



Universidad de Ciencias Pedagógicas
"José de La Luz y Caballero"
Holguín



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

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

**LA FORMACIÓN LABORAL EN LA CARRERA DE LICENCIATURA EN
EDUCACIÓN PREESCOLAR**

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

Autora: Marudis Viamonte Álvarez

Tutor: Dr. C. Alberto Leyva Figueredo, Prof. Titular

Consultante: Dr. C. Ada Iris Infante Ricardo, Prof. Titular

Curso Escolar: 2014 - 2015

Holguín, 2014



AGRADECIMIENTOS

Es difícil relacionar a todos los que de una forma u otra han colaborado con hacer realidad la presentación de este trabajo, no obstante, deseo expresar mis más profundos agradecimientos a aquellos buenos amigos que hicieron posible este sueño y sin los cuales, no habría podido materializar sus resultados.

- A mi familia, en especial a mi madre, mi esposo y mi queridísimo hijo, los más sacrificados durante este período y por tenerme paciencia y constituir la iluminación inspiradora para seguir adelante en esta hermosa tarea.
- A mi tutor el Dr. C. Alberto Leyva Figueredo, su esposa y la consultante Dr. C. Ada Iris Infante Ricardo a ellos, por conducir acertadamente con su sabiduría y talento por el sendero de la investigación.
- Al colectivo de docentes del departamento, y en especial a mi amiga Yomaida Fernández Rodríguez, por su atinada dirección y esfuerzo en la búsqueda del camino correcto, ofreciéndome lecciones de infinita perseverancia.

A todos, gracias...



Resumen

La presente investigación surge debido a la necesidad de resolver las insuficiencias que manifiestan en el proceso de formación laboral en la carrera de Educación Preescolar, en cuanto al desarrollo de cualidades laborales; a pesar que se han introducido transformaciones relacionados con la formación inicial y el mejoramiento del proceso docente educativo con la introducción del plan D y la aplicación de las estrategias curriculares, con énfasis en la orientación profesional pedagógica; se hace necesario perfeccionar cada día más el proceso de enseñanza aprendizaje.

Como vía de solución a esta problemática de gran envergadura para la joven generación y en especial a los docentes que tienen la enorme misión de formar a profesionales cada día mejor en su trabajo como educadores, se proponen acciones estratégicas para organizar el proceso de formación laboral por los docentes de la carrera de Educación Preescolar, lo que permitirá proporcionarle mayor preparación a las docentes de la carrera de Educación Preescolar. La pertinencia de estas acciones, reflejaron cómo desde lo metodológico, extensionistas y científico- investigativo y la superación se perfecciona el trabajo con las cualidades que deben ir perfeccionando en los diferentes años de la carreras los profesionales en formación, esta investigación se evaluó a través de diferentes métodos del nivel empírico y del teórico, así como técnicas que ayudaron a corroborar los resultados como son: fundamentalmente la observación, entrevistas, análisis documental, la resolución de problemas con experimentación sobre el terreno como uno de los más importantes, que permitieron corroborar criterios a favor de la aplicabilidad de la propuesta.



ÍNDICE

CONTENIDOS	PÁGINA
Introducción	1
Desarrollo	7
Epígrafe 1. Concepciones teóricas que sustentan la formación laboral	
1.1 El proceso de formación Laboral de los profesionales en la carrera de Educación Preescolar	20
1.2 Las cualidades laborales en la carrera Licenciatura en Educación Preescolar	23
1.3 Referentes teórico-metodológicos acerca de la preparación de los docentes de la Educación Preescolar	31
Epígrafe 2. Diagnóstico actual de la preparación de los docentes en el proceso de formación laboral en la carrera de Educación Preescolar	38
Epígrafe 3. Acciones estratégicas para organizar el proceso de formación laboral por los docentes de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar.	44
Epígrafe 4. Viabilidad de las acciones estratégicas para el tratamiento a las cualidades laborales por los docentes de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar	57
Conclusiones	64
Bibliografía	
Anexos	



INTRODUCCIÓN

El perfeccionamiento continuo de la educación en nuestro país, constituye una necesidad social que tiene diferentes niveles de expresión y de complejidad en el quehacer educativo. La Educación Superior Pedagógica está llamada a formar profesionales de la Educación que se encargan de la formación integral de las futuras generaciones. Esta formación integral del hombre que la sociedad contemporánea necesita, constituye un rasgo que caracteriza nuestra contemporaneidad y que incide de manera directa o indirecta en las expectativas y realidades económicas, sociales, políticas, culturales e ideológicas de cualquier nación.

La Universidad de Ciencias Pedagógicas tiene el encargo social de formar los profesionales de la educación en los diferentes subsistemas educativos del territorio, identificados con la obra de la Revolución y capaces de educar a niños, adolescentes y jóvenes en los mejores valores de la sociedad socialista que se construye y todo ello tiene que ser expresión de su formación laboral. Tanto el encargo social como la formación laboral tienen su concreción en el proceso de formación inicial de la Educación Superior Pedagógica.

La formación laboral es una arista de investigación donde se han aportado varios resultados de gran importancia, por ejemplo en Cuba se han destacado las teorías desarrolladas por Moreno, G. (1987); Cerezal, J. (1995); Fiarlo, J. (1997); Silvestre, M. (1997); Neto, N. (1997); Martínez, A. (1997); Domínguez, C. (1998); Chávez, J. (1999); Furió, C. (1999); Rodríguez, D. (2001); Gómez, A. (2002); entre otros. Todos estos investigadores han analizado la creciente importancia de desarrollar la formación laboral a partir de las especificidades de la actividad laboral y el carácter de cada enseñanza, de forma que esta incida de manera positiva en el comportamiento intelectual del alumno y en su estado de ánimo.

En la provincia de Holguín se han realizado varias investigaciones referidas a la formación laboral Leyva, A. y Mendoza, L. (2000–2011); Ávila, E (2003); Thompson, T. (2009) y Salgado, A. (2009); Infante, A. (2011); Fernández, Y. (2010); Martínez, O. (2011); entre otros.



En la búsqueda realizada por la investigadora del tema de la formación laboral en la Educación Preescolar, considera que esta no ha sido suficientemente investigada, ya que sólo se encontró la de Ramos, V. (2009) la misma dentro de sus aportes refiere las cualidades con sus respectivos indicadores que deben poseer los profesionales en formación, en la orientación educativa a la familia.

Otro elemento a considerar en la revisión de los documentos de la carrera es la incorporación de las estrategias curriculares, dentro del plan D que se incorpora a la visión de las características del proceso de formación y que está relacionado con aquellos objetivos generales que no es posible alcanzar, en este sentido se analizaron todas pero la que más se acerca a nuestra investigación es la de orientación profesional pedagógica que declara entre sus objetivos el desarrollo de las cualidades de la personalidad, sin embargo a pesar de existir este documento, se considera que no está consolidado este aspecto en la carrera, que aunque se trabaja como estrategia no se trabaja como línea fundamental para el desarrollo de la formación laboral.

También se debe señalar, que en la revisión de los documentos de la carrera, en visitas realizadas, tanto por la carrera como los estudios de profundización realizados por el centro de estudio de formación laboral, observación de preparación de asignaturas, entrevistas, encuestas a docentes, directivos y profesionales en formación, aún prevalecen dificultades en cuanto a la preparación de los docentes de la carrera de Educación Preescolar en cuanto a las cualidades laborales, evidenciado en:

- La carrera trabaja el proceso de formación laboral desde la disciplina de Formación Laboral Investigativa, sin embargo no se tienen en cuenta los aspectos de la nueva concepción que promueva el desarrollo de cualidades laborales.
- El tratamiento a las cualidades laborales se trabaja de manera somera, aunque se considera que no se aprovechan todas las potencialidades desde lo curricular y extracurricular.



- En las preparaciones metodológicas dirigidas a los docentes, son insuficientes, los temas relacionados con el desarrollo de las cualidades laborales, a pesar de estar reflejado en el modelo del profesional.

La autora de estudio, como consecuencia de su desempeño profesional como jefa de departamento de Preescolar, determinó para la realización de este trabajo investigativo el siguiente **problema profesional**: insuficiente preparación de los docentes para favorecer el proceso de formación laboral, lo que limita el desarrollo de cualidades laborales en los profesionales en formación en la carrera de Educación Preescolar.

Para darle solución a este problema profesional se determinó como **Objetivo**: elaboración de acciones estratégicas para organizar el proceso de formación laboral por los docentes de la carrera de Educación Preescolar.

Para lograr el desarrollo de la investigación es importante enumerar las tareas por las cuales va a transcurrir la misma.

