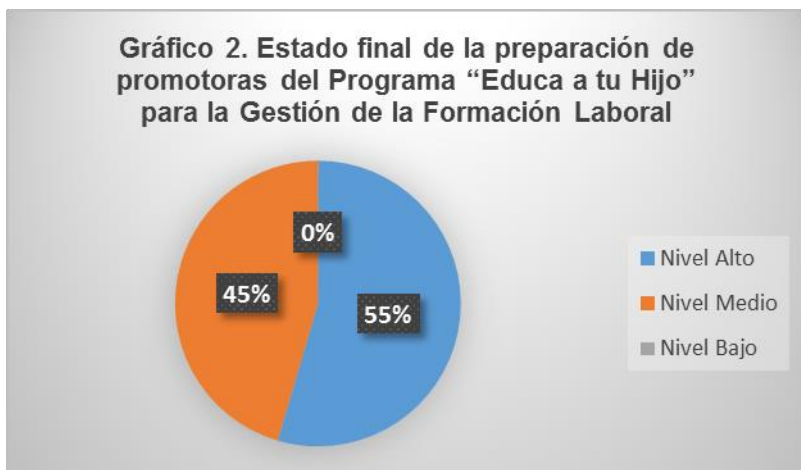
MEDIOS UTILIZADOS: materiales impresos (hojas didácticas) y digitalizados.

EVALUACIÓN: debate sobre la preparación que recibe la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos, desde las actividades conjuntas que desarrollan las promotoras a los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional, sobre la base de las experiencias vividas hasta el momento.

En este tercer taller se analizaron elementos importantes sobre el desempeño docente de las promotoras en el desarrollo de las actividades conjuntas que desarrollan para el tratamiento de cualidades laborales, sobre las ventajas y desventajas para el trabajo con la familia. Se demostró que las promotoras no sólo centran su trabajo en las áreas de desarrollo del programa educativo, sino pueden hablar de las concepciones que orientan la gestión de la formación laboral y aprovechan las diversas actividades que desarrollan, así como las potencialidades de los tres momentos de la actividad conjunta.

Luego de realizar la capacitación se aplican nuevamente instrumentos para valorar el estado final de la preparación de las promotoras del “Educa a tu Hijo” que, a través de la comparación de sus resultados con el diagnóstico del estado inicial, se observan transformaciones positivas. Como se puede apreciar en el Gráfico 2 (después de realizada la capacitación según el PCPGFL), el diagnóstico obtenido, se comportó en la siguiente forma: De 22 promotoras del Programa “Educa a tu Hijo”, 12 manifestaron un nivel alto en su preparación para la gestión de la

formación laboral, 10 fue de nivel medio, y como algo significativo se apreció que ninguno alcanzó un nivel bajo.



En la tabla 3 se muestra una comparación entre los datos obtenidos del diagnóstico inicial y el final, acerca de la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral.

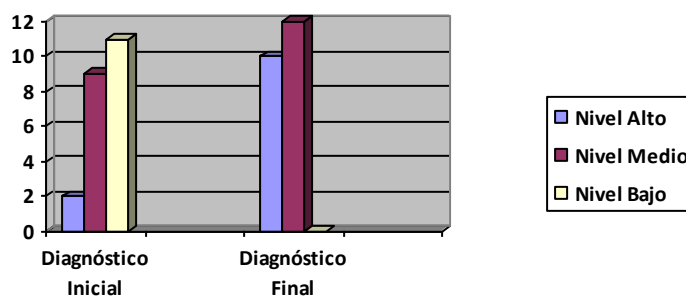
Tabla 3. Comparación entre el diagnóstico inicial vs diagnóstico final. Desarrollo de la preparación de las promotoras para la gestión de la formación laboral.

Escala Evaluativa	Diagnóstico Inicial		Diagnóstico Final	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Alto	2	9,1 %	12	54,5 %
Medio	9	40,9 %	10	45,5 %
Bajo	11	50,0 %	0	0,0 %

Al establecer esta comparación se pudo constatar que hubo un mejoramiento en el desarrollo de la preparación de promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la gestión de la formación laboral ya que:

- De 2 promotoras ubicadas en el nivel alto de desarrollo de la preparación para la gestión de la formación laboral, ascendió a 12, es decir de un 9,1% se incrementó a un 54,5% de la muestra capacitada.
- De 9 promotoras ubicados en el nivel medio de desarrollo de la preparación para la gestión de la formación laboral, ascendió a 10, es decir de un 40,9% se incrementó a un 45,5% de la muestra capacitada.
- De 11 promotoras ubicados en el nivel bajo de desarrollo de la preparación para la gestión de la formación laboral, se logró con la capacitación realizada que ninguno se ubicara en esta categoría.