1. Sistematizar las concepciones teóricas que sustentan la formación laboral en la carrera de Educación Preescolar, con énfasis en las cualidades laborales.
2. Diagnosticar el estado inicial de la preparación que poseen los docentes en cuanto a la formación laboral, para el tratamiento con las cualidades laborales.
3. Elaborar acciones estratégicas que favorezcan la preparación de los docentes de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar, para el tratamiento con las cualidades laborales en los profesionales en formación.
4. Valorar la viabilidad de la propuesta de acciones estratégicas para favorecer la preparación de los docentes de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar, para el tratamiento con las cualidades laborales en los profesionales en formación.

Para acometer esta investigación se aplicarán los siguientes **métodos** de nivel teórico: **análisis y síntesis e inductivo- deductivo**. Se utilizó en todo el estudio para llegar a valoraciones y conclusiones acerca de la temática analizada. A través de este método se realizaron análisis e inferencias sobre la situación existente en relación con el proceso de formación laboral en la carrera y el



tratamiento a las cualidades laborales, tanto en lo teórico, como en los resultados de las acciones estratégicas propuestas.

El enfoque de sistema: en el diseño de las acciones estratégicas propuestas para que sus elementos no sean una suma mecánica, sino sistémica de modo que una dependa del comportamiento de las demás y adquieran cualidades nuevas, que antes no poseían, lo que implica que el comportamiento del todo depende al menos de uno de sus elementos.

De nivel empírico se utilizaron: la observación que se utiliza para profundizar en el problema; y obtener información sobre el estado inicial y los cambios que se producen en el objeto de estudio antes y después de aplicado el grupo de acciones estratégicas y para valorar la viabilidad de la puesta en práctica del mismo.

Las entrevistas, a los docentes y profesionales en formación para enriquecer y completar la información necesaria sobre la experiencia y preparación que estos poseían del tema y el interés del mismo.

Encuestas, dirigidas a directivos, docentes y profesionales en formación, para la exploración de los conocimientos que poseen sobre la formación laboral y las cualidades laborales en su desarrollo en la Educación Superior.

Análisis documental: para la revisión de los documentos oficiales de la carrera de Licenciatura en Educación Preescolar, los planes metodológicos y actividades desarrolladas en las diferentes disciplinas y del departamento, actividades para la práctica laboral del plan de estudio D, proyecto educativo del grupo y las acciones de la estrategia curricular de orientación profesional pedagógica.

Resolución de problemas con experimentación sobre el terreno: para la exploración y análisis de la viabilidad de las acciones estratégicas, en la identificación y formulación del problema, planificación y aplicación de la propuesta, análisis e interpretación de los resultados durante todo el proceso en el que se reconstruye la propuesta con todos los agentes investigativos participante.



Para el desarrollo de la investigación se seleccionó la población de 13 docentes y la muestra que coincide con todos los docentes del departamento, ya que todos han pasado a formar parte de este colectivo de profesionales en formación.

Actualmente la carrera cuenta con 13 docentes de ellos todos son licenciados en la especialidad de preescolar, con categoría docente de asistente la mayoría y 3 obtienen la categoría de auxiliar, 8 son master en Educación, 5 son especialistas en psicopedagogía, en cuanto a los grupos solo existe un grupo de profesionales en formación que se encuentran en 3er año de la modalidad diurna, por encuentro contamos con 1ero, 2do y 5to, todos estos pertenecen al plan de estudio D y contamos con tres grupos en la modalidad Formación del nivel Medio Superior.

Este trabajo reviste gran importancia en este nivel educacional, ya que estos profesionales al graduarse trabajarán con niños de la primera infancia y sus familias, los mismos inician el proceso de formación de la personalidad y un elemento de peso es el ejemplo que cada docente le inculque a estos pequeños. Además de lo anterior, es un tema de discusión y prioridad a nivel social por todos los niveles educacionales.

La futura especialista labora en la carrera Licenciatura en Educación Preescolar, desde que se graduó en 1998, luego pasa a la universidad de ciencia pedagógicas a realizar la función de profesora del departamento, donde desde sus inicios investiga la formación laboral de niños, adolescentes y jóvenes, actualmente realiza la labor como jefa del departamento, la cual tiene como misión organizar los procesos de superación y científico metodológico, en función de elevar la calidad de los docentes, que estos a su vez tienen hermosa misión de formar profesionales que luego de graduados podrán trabajar en Círculos infantiles como educadoras o maestras del grado preescolar; aulas de preescolar en escuelas primarias y como ejecutoras o promotoras del Programa Educa a Tu Hijo.

Las acciones estratégicas están dirigidas a la preparación de las docentes para favorecer las cualidades laborales en los profesionales en formación de la carrera de Educación Preescolar, brindan las vías de cómo se debe trabajar este contenido desde diferentes los procesos sustantivos que se desarrollan en la



universidad, las mismas se confeccionaron mediante diferentes direcciones: metodológico, superación, en el proceso de enseñanza-aprendizaje, extensionista y científico-investigativo. Estas acciones deben ser contextualizadas en los diferentes años de la carrera del plan D; esto permitirá contribuir a perfeccionar la concepción de la formación laboral en la carrera de Educación Preescolar y llegar a graduar mejores profesionales en nuestra especialidad.



DESARROLLO

Epígrafe 1. Concepciones teóricas que sustentan la formación laboral

Hoy en día, uno de los problemas principales de los sistemas educativos a escala internacional es lograr una enseñanza vinculada con la vida, con la práctica social y en especial con el entorno social y productivo donde se encuentran las instituciones educativas; la diferencia entre algunas de las tendencias de los casos estudiados con relación a Cuba es notable, particularmente, en el proceso interno de la educación a lo largo de la vida, hacia la formación de un hombre integral.

La educación superior cubana ha hecho suya la idea de que la formación de la personalidad de los jóvenes, en particular en lo referido a aquellos valores que caracterizan su actuación profesional, ha de constituir la idea rectora principal y la estrategia más importante del proceso de formación.

A partir del estudio realizado por Leyva, A. (2011)¹, la formación laboral ha sido conocida por diferentes términos como son: Enseñanza Manual, Sloyd, Educación para el trabajo, Educación para la vida, Trabajo Manual, Tecnología para el Trabajo, Artes Manuales, Artes Industriales y Educación Laboral. En la década del 90 se comienza a tratar el término de formación laboral; aspecto este que fue estudiado y mencionado en varios de sus escritos Félix Varela, José de la Luz y Caballero, Rafael María de Mendive, Enrique José Varona y José Antonio Saco abogaron en sus formulaciones generales por una docencia más racional y de carácter científico experimental y no podía faltar nuestro José Martí principal defensor de la aplicación del Trabajo Manual como vía educativa de las nuevas generaciones.²

En la profundización de este mismo autor Leyva, A. (2011), en la temática referida referidas a la Formación Laboral a un nivel mundial; demostró que en este

¹ Leyva, A. y colectivo de autores. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Holguín, 2011, p 4

² Leyva, A. y colectivo de autores. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Holguín, 2011, p 23



sentido, disímiles investigadores como Lutero, M.; Heindergren, H.; Summer, L.; Salomón, O.; Rousean, J.; Lepelletier, M.; entre otros, han abordado desde distintos ángulos (filosóficos, pedagógicos, epistemológico, entre otros), los cuales han sido objeto de análisis con el propósito de comprender cómo se manifestaba la misma a partir de la labor de la escuela.

Leyva, A y colectivo de autores (2005)³ plantearon la diversidad de concepciones teóricas y vías de accionar para desarrollar la formación laboral; unas curriculares y otras por la vía extracurricular, quedando mucho por resolver en este campo, sobre todo cuando solamente se analiza a la formación laboral a partir de la adecuada integración del principio del estudio con el trabajo, como proyecto para concebir las actividades laborales dirigido a perfeccionar el instrumento pedagógico de la combinación de este principio. Son conocidos en este sentido los trabajos de Hernández, C. y Borroto, G. (1990); García, P. (1992); Rodríguez, P. (2000); Mezquita, C. (2000); Estupiñán, F. (2001); entre otros.

En otros trabajos realizados por Alarcón y Gómez plantearon 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”⁴.

A pesar de lo que se ha avanzado en esta dirección, existen numerosas investigaciones realizadas en nuestro país relativas a la formación laboral, Hernández, E. (1998); Cerezal, M. (2000); entre otros, los mismos demuestran que aún existen limitaciones en la aplicación de una concepción teórico-metodológica que asegure, al unísono, el logro del nivel de instrucción y la estimulación de la

³ Leyva, A. y colectivo de autores. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Holguín, 2011, p

⁴ Alarcón, M. y Gómez, A. (2006). La formación laboral como cualidad de la personalidad. En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral, p.4.



formación laboral para las diferentes enseñanzas. Se ha podido comprobar, además, que la secuencia para desarrollar la formación laboral no coincide con la lógica de las diferentes asignaturas, lo cual conduce a saltos erróneos en las etapas del proceso laboral, impidiendo organizarlo con una adecuada secuencia de aprendizaje.

Otro investigador Baró, W. (1997)⁵, que considera la formación laboral como un proceso mediante el cual se prepara al estudiante para que sea capaz de utilizar los conocimientos, hábitos, habilidades generales y politécnicas en la actividad transformadora concreta mediante el trabajo, que se orienta por el sistema de valores que se adquieren tanto en las clases como en la experiencia cotidiana.

Para otros investigadores como Cerezal, J. (2000) y Fong, A.; Padrón, E. y otros, (2005) que luego de su estudio y profundización de la temática asumen al igual que el anterior que la formación laboral es un proceso de transmisión y adquisición, por parte de los alumnos, del conjunto de 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 está encaminado a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo y valora la cultura laboral como un resultado de este proceso. Propone, además, el desarrollo de este proceso a partir de la aplicación del principio de combinación e integración del estudio con el trabajo.⁶

Otros investigador que se ha dedicado a incursionar en este tema es Pérez, L. (2003)⁷, considera que la formación laboral, se acerca más al crecimiento del individuo como persona al reconocer que los conocimientos, habilidades,

⁵ Wildo A. Baró Baró (1997). "Un modelo para valorar el pensar técnico en el proceso de enseñanza- aprendizaje en la educación avanzada" Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en ciencias Pedagógicas, La Habana, p. 2

⁶ Leyva, A. y colectivo de autores. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Holguín, 2011, p. 5

⁷ Pérez, L. Educación, formación laboral y creatividad técnica, La Habana, 2003, p.



destrezas, valores constituyen medios para algo más cualitativo que es el proceso de crecimiento de las cualidades psíquicas, tanto prácticas como intelectuales del sujeto.

Después de varios años de estudio y de reflexiones el concepto de formación laboral, lo definen como 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, A. y Mendoza, L., 2011) ⁸

Por tanto, esta definición de formación laboral se traduce en los profesionales en formación de la carrera de Educación Preescolar en su concepción más amplia, a un conocimiento científico técnico actualizado del educador preescolar; a la educación en valores y cualidades específicas, que cada sujeto debe poseer y demostrar en cada actividad que realice en la institución, con los niños y familia, así como su actuar en la comunidad; al desarrollo de habilidades manuales, profesionales e intelectuales; al fortalecimiento de la formación vocacional y orientación profesional a su futura profesión, como educadoras de círculos infantiles, maestras del grado preescolar y promotoras o ejecutoras del Programa Educa a Tu Hijo.

Implica también a la motivación hacia el trabajo; al desarrollo de una conciencia económica, de ahorro energético y de productores, para él y cómo esto recae en la educación de los niños con los cuales ella trabaja; a una ética revolucionaria; a un gusto estético y una apreciación artística a tono con las exigencias de la sociedad actual. Esto implica que deben desarrollarse cualidades laborales de la personalidad que respondan a estas necesidades actuales de la sociedad, aspecto este de inminente prioridad en el sistema educacional cubano.

⁸ Leyva, A. y colectivo de autores. Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Holguín, 2011, p 25



Iniciamos hablando de formación laboral pero es importante analizar varios términos que nos ayudan a entender porque debemos trabajar con esta definición que enmarca las cualidades laborales. El propio término de formación, en la educación superior cubana, se emplea para caracterizar el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparara integralmente al estudiante en una determinada carrera universitaria y abarcar, tanto los estudios de pregrado como los de posgrado.

En este proceso se deben de tener en cuenta el principio *de la unidad de lo instructivo, educativo y desarrollador*: durante el proceso de formación laboral en los escenarios de actuación de los profesionales en formación de la especialidad preescolar, los docentes deben prestar atención a lo cognitivo, lo afectivo y a lo conductual, de manera que se garantice la formación de convicciones, capacidades, actuaciones profesionales y sentimientos de estos, los cuales deben ser protagonista de su proceso de formación y a la vez ser transformadores de la sociedad, aspectos que exigen que el proceso de formación laboral debe lograr una estrecha vinculación con la vida, los intereses, necesidades y motivaciones de los estudiantes, lográndose a partir de lo instructivo, la educación y el desarrollo del grupo y debe satisfacer las necesidades de prepararlo para la vida a partir de una formación laboral acorde con las exigencias sociales.

Para lograr la formación del profesional en la carrera Licenciatura en Educación Preescolar, es necesario que los docentes en el proceso de instrucción estimule la búsqueda reflexiva y creadora del conocimiento que ellos debe adquirir. Ello permite a su vez que se logre un proceso desarrollador dirigido a estimular el pensamiento lógico, reflexivo y creativo por parte del estudiante. Resulta pertinente entonces establecer las relaciones de unidad que se da entre instrucción y desarrollo, la categoría educación, a partir de explotar las potencialidades educativas que brinda el contenido pedagógico y técnico, para la formación de cualidades, sentimientos, valores e interesen en la personalidad de los estudiantes.



El anterior principio expresa el vínculo entre la educación y la instrucción, el otro se refiere a *la vinculación del estudio con el trabajo*. La esencia de este en las carreras universitarias, consiste en garantizar, desde el currículo, el dominio de los modos de actuación profesional, de las habilidades que ha alcanzado para su desempeño en la sociedad.

Para lograr esto es importante que el profesional en formación desarrolle, como parte de su formación todas aquellas tareas laborales que los docentes le orientan en cada una de las clases desde el inicio del primer año, en la carrera de Preescolar la práctica laboral no se realiza hasta el inicio del 2do año, pero si se trata de ir a las instituciones en algunas de las asignaturas que comienzan, pero además desde estas asignaturas se vincula la actividad científica, desde la perspectiva laboral.

Un aspecto importante es el trabajo del profesor, su ejemplo como trabajador más cercano que tienen estos profesionales en formación, es una de las mejores maneras de incidir en la formación y desarrollo de cualidades que caracterizan al educador preescolar.

Otro elemento a tratar es el vínculo de las leyes de la dialéctica materialista con la formación laboral. La ley *del tránsito de los cambios cuantitativos en cualitativos y viceversa*. Mediante esta ley se puede interpretar la formación laboral como cualidades de la personalidad a partir de reconocer que en el proceso de formación de cada uno de los años de la carrera por lo que transita un alumno, esto le permite adquirir determinados conocimientos, desarrollar habilidades y de apropiarse de valores que conforman el aspecto cuantitativo que conduce al desarrollo de personalidad sobre la base de cualidades laborales; estas cualidades a su vez, como se desarrollan a lo largo de la vida, permite seguir enriqueciendo el caudal de conocimientos de cada individuo, pues lo orientan a la obtención de productos de necesidad y utilidad social.

Por otro lado la *relación teoría – práctica* se constituye en un fundamento de imprescindible para la formación laboral, donde la unión de ambas refuerza al conocimiento que debe ir alcanzando el estudiante en la medida que va



transitando por los diferentes años de la carrera hasta llegar a graduarse. Este proceso debe partir de una buena clase por los docentes donde explique los fenómenos y hechos de la realidad desde la teoría y de ahí regresar a la práctica para comprobar su veracidad.

Dentro de los aspectos de la sociología de la educación el proceso de formación laboral se reconoce a partir de las necesidades educativas del contexto social, las potencialidades del contenido, la valoración del problema del diagnóstico, la contextualización del objeto, la significación del contenido y la intencionalidad formativa con la cual se analiza la formación laboral, desde una perspectiva sociológica en la dinámica como un todo.

En otro orden de ideas para esta investigación tuvimos en cuenta dos premisas fundamentales como son: El enfoque integral del trabajo pedagógico en los contextos de actuación laboral (Salgado, A. 2009)⁹ y la concepción de la formación laboral desde una perspectiva totalizadora, que no se circunscribe exclusivamente al plano laboral, sino que se extiende al resto de las esferas de la vida cotidiana, la naturaleza y las relaciones interpersonales.

- El enfoque integral del trabajo pedagógico en los contextos de actuación laboral.

Este carácter se expresa mediante la actividad pedagógica desde la disciplina Formación Laboral Investigativa, que debe lograr la integración de los contenidos esenciales del currículo de la carrera de Educación Preescolar, a partir del desempeño laboral de los profesionales en formación en cada uno de los contextos de actuación, círculos infantiles, aulas de preescolar en escuelas y en el Programa Educa a Tu Hijo. Estos contenidos responden a las ciencias que le sirven de base como lógica del proceso y a la lógica de la profesión, manifestándose la interrelación con su futura actividad profesional.

⁹ Salgado, A. 2009 El mejoramiento de la formación laboral en los estudiantes de la carrera licenciatura en educación de la especialidad mecanización en condiciones de universalización. tesis presentada en opción al grado científico de doctor en ciencias pedagógicas. Holguín, p.