En el Gráfico 3 se muestra esta comparación.



Principales transformaciones de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” luego de la aplicación del PCPGFL

- Se eleva la preparación de las promotoras para diagnosticar las cualidades laborales a partir de los rasgos que las caracterizan, tipifican y singularizan en la Educación preescolar.
- Mejora el desempeño de las promotoras y manifiestan interés por la búsqueda de los contenidos sobre cualidades laborales, de manera particular las que se relacionan con los niños y las niñas de 3 a 6 años, lo que demuestra la incidencia de la investigación en este sentido.

- Se aprecia mayor creatividad en las actividades que se planifican, así como se incrementó el número de las mismas en función del desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años.
- Existe mayor preparación de las promotoras sobre la formación laboral, lo que influye de manera positiva en el aprovechamiento de las potencialidades que brinda el contexto comunitario para elaborar actividades de carácter laboral, a partir del dominio de métodos que les permiten desarrollar la actividad conjunta.
- Se presentan atisbos del desarrollo que deben alcanzar los niños y las niñas de 3 a 6 años, en el enriquecimiento de la formación laboral y en la integración e interacción de la familia con sus hijos para el desarrollo de cualidades laborales durante los tres momentos de la actividad conjunta.
- Se ha favorecido el nivel de aplicación de actividades para la gestión de la formación laboral desde el proceso educativo, el trabajo metodológico, comunitario y de inserción de los organismos y las organizaciones teniendo en cuenta el carácter intersectorial del Programa “Educa a tu Hijo”.

Estas transformaciones demuestran la pertinencia y efectividad de la aplicación del PCPGFL que se propone, en aras de favorecer el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional para la Gestión de la Formación Laboral.

Se han cumplido las expectativas al lograrse transformaciones no sólo en las promotoras, sino también en las familias y de manera general en los implicados en su dirección desde el papel de Metodólogos del Departamento de Preescolar de la DME en Banes y miembros de los grupos coordinadores a nivel municipal de consejo popular.

CONCLUSIONES

La profundización en los fundamentos teóricos y metodológicos de la formación laboral realizada en esta investigación, permite reafirmar que la labor de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo”, como agentes de cambio, tiene efecto transformador en el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa, por vía no institucional, para la Gestión de la Formación.

El estudio diagnóstico realizado, permitió constatar que aún es insuficiente la capacitación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral, lo que limita la preparación que recibe la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos.

El PCPGFL con enfoque diferenciado, asume la acción participativa de los diversos agentes que se involucran, pone en manos de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” un procedimiento para que, desde el trabajo metodológico y de superación, sistematicen y generalicen el tratamiento a la formación laboral, y puedan incorporarlo a sus métodos y estilos de trabajo para convertirse en un modo de actuación, con el fin de favorecer el desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años que reciben atención educativa por vía no institucional, según su desempeño en cualquiera de las dos formas en que se atiende la educación inicial y preescolar.

La instrumentación en la práctica del PCPGFL que se propone, genera transformaciones no sólo en las promotoras del “Educa a tu Hijo”, sino también en las familias y, de manera general, en los implicados en su dirección desde el papel de Metodólogos del Departamento de Preescolar de la DME en Banes y miembros de los grupos coordinadores a nivel municipal y de consejo popular, lo que justifica su efectividad y pertinencia.

RECOMENDACIONES

1. Elaborar un folleto como forma de introducción en la práctica del PCPGFL para ser utilizado como medio de consulta bibliográfica por las promotoras del “Educa a tu Hijo”, Metodólogos, miembros de los grupos coordinadores de los consejos populares, y la familia.
2. Aplicar el PCPGFL en otros municipios con la debida contextualización en función de contribuir al desarrollo de cualidades para la formación laboral.