En los contextos de actuación laboral los profesionales en formación se implican como sujetos activos del proceso en su relación con otros sujetos: tutores, profesores, estudiantes, niños, familia, comunidad. Mediante estas relaciones se propicia la adquisición del conocimiento, el desarrollo de las habilidades profesionales específicas y el desarrollo de cualidades de la personalidad que se concreta en la formación laboral de los futuros profesionales de la educación, teniendo en cuenta las exigencias del sistema educativo y la sociedad actual.

- La concepción de la formación laboral desde una perspectiva totalizadora, que no se circunscribe exclusivamente al plano laboral, sino que se extiende al resto de las esferas de la vida cotidiana, la naturaleza y las relaciones interpersonales.

En esta premisa se refleja la unidad de lo biológico, lo psíquico y lo social en la formación y desarrollo de la personalidad, el carácter socio-histórico, activo y transformador de la personalidad, la importancia de la actividad y la comunicación en el proceso de formación y desarrollo de la personalidad, la unidad de lo afectivo y lo cognitivo y la función reguladora de la personalidad constituyen aspectos que forman parte de la totalidad del proceso de formación laboral.

Además de los principios de la Educación Superior se asume el: Principio de la interdisciplinariedad, visto desde la relación entre las tres disciplinas que se trabajan la carrera, en lo laboral, investigativo, académico y extensionista. La necesidad de unir voluntades en el trabajo metodológico de las diferentes asignaturas para lograr una mayor cohesión y unidad de influencias mediante el accionar armónico entre los docentes y los estudiantes, sin perder el objetivo que debe alcanzar cada asignatura es un aspecto a considerar en el proceso de formación laboral a desarrollar en la Educación Superior Pedagógica. La Formación Laboral Investigativa como disciplina integradora se encarga entonces de dirigir este proceso en la carrera.

Desde la Psicología se exponen los principios, leyes y regularidades psicológicas desarrolladas e investigadas por la Psicología Materialista–Dialéctica, las cuales



se utilizan para explicar la formación y desarrollo de la psiquis humana en el proceso de formación laboral.

Uno de los principios de la psicología podemos encontrar *el desarrollo de la psiquis*, como plantea Pérez, L. y otros. (2004) este se forma y desarrolla; lo cual quiere decir que las características, cualidades y procesos propios de la psiquis del hombre, los niveles en que se organizan e integran y que regulan su comportamiento e interacción con su medio no vienen dados de una vez y para siempre cuando nace individuo, sino que se desarrolla y se forma durante la vida, en el proceso de integración con el medio y con los demás.

Lo anteriormente señalado, significa que la psiquis humana está cambiando y transformándose en determinados períodos de vida de manera acelerada. Basta comparar las manifestaciones, adquisiciones y formas de interactuar con lo que lo rodea, de un individuo cualquiera en diferentes momentos de su vida.

El otro principio de la psicología: *la unidad de la psiquis con la actividad y la comunicación* puede expresarse en dos sentidos: cuando la psiquis se forma en la actividad que el sujeto realiza con el medio y en la comunicación que establece con los demás personas y es un resultado de dicha actividad y dicha comunicación. En este caso cuando se realiza una actividad que nunca va a estar aislada y al margen de las interrelaciones que se establecen con el profesor y los estudiantes; en esta comunicación no solo se intercambian indicaciones de cómo realizar la actividad, sino que se transmiten criterios, valoraciones, juicios y otros que ayudan o refuerzan la actividad del sujeto y a su vez contribuye a desarrollar intereses, normas de conducta, que influyen en toda la personalidad y por tanto en su aprendizaje.

Una vez formada la psiquis, se manifiesta y regula la actividad y comunicación. En este aspecto cada actividad que realiza, en la forma en que se comunica con otras personas, el sujeto participa como un todo y le imprime su sello particular a sus acciones y a sus interrelaciones, de tal manera que su actividad y su comunicación resultan dosificadas, dirigidas y reguladas por su psiquis, por el



conjunto de sus condiciones internas, en donde de un modo u otro se expresa en su historia.

Para comprender cómo funciona la personalidad hay que profundizar en un elemento fundamental, la actividad psíquica que permite reflejar la realidad y regular su actividad. La misma abarca dos grandes esferas que conforman una unidad indisoluble: la esfera afectiva y esfera cognitiva de la personalidad, que garantizan su estabilidad e integridad y un funcionamiento psicológico normal.

En la esfera afectiva o inductora de la personalidad, según plantean un grupo de investigadores, es donde se integran los contenidos que movilizan, sostienen y orientan el comportamiento del sujeto en la actividad y la comunicación, o sea dinamizan a la personalidad. Forman parte de sus contenidos las necesidades, motivos, vivencias afectivas, voluntad, intereses, aspiraciones, ideales, intenciones y la autovaloración, todas ellas se integran dando lugar a la formación psicológica generalizadora que integra el área de regulación inductora: el carácter.

Por otro lado la esfera cognoscitiva o ejecutora de la personalidad ofrece las condiciones, el cómo y el con qué transcurre la actuación del sujeto, entre sus contenidos están las sensaciones, percepciones, memoria, imaginación, pensamiento, habilidades y hábitos, todas ellas se integran dando lugar a la formación psicológica generalizadora que integra el área de regulación ejecutora: las capacidades.

En la medida que el profesor instruye la personalidad del profesional en formación en la que favorece el tránsito de la apropiación del contenido integrado hacia su aplicación desde el componente laboral e investigativo de la carrera, debe propiciar un proceso de educación orientado al desarrollo de las cualidades y valores requeridos en el profesor según exigencias del modelo del profesional.

Otro elemento a tener en cuenta es el método instructivo, educativo y desarrollador, según plantea Leyva, A. (2013)¹⁰ expresa la estructura, la vía y la

¹⁰ Leyva, A, Alonso, A. y Colectivo de autores (2013). El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral. Holguín, p. 4



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

En la introducción de este método dentro del proceso educativo en la carrera de educación Preescolar se traduce en el tratamiento en la búsqueda activa del contenido en cualquier actividad docente y extradocente que se trabaje con los profesionales en formación, haciendo uso del modelo guía de aprendizaje, el cual se traduce en los tipos de preguntas que deben utilizar los docentes en los diferentes contenidos, desarrolla el trabajo individual y colectivo, los motiva a aprender , además de usar las TIC (Informática); en este proceso se demuestra la instrucción.

La educación en este caso que nos ocupa, cuando se le da tratamiento de la formación de cualidades laborales en las diferentes formas de organizar el proceso educativo, tanto por vía curricular como extracurricular; cuando todo este trabajo de instrucción y educación se engrana podemos decir que existe un desarrollo, donde se observa un crecimiento personal que ha alcanzado el profesional en formación en la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y de cualidades laborales que le permiten producir artículos o prestar servicios de necesidad y utilidad social a lo largo de la vida.

Este método a diferencia de otros métodos presenta las siguientes características, según Leyva, A. (2013)¹¹:

- Establece la estructura, organización y el sistema de procedimientos que significan la lógica de tratamiento al desarrollo de cualidades laborales en niños, adolescentes, jóvenes y adultos, a partir de la relación que se produce entre la

¹¹ Leyva, A. Alonso, A. y Colectivo de autores (2013). El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral. Holguín, p 3



apropiación de contenidos y las influencias educativas de la diversidad de contextos socioeducativos.

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

En los diferentes estudios realizados por un grupo de investigadores Leyva, A. (2013)¹² y otros en el Centro de Estudio de la Formación Laboral de la Provincia de Holguín, determinaron que el método instructivo, educativo y desarrollador que está compuesto por un sistema de procedimientos que a su vez se constituyen en métodos para la gestión y desarrollo de la formación laboral en cada uno de los niveles educacionales, en el caso que nos ocupa de la educación superior se diseñó la *tarea integradora* para evaluar la formación laboral de los profesionales

¹² Leyva, A. Alonso, A. y Colectivo de autores (2013). El método instructivo, educativo y desarrollador para la gestión y desarrollo de la formación laboral. Holguín, p 3



de las carreras de la Educación Superior Pedagógica al culminar el año de estudios o una determinada disciplina.

La tarea integradora según plantea Alonso, A. (2013)¹³, es la forma más efectiva para evaluar la formación laboral de los estudiantes de carreras, en la cual tienen que estar presentes las acciones como:

- Determinar el problema profesional: el cual lo debe hacer el colectivo pedagógico para determinar el problema profesional que debe resolver el estudiante una vez culminado el año o una determinada disciplina.
- Modelar el objetivo formativo: el cual es el modelo pedagógico del encargo social que refleja los propósitos, metas y aspiraciones a alcanzar por los profesionales en formación que indican las transformaciones graduales que se deben producir en su manera de sentir, pensar y actuar.
- Determinación del nodo cognitivo: para evaluar cada uno de los años, así como las disciplinas, se deriva el contenido integrador que se conciba en la tarea integradora para evaluar la formación inicial del profesional desde la disciplina de Formación Laboral Investigativa.
- Diseñar la situación de aprendizaje: expresa en forma de preguntas, ítems u otra forma que se desee por el colectivo pedagógico o de la disciplina, el contenido integrado (nodo cognitivo) que resultó de la relación interdisciplinaria llevada a cabo en el paso anterior, el cual será objeto de evaluación.
- Elaborar las sugerencias metodológicas para la aplicación de la tarea integradora: el colectivo pedagógico según las características psicopedagógicas de los estudiantes, así como del propio proceso de formación y de la situación de aprendizaje concebida, establece las sugerencias metodológicas a tener en cuenta para evaluar al estudiante desde la situación de aprendizaje concebida en la tarea integradora.

¹³ Alonso, A. (2013)¹, Procedimiento metodológico de diseño de la tarea integradora para evaluar la formación laboral de los estudiantes de carreras de la Educación Superior Pedagógica. P. 1



1.1 El proceso de formación Laboral de los profesionales en la carrera de Educación Preescolar

La formación laboral, tiene por finalidad socializar mediante el trabajo, educar normas morales de conducta ante el trabajo, normas en la que se concentren valores como: la responsabilidad, la laboriosidad, la honestidad, la honradez, el colectivismo, la solidaridad, la ayuda mutua, entre otras.

Para garantizar una adecuada formación laboral, debe entenderse el aprendizaje, como un proceso de formulación y solución de problemas en y para la vida social y laboral, donde la institución se relacione con la comunidad en que radica. Esta vinculación permite que los profesionales en formación lleguen a conocer el mundo en que viven, participando en tareas socialmente útiles y productivas de la comunidad que rodea a la escuela.

En la revisión de los documentos establecidos en la educación superior, en la carrera de Licenciatura en Educación Preescolar se asume que la formación laboral en la carrera, se centra en los diferentes programas de la práctica sistemática y concentrada y en las tres disciplinas que se trabajan en la carrera de Preescolar, como son Formación Pedagógica General, Formación Laboral Investigativa y las Didácticas Particulares, las mismas integran las exigencias del quehacer profesional, asegurando el dominio de los modos de actuación esenciales del profesional.

La concepción de la disciplina Formación Pedagógica General¹⁴ en la carrera Licenciatura en Educación Preescolar, obedece a la necesidad de formar al estudiante para asumir tareas en la dirección del proceso de los niños de 0 a 6 años así como la preparación de su familia y otros agentes de la comunidad. Ha de propiciar la asimilación de los fundamentos científicos más generales de la Educación Preescolar en Cuba, cuyo carácter desarrollador debe ser

¹⁴ Benavides, Z. y Colectivo de autores. (2010). Disciplina Formación Pedagógica General. La Habana. p. 2



sistemáticamente tratado en las diferentes formas en que se organiza el proceso de enseñanza aprendizaje en las Universidades de Ciencias Pedagógicas.

Su objetivo fundamental se centra en la formación de profesionales revolucionarios con elevada motivación, capaces de enfrentar la misión social, de acuerdo con las direcciones de trabajo de la Educación Preescolar, con una sólida preparación psicopedagógica para acometer las funciones y tareas de su desempeño profesional en cualquiera de las esferas de actuación: educador del círculo infantil, maestro del grado preescolar y promotor del Programa “Educa a tu Hijo”.

La disciplina Didácticas Particulares¹⁵ materializa la concepción de integración de las didácticas, con el objetivo de ofrecer ejes comunes en el tratamiento de los contenidos de cada una de las asignaturas, que consolide la preparación de los futuros licenciados para la dirección del proceso educativo en la primera infancia con el fin de alcanzar el máximo desarrollo integral posible de cada niño. Por otra parte, responde a la necesidad de formación de un profesional con perfil amplio y se caracteriza por el abordaje de un sistema de conocimientos, habilidades, cualidades y valores, que posibilitan la dirección del proceso educativo con niños de 0 a 6 años y sus familias, con un enfoque integrador, personológico, humanista, socializador y flexible.

La disciplina contribuye a resolver los problemas profesionales que aparecen en el modelo del profesional, a partir de sus particularidades propias y proporciona a los estudiantes modos de actuación profesional pedagógica. En general, tiene como propósito fundamental, ofrecerle al futuro educador los recursos teóricos y didácticos imprescindibles para que sea capaz de dirigir con calidad el proceso educativo en las dos modalidades del currículo, así como preparar a la familia con el fin de que cumpla su papel protagónico en la educación de sus hijos y preparar

¹⁵ Cruz. L. y Colectivo de autores. (2010) Programa de la disciplina didácticas particulares en la educación preescolar. La Habana, p. 3



a otros agentes educativos de la comunidad de modo de lograr unidad de criterios e influencias educativas, que posibiliten que todo lo que rodea al niño favorezca su educación y desarrollo.

La disciplina Formación laboral investigativa, integra los contenidos de todas las disciplinas del Plan del Proceso Docente para la Educación Preescolar. Permite en la práctica la implementación de los modos de actuación del profesional donde se concreta la relación de la teoría con la práctica y se consolidan los conocimientos teóricos y prácticos y el desarrollo de las habilidades profesionales.

En esta disciplina, es fundamental trabajar los contenidos desde lo teórico, lo metodológico, lo práctico y lo investigativo, de manera tal que esto permita penetrar en la esencia del objeto de la profesión, es decir, el proceso educativo, concebido como el proceso sistémico de transmisión y apropiación de la cultura en las modalidades curriculares de la Educación Preescolar en función del encargo social, con la finalidad de formar una personalidad integral en los futuros ciudadanos.

La disciplina se sustenta en el principio estudio-trabajo, la actividad práctica como fuente de estimulación motivacional, el vínculo teoría-práctica como expresión del dominio instrumental y metacognitivo, el carácter de sistema de la dirección del proceso educativo y las características de la Educación Preescolar.

En la carrera de Educación Preescolar esta disciplina está integrada por varias asignaturas que ayudan al profesional en formación adentrarse en fue futura profesión como son: en el 1er año no está diseñada la práctica ni sistemática ni concentrada; del 2do al 3er año si práctica sistemática y concentrada, y en el 4to y 5to año práctica laboral I y II.

Otro referente que utilizamos en esta investigación es lo referido a la introducción de las estrategias curriculares en la carrera, en este caso la de orientación profesional pedagógica la cual tiene como objetivo fundamental: desarrollar valores, motivos, capacidades, cualidades y modos de actuación de la personalidad necesarios para una reafirmación profesional autodeterminada, expresado en un desempeño profesional eficiente, con una elevada implicación



personal y compromiso individual y social; y el objetivo fundamental de la misma es la formación y desarrollo de cualidades en la personalidad del joven en formación.

Esta estrategia curricular de orientación profesional pedagógica precisa el sistema de acciones que integran coherentemente en el plan de estudios los aspectos generales de la profesión, que requieren el concurso de todas las disciplinas, complementan la formación integral de los profesionales y contribuyen a la motivación por la profesión, los saberes, el desarrollo de cualidades y de las competencias profesionales en los diferentes modos de actuación y campos de acción del profesional¹⁶.

Además de determinar en esta estrategia objetivos fundamentales en cada año de la carrera, y en el caso que nos ocupa nos centramos en el objetivo de 2do año e incidir en el de 3ero donde se plantea:

2do año: fortalecer la motivación hacia la profesión pedagógica y la creación de expectativas favorables hacia la misma, a partir del conocimiento de los contenidos y habilidades básicas de esta y el vínculo afectivo positivo hacia la actividad de estudio.

3er año: contribuir la reafirmación profesional pedagógica, a partir del fortalecimiento de las cualidades del profesional de la educación que se requieren para enfrentar los retos actuales propios de la solución de diferentes problemas de carácter profesional, y que aporte las vías y los métodos para acercar a los estudiantes a los campos de actuación profesional.

1.2 Las cualidades laborales en la carrera de Licenciatura en Educación Preescolar

¹⁶ Leyva, A y colectivo de autores (2012). Estrategia para la orientación profesional pedagógica. p.3



En la revisión de la bibliografía por la investigadora de las cualidades laborales, en la carrera, sólo existe un referente teórico aportado por Ramos, V. (2009)¹⁷, en cuanto a las cualidades que deben poseer las estudiantes desde el primer año de la carrera en el tratamiento con la orientación familiar, por tanto fue necesario analizar varias definiciones de cualidades laborales.