BIBLIOGRAFÍA

1. Addine, F y otros. (2004). *Didáctica: teoría y práctica*. Compilación. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
2. Alarcón, M y Gómez, A. (2006). *La formación laboral como cualidad de la personalidad*. Ponencia. II Taller Nacional sobre formación laboral. Holguín.
3. Alonso Betancourt, L. A. (2011). *Concepción didáctica para la proyección de la estrategia de Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral en la Educación Infantil, Secundaria Básica y Media Superior*. Soporte magnético. CENFOLAB, Holguín.
4. _____. (2012). *Estrategia de gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Infantil*. Soporte magnético. CENFOLAB, Holguín.
5. _____. (2013). *Fundamentos axiológicos de la formación laboral*. Soporte electrónico. CENFOLAB, Holguín.
6. _____. (2015). *Exigencias didácticas de la formación laboral*. Soporte electrónico. CENFOLAB, Holguín.
7. Álvarez de Zayas, C. (1999). *La escuela en la vida*. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
8. _____. (2000). *Abriendo las puertas a las familias del 2000*. Ciudad de La Habana: Editora Política Abril.
9. _____. (2003). *Familia y convivencia*. Ciudad de La Habana: Editorial Científico Técnica.
10. _____. (1990). *Mi familia es así*. Ciudad de La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.

11. Arias Beaton, G. (2002). *El conocimiento de los niños y sus familias*. En reflexiones desde nuestros encuentros. Ciudad de La Habana: UNESCO, CELEP.
12. Bermúdez Morris, R. (2002). [et-al]. *Dinámica de grupo en educación: su facilitación*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
13. Castro Alegret, P. L y Castillo Suárez, S. M. (1999). *Para conocer mejor a la familia*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
14. _____ . (1996). *Cómo la familia cumple su función educativa*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
15. Castro Ruz, F. (2003). *Discurso pronunciado en el acto de inauguración del curso escolar 2003/2004*. [Periódico Juventud Rebelde] La Habana, 9 de septiembre.
16. CENFOLAB. (2011). *Concepción del trabajo metodológico para el tratamiento a la formación laboral de niños, adolescentes, jóvenes y adultos*. Material docente para el curso. Holguín.
17. Centro de Lingüística Aplicada. (2011). *Diccionario básico escolar*. – Santiago de Cuba: Editorial Oriente.
18. Cerezal Mezquita, J. (2000). *La formación laboral en los umbrales del Siglo XXI* La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
19. _____ . (2011). *La formación laboral en la escuela cubana. Experiencias y resultados*. (Ponencia publicada en el CD Memorias). *Congreso Internacional de Pedagogía 2011*. Palacio de Convenciones de La Habana.
20. Cuba. (2000). *Apoyo al manual del promotor*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

21. _____. (2003). *Educa a tu Hijo. La experiencia cubana en la atención Integral al desarrollo infantil en edades tempranas*. Monografía. MINED-UNICEF-CELEP.
22. _____. (1992). *Educa a tu Hijo. Del 1 al 9*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
23. _____. (2000). *Para ti, promotor*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
24. _____. (1998). *Programa de Educación Preescolar. Tercer Ciclo*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
25. _____. (1998). *Programa de Educación Preescolar. Cuarto Ciclo*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
26. Díaz Vera, E, López Rodríguez, M. M. y Bermúdez Monteagudo, B. (2015). *La capacitación profesional de las promotoras del programa Educa tu Hijo*. Revista Universidad y Sociedad vol.7 no.3 Cienfuegos: Versión On-line ISSN 2218-3620. En: <http://scielo.sld.cu>.
27. Domínguez Zaldívar, E. (2014). *Aproximación a los fundamentos filosóficos de la formación laboral*. (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín.
28. Dorrego Pupo, M. et al. (2014). *Fundamentos psicopedagógicos de la formación laboral*. (Resultado de proyecto. Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín.
29. Dorrego Pupo, M. Infante Ricardo, A. I. (2014). *La formación laboral de los sujetos: un punto de vista desde la Psicología*. Curso Preevento Publicado en el CD-R "VI Taller Nacional Científico Metodológico Sobre Formación Laboral y II Taller Nacional en Investigaciones Educativas (CENFOLAB 2014)". ISBN: 978-959-180966-7.

30. Estevez Boranot, M. (2002). *El juego en la edad preescolar*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
31. FARIÑAS, GLORIA (2001). *Psicología Educativa. Selección de Lecturas*. La Habana: Editorial Félix Varela.
32. Franco García, O. (2004). *Lecturas para educadores preescolares I*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
33. _____ . (2009). *Lecturas para educadores preescolares V*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
34. García López, J. M. (2011). *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*. En: <http://www.eumed.net/ce/2011b/jmgl.pdf>
35. Ginoris Quesada, O. (2005). *Recursos didácticos para propiciar el aprendizaje desarrollador*. La Habana: Soporte magnético.
36. Hernández Sampieri, R. (2000). *Metodología de la investigación educativa*. México: Editorial MC. Grawhill.
37. Iliasov, I. I. (1986). *Antología de la Psicología pedagógica y de las edades*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
38. Leontiev, A. N. (1981). *Actividad, conciencia y personalidad*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
39. Leyva Figueredo, A. y Mendoza L. (2000). *Estudio y caracterización de la formación laboral en las diferentes enseñanzas. Regularidades de la formación laboral en la provincia Holguín*. Ponencia. IV Taller Nacional sobre formación laboral.
40. _____ . (2001). *Modelo para la dinámica del Proceso Docente Educativo de la Disciplina Metodología de la Enseñanza*

de la Educación Laboral. Tesis (Doctor en Ciencias Pedagógicas). Santiago de Cuba.

41. _____ . (2001). *La formación laboral: una necesidad de la Pedagogía cubana*. Holguín: Soporte magnético.
42. _____ . (2005). *La formación laboral: su objeto de estudio*. Holguín: Soporte magnético.
43. _____ . (2006). *Las dimensiones que conforman la formación laboral en el proceso docente educativo en la escuela cubana*. Holguín: Soporte magnético.
44. Leyva Figueredo, A. et al. (2007). *Modelo para desarrollar la formación laboral en los diferentes modelos educativos*. Holguín: Soporte magnético.
45. _____ . (2011). *La formación laboral en la educación cubana: experiencias en la preparación profesional a lo largo de la vida*. (Ponencia publicada en el CD Memorias). Congreso Internacional de Pedagogía 2011 (ISBN 978-959-304-070-9). Palacio de Convenciones de La Habana.
46. _____ . (2012). *Una concepción general para el desarrollo de la Formación Laboral en las educaciones preescolar, primaria, secundaria y preuniversitaria*. (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín.
47. _____ . (2013). *Estrategia general para el desarrollo de la formación laboral en el Sistema Educativo Cubano*. (Resultado de proyecto). Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín.
48. _____ . (2014). *El método instructivo, educativo y desarrollador*. Soporte magnético. CENFOLAB. Holguín.

49. Liamina, G. M. et al. (1974). *La educación de los niños en la edad temprana*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
50. López Hurtado, J. (2001). *Un nuevo concepto de Educación Infantil*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
51. Martínez Cuba, O. (2014). *Fundamentos sociológicos de la formación laboral*. Resultado de proyecto. Folleto en soporte digital. CENFOLAB. Holguín.
52. Martí Pérez, J. (1999). *Ideario Pedagógico*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
53. MINED. (2009). *Constitución de la República de Cuba*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
54. _____. (2010). *La intersectorialidad y su papel en la atención integral a la infancia de 0 a 6 años en Cuba*. (CELEP). Colombia: Editorial D´vinni S. A.
55. _____. (2012). *XII Seminario nacional para educadores. Educación Preescolar y educación especial*. Curso 2012-2013. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
56. _____. (2013). *XIII Seminario nacional para educadores. Educación Preescolar y Especial*. Curso 2013-2014. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
57. _____. (2014). *Reglamento del trabajo metodológico del Ministerio de Educación*. Resolución Ministerial, No. 200.
58. Nechaeva, V. G. et al. (1985). *La educación preescolar en el trabajo*. Ciudad de La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
59. _____. (1976). *Educación moral de los preescolares*. La Habana: Editorial Científico-Técnica.
60. Santos Lagos, F. X. (2002). *Las reglas de juego de los niños y niñas de 3-4 años*. CELEP. Tesis de Maestría.

61. VIGOTSKI, L. S. (1987). *Historia del desarrollo de las formaciones psíquicas superiores*. La Habana: Editorial Científico-Técnico.
62. _____ (2001): *El problema de la Edad, en selección de lecturas de psicología del desarrollo*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Anexo 1

Prueba Diagnóstica a Promotoras.