El objeto de estudio de la formación laboral es el desarrollo de las cualidades laborales de la personalidad. Estas se pueden formar a través de la propia actuación del sujeto, entre los agentes mediadores que actúan en su formación (la escuela, la familia, el medio social en que se desarrolla su vida, y en especial en la necesidad de vivir en un mundo lleno de dificultades diarias, de acciones producidas según las exigencias de la sociedad a las cuales tiene que enfrentarse y resolver), se consideran como características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan la actitud de los sujetos hacia la actividad laboral, dados por (Infante, 2011)¹⁸; las actitudes que son disposiciones o predisposiciones a reaccionar ante determinados objetos, situaciones o personas en correspondencia con los motivos.

Para iniciar el trabajo con las cualidades es importante hacer referencia a que: son características relativamente estables, manifestaciones de la autorregulación de la personalidad que expresan las disposiciones o predisposiciones del hombre a reaccionar ante determinados objetos, situaciones o personas en consecuencia con los motivos que estimulan y conducen su actividad para satisfacer sus necesidades¹⁹, tomado de Infante, A. 2011.

¹⁷ Ramos, A. (2009) La preparación de los estudiantes en el 1er año intensivo de la Licenciatura en Educación Preescolar, para la orientación educativa a la familia en el Programa Educa a Tu Hijo. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. UCP "Juan Marinello" p.

¹⁸ Infante Ricardo, A. I. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. UCP "José de la Luz y Caballero". Holguín. p.

¹⁹ Infante Ricardo, A. I. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. UCP "José de la Luz y Caballero". Holguín. p.



Otros como Carlos Álvarez de Zayas²⁰ ve la cualidad como una característica natural o adquirida que distingue a las personas a o las cosas, en el caso del proceso docente educativo como: interés social, cooperación, comunicación, laboriosidad, confianza, seguridad en uno mismo, o cualidades como las características que aportan los rasgos que lo diferencian de otros objetos y que le dan su propia personalidad.

Las cualidades se expresan a través de los modos de actuar de las personas en los diferentes contextos de actuación, para entender qué es el modo de actuación profesional pedagógico se hace imprescindible partir del concepto modo de actuar: que representa una configuración psicológica que integran diversas unidades psíquicas de lo inductor y lo ejecutor, que permite modelar una determinada ejecución mediante acciones y operaciones propias de la actividad, expresando en ella sus niveles de motivación, conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades²¹.

Las cualidades de la personalidad son las expresiones, en la actuación de un sujeto, de la formación que este tiene. Es por ello, que en la formación laboral deben desarrollarse a partir de las concepciones concebidas en los diferentes niveles educacionales.

Las cualidades pueden formarse a través de la propia actuación del sujeto, entre los agentes mediadores que actúan en su formación (la escuela, la familia, el medio social en que se desarrolla su vida, y en especial en la necesidad de vivir en un mundo lleno de dificultades diarias, de acciones producidas según las exigencias de la sociedad a las cuales tiene que enfrentarse y resolver). Esto hace que este sujeto tenga que impregnarle a sus modos de actuación las características esenciales de todas sus creencias y saberes, donde el individuo

²⁰ Álvarez de Zayas, C. (1999): *Didáctica. La escuela en la vida*, Editorial Pueblo y Educación, C. de La Habana

²¹ Álvarez García, Adael. El desarrollo del modo de actuación profesional pedagógico en el proceso de formación inicial del profesorado. <http://www.monografias.com/trabajos70/actuacion-profesional-pedagogico-formacion-profesorado/actuacion-profesional-pedagogico-formacion-profesorado.shtml>. Descargado el 15 de julio de 2012.



transita a través de estadios, y de relaciones que se dan en el proceso de asimilación de los conocimientos relacionados con su actividad, los que puede ir modificando a través de las regulaciones de su propia actividad para resolver los problemas enfrentados.

El hecho de enfrentarse a otros sujetos y a él mismo como sujeto social le permite modificar las relaciones interpersonales, este momento es importante, ya que es un acto educativo en el transcurso de su vida, su modo de enfrentarla se particulariza a partir de sus cualidades como expresiones de la formación y actuación recibida y asimilada.

Las cualidades laborales permiten caracterizar la personalidad y con ello predecir su actuación en diversas situaciones donde el estudiante sea capaz de elaborar productos o prestar servicios de utilidad educacional. Estas cualidades que se forman en los estudiantes contribuyen a afianzar sus motivaciones por la profesión seleccionada y lo impulsa a actuar positivamente en su preparación profesional llevando a la práctica los conocimientos adquiridos.

Teniendo en cuenta estos criterios y la revisión de las cualidades que se sugieren en el modelo del profesional²² donde se determinan las cualidades que deben poseer los educadores preescolares, como son:

- Compromiso moral con los principios de la Revolución, con el ideario martiano, el marxismo leninismo y el pensamiento de Fidel Castro y Ernesto Che Guevara, manifestados en el patriotismo, la solidaridad, el humanismo y la intransigencia ante cualquier forma de explotación.
- Ejemplo personal en el uso y dominio de la lengua materna, en su presencia personal y actuación ética sistemática, tanto en la institución educativa como en la comunidad.
- Comunicador eficiente en su trabajo con los niños, familias, colectivo laboral y otros agentes educativos.

²² Colectivo de autores. (2010) Modelo del profesional plan D, para la carrera Licenciatura en Educación Preescolar. La Habana, 2010, p.10



- Identidad profesional, basada en el amor a la profesión, a los niños y al ser humano en general, en la sensibilidad, la riqueza espiritual, el gusto estético, la autorregulación, el trato afable y la expresividad.
- Autoridad profesional expresada en el dominio de los conocimientos sobre la educación de los niños de 0 a 6 años, de sus funciones y tareas profesionales con independencia y creatividad.
- Responsabilidad y laboriosidad, manifestadas en el conocimiento y la asunción de los deberes y exigencias profesionales en el cumplimiento de las tareas sociales e individuales y en la disciplina laboral y social.
- Espíritu crítico y autocrítico, expresado en la exigencia dada en la intransigencia ante lo mal hecho, la flexibilidad y objetividad de sus valoraciones.
- Justeza expresada en la imparcialidad y honestidad de sus valoraciones, tacto pedagógico y decisiones, así como en la equidad y el respeto hacia los niños, colegas y otros agentes educativos.
- Cooperación expresada en las relaciones interpersonales y la colaboración con otros en el cumplimiento de sus tareas educativas.

El análisis realizado con las cualidades laborales que se gestaron por un grupo de investigadores del centro de estudio de la formación laboral en la provincia de Holguín, así como las que se sugieren que se trabajen en la estrategia curricular orientación profesional pedagógica²³, estas se utilizan en los profesionales en formación de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar las mismas se presentan a continuación.

Responsable. Expresada en:

- estudiar diariamente, en especial lo que resulta difícil.
- pensar en lo que hace y realizarlo con calidad.
- cumplir con los requisitos establecidos para la disciplina laboral y social.

²³ Leyva. A. (2012). Estrategia Curricular de orientación profesional pedagógica, Holguín, 2012, p. 13



- exigir de forma profesional en el cumplimiento de las tareas sociales e individuales.
- conocimiento y asunción de sus deberes.

Colectivista. Expresada en:

- trabajar y estudiar para que su grupo sea mejor.
- relaciones interpersonales.
- aceptar la ayuda que le brindan.
- colaborar con otros en el cumplimiento de sus tareas educativas.
- demostrar satisfacción personal por la labor que realiza.

Ejemplo personal. Expresada en:

- En el uso y dominio de los contenidos de la profesión.
- En su presencia personal y actuación sistemática, tanto en la institución educativa como en la comunidad.
- En el uso y dominio de la lengua materna.

Justeza. Expresado en:

- La imparcialidad y honestidad de sus valoraciones y decisiones.
- La equidad y el respeto hacia los demás.
- Tacto pedagógico

Autoridad profesional. Expresada en:

- el dominio de sus funciones,
- el dominio de sus tareas profesionales con independencia y creatividad.
- el dominio de sus funciones,
- el dominio de sus tareas profesionales con independencia y creatividad.
- dominio de los conocimientos sobre la educación de los niños de 0 a 6 años, de sus funciones y tareas profesionales con independencia y creatividad

Cooperativo. Expresada en:

- las relaciones interpersonales que establece con los grupos sociales.
- la colaboración con otros en el cumplimiento de sus tareas educativas.

Perseverante. Expresada en:



- trabajar con empeño para alcanzar las metas y prever los obstáculos.
- mantener una actitud firme ante las dificultades.
- enfrentar los retos sin miedo, con compromiso y decisión para cumplir la tarea.
- buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir.
- establecer objetivos que se puedan alcanzar a partir de las habilidades, posibilidades, conocimientos y estrategias con que cuentan.
- considerar la cooperación de los otros como fuente de enriquecimiento de sus recursos personales.

Identidad profesional. Expresada en:

- amor a la profesión.
- amor al ser humano.
- humanismo y sensibilidad ante los conflictos sociales y personales
- la motivación por la transformación permanente de la realidad educativa, al mostrar una implicación personal y actitud positiva ante el trabajo a partir de evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades que realiza.

Exigencia. Expresada en:

- espíritu crítico y autocrítico.
- intransigencia ante lo mal hecho.
- flexibilidad
- objetividad de sus valoraciones.

Comprometido. Expresado en:

- en la defensa de los principios de la Revolución, el ideario martiano, el marxismo leninismo y el pensamiento de Fidel Castro y Ernesto Che Guevara.
- en el patriotismo, la solidaridad y el humanismo,
- la intransigencia ante cualquier forma de explotación.

Independiente. Expresada en:

- conocer sus limitaciones y potencialidades en la solución de las tareas.
- desenvolverse por sus propios medios para experimentar diferentes variantes en la búsqueda de la comprensión y realización de sus tareas.



- tener opinión propia sobre las acciones a desarrollar.
- nutrirse de las relaciones que mantiene con sus compañeros y con los contextos de su actuación.

Flexible. Expresada en:

- aprender a escuchar y a observar con atención todo lo que ocurre a su alrededor.
- enfrentar y resolver dificultades y contradicciones.
- tomar lo mejor de cada circunstancia y hacer a un lado todo aquello que no es conveniente.
- mostrar disposición para llegar a un acuerdo común y enriquecerse de las opiniones de los demás.
- estar abierto a la comunicación y a la adquisición de nuevas experiencias.
- hacer compatibles con los demás su estilo personal de trabajo, sus costumbres, hábitos y modo de actuar, para ser más productivos y mejorar la comunicación.
- rectificar con rapidez las actitudes erróneas y puntos de vista equivocados.

Creativo. Expresada en:

- mostrar sensibilidad ante los problemas y necesidades de sus contextos de actuación.
- manifestar inquietud por descubrir las causas de los sucesos o hechos que se producen en sus contextos de actuación.
- expresar interés por detectar y resolver los problemas de su entorno.
- demostrar imaginación y curiosidad intelectual ante los problemas sociales.
- desarrollar un pensamiento flexible e independiente en la solución de las tareas.
- combinar los conocimientos y experiencias de todos en la generación de nuevos productos, ideas y soluciones de problemas.
- manifestar fluidez en la producción de ideas originales y variadas para solucionar los problemas formativos.



1.3 Referentes teórico-metodológicos acerca de la preparación de los docentes de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar

El trabajo metodológico constituye la vía principal en la preparación del docente, donde se concreta de forma integral, el sistema de influencias que ejerce en los profesionales en formación para dar cumplimiento a las direcciones del trabajo educacional. Es el sistema de actividades que de forma permanente se ejecutan, con y por los docentes, en los diferentes niveles de educación para garantizar las transformaciones del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Este trabajo metodológico se concreta, fundamentalmente, en el desarrollo con calidad del proceso docente educativo, logrando una adecuada integración de las clases con la actividad investigativa y laboral, así como con las tareas de alto impacto social y demás tareas de carácter extracurricular que cumplen los estudiantes; sus funciones principales son la planificación, la organización, la regulación y el control del proceso docente educativo. El adecuado desempeño de estas funciones, que tienen como sustento esencial lo didáctico, garantiza el eficiente desarrollo del proceso docente educativo²⁴.

Otros elementos se plantean por García, G. y Caballero, E. (2004) que consideran que “[...] el trabajo metodológico [...] se ejecuta con y por los docentes en los diferentes niveles de educación, para garantizar las transformaciones dirigidas a la ejecución eficiente del proceso docente-educativo, y que, en combinación con las diferentes formas de superación profesional y postgraduada, permiten alcanzar la idoneidad de los cuadros y del personal docente [...]”²⁵

En la educación superior el trabajo metodológico surge para optimizar el proceso de formación, según plantea Horruitiner, P. (2008)²⁶. Sin embargo, las características de esta labor en la actualidad son diferentes a las de su surgimiento en la Res. 220/79 y desarrollo en la Res. 210/ 2007; en este nuevo

²⁴ Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007. Artículo 26 p. 5

²⁵ G. García y E. Caballero. (2004). La función docente-metodológica del maestro desde la perspectiva de su profesionalidad. *En* Profesionalidad y Práctica Pedagógica, p.18.

²⁶ Horruitiner, P. (2008) La universidad cubana: el modelo de formación. Editorial Félix Varela. p.



contexto, este trabajo metodológico es dirigido a perfeccionar la labor educativa desde la dimensión curricular que ha de ocupar el lugar principal en cada una de las instancias donde las que se desarrolle esta actividad.

En el trabajo metodológico es necesario atender a sus dos formas fundamentales como son: el *trabajo docente- metodológico* y el *científico-metodológico*, según está reglamentado en la Res. 210/ 2007, las cuales tienen su objetivo de utilizar los contenidos más actualizados desde las didácticas generales y las especiales, con el fin de ambas de perfeccionar el proceso docente educativo, las principales tareas de la primera se encuentran según García, G. (2004)²⁷:

- Buscar mejores vías y modos de trabajo educativo.
- determinar el contenido de las diferentes formas organizativas del proceso docente educativo.
- estimular la iniciativa y la creatividad de cada docente.
- propiciar el intercambio de experiencias generalizando las mejores.
- establecer orientaciones metodológicas específicas para el trabajo independiente.
- analizar, elaborar y determinar el sistema de control y evaluación.
- perfeccionar los medios de enseñanza y las indicaciones para su utilización.
- en la segunda al igual que la anterior tiene tareas específicas como son:
- organizar el trabajo de desarrollo del colectivo con vista a perfeccionar la acción educativa.
- perfeccionar los planes y programas de estudio, de manera que se realicen propuestas sustentadas científicamente.
- investigar problemas que tengan que ver con la didáctica y elabora tareas para la introducción de los resultados.
- estudiar y recomendar métodos científicamente para elevar la efectividad del proceso formativo.

²⁷ García, G, (2004). Temas de introducción a la especialidad Formación Pedagógica. Editorial. Pueblo y Educación. p. 324



- estudiar las experiencias de organización y realización del proceso docente-educativo.

Criterios que se asume al considerar que la preparación de los docentes debe ser sistemática, constante, al determinar los aspectos que afectan la integridad del proceso educativo o de enseñanza- aprendizaje, para brindar la mejor solución al perfeccionar las respuestas de las limitaciones que se presentan en la práctica educativa.

Por otra parte la preparación del docente no está eximida de presentar sus dificultades, por lo que se deben distinguir de acuerdo a las prioridades y los últimos adelantos de las ciencias pedagógicas. En la educación superior el trabajo metodológico se realiza tanto individual como colectivo, la primera es la autopreparación que realiza el docente en los aspectos científico técnico y didáctico de la asignatura que desarrolla, que puede ser colectiva cuando hay varios profesores con la misma asignatura en diferentes años. De forma colectiva, tiene como rasgo esencial el enfoque de sistema y se llevará a cabo en cada uno de los niveles organizativo según se plantea en la Res. 210/ 2007²⁸ como son:

- colectivo de carrera
- colectivo de año
- colectivo de disciplina
- colectivo de asignatura

El colectivo de carrera es el encargado de llevar a cabo el trabajo metodológico en este nivel organizativo. Agrupa a los profesores que dirigen los colectivos de disciplina y de año que integran la carrera en la sede central, a los coordinadores de carrera de las sedes universitarias y a la representación estudiantil. Tiene como propósito lograr el cumplimiento con calidad del modelo del profesional, dirigiendo así el trabajo de las disciplinas y los años²⁹.

²⁸ Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007.p. 5

²⁹ Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007.p. 6



En esta misma Resolución 210/ 2007, pero en el artículo 33 plantea que el colectivo de carrera debe cumplir las siguientes funciones:

- Garantizar el adecuado diseño y aplicación de la estrategia educativa de la carrera, tomando como punto de partida el modelo del profesional.
- Asegurar el cumplimiento de los objetivos del modelo del profesional, proponiendo al decano las acciones necesarias para lograr el mejoramiento continuo de la calidad del proceso docente educativo.
- Lograr un adecuado balance de las tareas curriculares y extracurriculares que cumplen los estudiantes como parte de su formación integral.

El colectivo de año es el encargado de llevar a cabo el trabajo metodológico en este nivel organizativo. Agrupa a los profesores que desarrollan las asignaturas del año, a los profesores guías de cada grupo, a los tutores y a los representantes de las organizaciones estudiantiles. Este colectivo tiene como propósito lograr el cumplimiento con calidad de los objetivos del año, propiciando la integración de los aspectos educativos e instructivos con un enfoque interdisciplinario³⁰.