(Tipo de evaluación cualitativa)

Objetivo: Diagnosticar la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral desde el cumplimiento de sus funciones.

Estimada promotora:

La presente encuesta tiene como objetivo constatar el estado de su preparación para la gestión de la formación laboral desde el cumplimiento de sus funciones por lo que necesitamos de su colaboración para el desarrollo de esta investigación, solicitándole que dé respuestas verdaderas en beneficio de la autenticidad de este trabajo y en consecuencia del éxito del mismo.

Muchas gracias

Datos Generales.

Nivel educacional _____ Años de experiencia _____

Cuestionario:

1. ¿Qué entiende usted por formación vocacional?
2. A partir del conocimiento de que la cualidad es una expresión del valor ¿qué cualidades considera usted deberían desarrollarse en los niños de 3-6 años? ¿Qué considera usted podríamos llamar cualidades laborales?
3. ¿Qué limita su preparación para la Gestión de la Formación Laboral?
4. Proponga tres (3) acciones para la Gestión de la Formación Laboral desde el trabajo con la familia.

5. ¿Qué acciones puede realizar desde el cumplimiento de sus funciones para contribuir a la Gestión de la Formación Laboral?
6. ¿Qué nos recomendaría para el éxito de esta investigación?

Parámetros para la evaluación de la prueba diagnóstica.

Bien: Si contesta correctamente todas las preguntas.

Regular: Si contesta con acierto teniendo en cuenta su nivel de preguntas 1,2 y 5.

Mal: Si no contesta las preguntas 1,2 y 5.

Orientaciones metodológicas para la aplicación y comprensión de este Instrumento.

- Las preguntas 1,2 y 5 se consideran fundamentales para ofrecer/obtener información acerca de la preparación de las promotoras del Programa “Educa a tu Hijo” para la Gestión de la Formación Laboral.
- Las preguntas restantes nos darán ideas de la dirección en la que debemos dirigir nuestra investigación para contribuir a la Gestión de la Formación Laboral desde la perspectiva del Programa “Educa a tu Hijo”.

Anexo 2

Encuesta a Familias atendidas por el Programa “Educa a tu Hijo” con niños de edades entre los 3 y 6 años de vida.

Objetivo: Obtener información sobre la preparación que posee la familia para contribuir al desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.

Compañero/a: Estamos realizando una investigación que aborda la temática del desarrollo de Cualidades Laborales en los niños y las niñas de 3-6 años y quisiéramos conocer su opinión sobre el tema. Sus respuestas sinceras al cuestionario podrían aportar elementos valiosos para la formación integral de sus hijos encaminados a un proceso de formación educativa para una mejor vida en sociedad.

Muchas gracias

Cuestionario:

1. ¿Está usted interesado/a en las vías educativas que ofrece la PETH?
 SI NO NO SE
2. ¿Considera usted recibir una preparación adecuada para favorecer el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos?
 SI NO NO SE
3. ¿Considera necesaria la orientación de temáticas vinculadas al desarrollo de cualidades laborales desde edades tempranas?
 SI NO NO SE
4. Menciones tres (3) actividades que realiza con sus hijos en el hogar que, desde su consideración, podrían contribuir al desarrollo de cualidades laborales en ellos.
5. ¿Desea añadir algo más? Agradecemos su colaboración.

Anexo 3

Entrevista a miembros de la comunidad, organismos y organizaciones.

Objetivo: Valorar las carencias y potencialidades del marco comunitario para la Gestión de la Formación Laboral.

Estimado compañero/a estamos realizando una investigación con el objetivo de lograr el máximo desarrollo integral de los niños y las niñas de 3 a 6 años de esta comunidad atendidos por el Programa “Educa a tu Hijo”, partiendo de una formación laboral que desde edades tempranas motiven en ellos el amor al trabajo. Sus respuestas sinceras y oportunas permitirán arribar a resultados positivos que contribuyan a la formación de las nuevas generaciones.

Muchas gracias

Cuestionario:

- 1- ¿Qué entiende usted por Formación Laboral?
- 2- ¿Cuáles cualidades de la personalidad considera usted debe tener un trabajador para lograr resultados en su desempeño laboral?
- 3- ¿Qué lugares hay en esta comunidad que, a consideración suya, podrían contribuir a la formación laboral de nuestros niños y niñas?
- 4- ¿Cómo usted brindaría su apoyo para desarrollar en los niños y las niñas el amor al trabajo?
- 5- ¿Qué importancia atribuye al desarrollo de cualidades laborales en los niños y las niñas de 3 a 6 años?

Orientaciones Metodológicas para la comprensión de este instrumento:

- Las preguntas 1, 2 y 3 nos ofrecerán una idea de la realidad actual de las necesidades y carencias dentro del entorno comunitario para la formación laboral.
- Las preguntas 4 y 5 reflejará la disposición de los miembros de la comunidad, organismos y organizaciones para contribuir desde su accionar la formación laboral de los niños y las niñas que reciben atención educativa por vía no institucional.

Anexo 4

Guía de observación a las actividades conjuntas

Objetivo: Constatar la preparación que se le brinda a la familia para el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos e hijas durante los 3 momentos de la actividad conjunta.

Tipo de actividad: Conjunta Grupal

Edad de los niños y las niñas: ____ 3-4 años ____ 4-5 años ____ 5-6 años de vida.

Aspectos a evaluar en cada momento de la actividad conjunta:

PRIMER MOMENTO

- Durante la conversación con las familias se valoran las acciones que se realizaron en el hogar que propiciaron el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos.
- Se realiza reflexión e intercambio sobre las posibilidades de la familia para la formación laboral y las carencias que aún presentan.
- Orientación adecuada y precisa de las actividades a realizar con sus hijos y cuáles de estas están dirigidas directamente a la formación laboral.
- Comprobación de la comprensión por la familia acerca de qué y cómo van a estimular el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos y hijas.
- Invitación a la familia a aportar sugerencias para la selección o elaboración de materiales didácticos y si cumplen los requisitos indispensables.

SEGUNDO MOMENTO

- Estimulación de la alegría y el interés por las actividades prácticas laborales a desarrollar.
- Estimulación al surgimiento de iniciativas e ideas creativas en el uso de procedimientos y recursos materiales.
- Atención al desempeño de tareas manuales, individuales y de conjunto entre familias y niños.
- Estimulación del establecimiento de la comunicación y las relaciones entre las familias y de las familias con sus hijos que favorezca un ambiente de colaboración mutua y ayuda.
- Orientación a las familias para que valoren con sus hijos/as la utilidad del resultado de la actividad realizada.

TERCER MOMENTO

- Valoración por la familia de los resultados y del nivel de cumplimiento en el propósito de desarrollar cualidades laborales en sus hijos/as.
- Análisis de lo que han logrado y lo que les falta por lograr como grupo y en cada familia en particular.
- Reflexión acerca de cómo se ve cada familia en su rol de educador en el desarrollo de cualidades laborales de sus hijos/as.
- Estimulas a la familia para que sugieran que otras actividades pueden realizar en el hogar para estimular el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos/as.

- Propuesta para involucrar a otros miembros de la familia en la realización de actividades que estimulen el desarrollo de cualidades laborales en sus hijos/as.
- Estimulación a las familias para que divulguen el programa en la comunidad y comprometan a sus miembros en la gestión de la formación laboral de los niños y las niñas de edad preescolar.

Anexo 5

Plan de visitas de ayuda metodológica y especializada.

Consejo Popular	Visitas de Ayuda Metodológica		Visitas Especializadas	
	Cantidad	Fecha	Cantidad	Fecha
Reparto Silva	1	Noviembre/2015	2	Junio/2016
Centro Ciudad Sur	1	Enero/2016	2	Abril/2016
Betancourt	2	Marzo/2016	2	Junio/2016
Nicaragua	2	Diciembre/2015	2	Mayo/2016
Flores de Cortadera	1	Enero/2016	2	Junio/2016
Los Pinos	1	Noviembre/2015	2	Julio/2016
Deleite	1	Febrero/2016	2	Abril/2016
Feria 5	1	Marzo/2016	1	Julio/2016
Macabí	1	Diciembre/2015	1	Mayo/2016
Retrete	1	Marzo/2016	1	Junio/2016
Cañadón	2	Enero/2016	2	Abril/2016
Guardalavaca	1	Febrero/2016	1	Julio/2016
Loa Ángeles	2	Noviembre/2015	2	Mayo/2016
Río Seco	1	Diciembre/2015	1	Mayo/2016
Mulas	1	Febrero/2016	1	Abril/2016
TOTAL	19		24	