El colectivo de año tendrá como principales funciones, según la Res. 210/ 2007, artículo 39:

- La concreción de la estrategia educativa de la carrera en ese año, propiciando la integración de las clases, el trabajo científico estudiantil y las prácticas laborales con las diferentes tareas de impacto social, deportivas, y culturales, entre otras, que cumplen los estudiantes; en correspondencia con los objetivos educativos e instructivos de ese año. Esta estrategia se plasmará en el proyecto educativo para cada uno de los grupos que conforman el año.
- La participación en el proceso de diagnóstico integral y evaluación de los integrantes de la brigada o grupo estudiantil.
- La conducción y el control sistemático de la marcha del proceso docente educativo y del cumplimiento de los proyectos educativos de los grupos que conforman el año, desarrollando acciones para eliminar las deficiencias

³⁰ Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007.p. 7



detectadas y proponiendo las medidas que permitan el mejoramiento continuo de la calidad de dicho proceso.

El colectivo de disciplina según la Res. 210/ 2007, responde por el trabajo metodológico en este nivel organizativo. Agrupa a los jefes de colectivo de las asignaturas de la sede central y a los coordinadores de esa disciplina de las sedes universitarias. El propósito fundamental de este colectivo es lograr el cumplimiento con calidad de los objetivos generales de la disciplina³¹.

Esta resolución también plantea en su artículo 35 las funciones que debe cumplir este nivel organizativo como son³²:

- El logro del mejor desarrollo del proceso docente educativo de la rama del saber a cuyo objeto de estudio responde, garantizando el cumplimiento del programa de estudio.
- La actualización permanente de los contenidos de la disciplina y su orientación político-ideológica.
- Un enfoque metodológico adecuado para su desarrollo, teniendo en cuenta el papel que desempeñan las estrategias curriculares, los vínculos entre disciplinas y asignaturas.
- La eliminación de las deficiencias detectadas en el cumplimiento de los objetivos generales de la disciplina y la ejecución de acciones para lograr el mejoramiento progresivo de la calidad del proceso docente educativo.
- La participación en el diseño de los planes de estudios.

El colectivo de asignatura responde por el trabajo metodológico en este nivel organizativo. Agrupa a los profesores que desarrollan la asignatura. El propósito fundamental de este colectivo es lograr el cumplimiento con calidad de los objetivos generales de la asignatura, en estrecho vínculo con los de la disciplina y del año en el cual se imparte.³³

³¹ Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007.p. 6

³² Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007.p. 6

³³ Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007.p. 7



En esta misma resolución plantea en su artículo 37, que debe cumplir las siguientes funciones:

- el logro del mejor desarrollo del proceso docente educativo de la asignatura, garantizando el cumplimiento de sus objetivos educativos e instructivos.
- la actualización permanente de los contenidos.
- un enfoque metodológico adecuado desarrollo, teniendo en cuenta el papel que ella desempeña en cada una de las estrategias curriculares así como los vínculos con otras asignaturas de la propia disciplina y con las restantes disciplinas de la carrera.

Esta preparación del docente debe complementarse en las formas fundamentales del trabajo metodológico como son: Docente-metodológico; Científico-metodológico. Estas dos formas están estrechamente vinculadas entre si y en la gestión del trabajo metodológico deben integrarse como sistema en respuesta a los objetivos propuestos³⁴.

Dentro de los tipos fundamentales del trabajo docente-metodológico, se concreta en³⁵:

- preparación de la carrera.
- preparación de la disciplina.
- preparación de la asignatura.
- reunión metodológica.
- clase metodológica.
- clase abierta.
- clase de comprobación.
- taller metodológico.

³⁴ Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007. p. 8

³⁵ Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007.



Todo trabajo metodológico que se realiza en el departamento y en la disciplina es planificado, dinámico, y la planificación se regula a través de los controles que se efectúan al proceso docente educativo, se incorporan nuevas acciones para resolver los problemas que se detecten y requieran un tratamiento específico por esta vía, tiene un carácter sistemático, entre sus elementos se encuentran: el diagnóstico, la demostración, el debate científico y el control.

El trabajo coherente e integrado de disciplinas, asignaturas y años, se diseña sobre la base del trabajo metodológico de los colectivos de cada uno de estos niveles organizativos. Son a estas relaciones a las que se denomina dimensión académica de la formación laboral, en la cual recae su perfeccionamiento sobre la base de un adecuado balance de las diferentes vías de trabajo metodológico en la Educación Superior; tomado de los resultados del proyecto de investigación al cual pertenece la investigadora.³⁶

En la carrera de Educación Preescolar el trabajo metodológico se organiza desde el departamento hasta los diferentes niveles organizativos (colectivo de carrera, pedagógico y de disciplina). En cada uno de ellos se particularizan las líneas a trabajar en el curso, a partir de las regularidades del semestre anterior o del curso que terminó; en el nivel de departamento se emplean principalmente las reuniones metodológicas, clases metodológicas instructivas y demostrativas, hasta llegar a la clase abierta y así sucesivamente en los demás niveles organizativos.

Por ello, es necesario que los docentes desde el diagnóstico inicial de estos profesionales, deben determinar cuáles son sus carencias, qué cualidades de la personalidad tienen lograda y cual no, qué piensan, qué les preocupa, qué saben hacer, cuáles son sus necesidades, cuál es el grado de compromiso y participación en la realidad social. Esto implica analizar a cada profesional en formación a partir de su medio, lo cual permite diagnosticar sus necesidades educativas para trazar estrategias que favorezcan el éxito del proceso. Además,

³⁶ Leyva, A. Mendoza, L. Infante, A (2010) Centro de estudio de la Formación Laboral en niños, adolescente, jóvenes y adultos en la Provincia de Holguín.



nos permite a los docentes profundizar en el diagnóstico para concebir las tareas y reflexionar qué criterios tienen las jóvenes para poderlos formar laboralmente.

Epígrafe 2. Diagnóstico actual de la preparación de los docentes en el proceso de formación laboral en la carrera de Educación Preescolar

La Educación Superior Pedagógica, está llamada a formar los profesionales de la Educación dirigida a la formación integral de las futuras generaciones. Esto condiciona la necesidad de introducir cambios en las Universidades de Ciencias Pedagógicas que contribuyan al uso adecuado de las potencialidades educativas del proceso pedagógico en general y de los estudiantes en particular, con fuerza en la formación laboral, por ello para determinar el estado actual de esta se asumen los indicadores propuestos por el Centro de Estudios para la Formación Laboral (CENFOLAB).

El diagnóstico de la formación laboral en la carrera Licenciatura en Educación Preescolar se realiza con la finalidad de obtener el estado actual de preparación de los docentes en la carrera de Educación Preescolar en cuanto, al tratamiento de las cualidades laborales en los profesionales en formación.

Para el éxito de la investigación se selecciona como población a 13 docentes que coincide con la muestra ya que son todos los docentes de la carrera de Educación Preescolar, se determinó el criterio de selección por ser:

- docentes que impartieron docencia en el 2do año de los profesionales en formación en el curso anterior, cuando inicia la investigación.
- docentes que se incorporaron a la docencia, en el primer semestre de este curso que termina la investigación.

En la aplicación consecuente de métodos empíricos, para determinar las regularidades existentes en el proceso de formación laboral, se emplean los siguientes instrumentos: encuestas a los profesionales en formación de 2do año de la carrera, entrevistas a docentes, observación a clases, la revisión de documentos y el intercambio con los colectivos de disciplina y de años como: el plan metodológico del departamento y el de las disciplinas, la estrategia de la carrera, el proyecto educativo del año, modelo del profesional, plan de estudio,



programas de las tres disciplinas que se desarrollan en la carrera, actividades extensionistas y planes de práctica laboral de cursos anteriores.

En las entrevistas realizadas al segundo jefe de departamento y los tres jefes de disciplina (**ANEXO # 1**) en las cuales se resumieron las siguientes regularidades:

- dominan algunas definiciones de formación laboral, pero demuestran los elementos de la concepción estrecha de la misma, donde solo se trabaja el trabajo en su conjunto y los hábitos, habilidades y conocimientos.
- no refieren las cualidades laborales como el objeto de estudio de la formación laboral;
- no queda bien claro como planificar el proceso de forma que se pueda evaluar y controlar las cualidades laborales, principalmente en la docencia que se imparte.
- demostraron que aún es insuficiente el trabajo que se realiza con las cualidades laborales, desde lo metodológico y científico.

En la entrevista realizada al profesor guía del grupo (**ANEXO # 2**) se evidenciaron las siguientes limitaciones:

- dominan la concepción estrecha de la formación laboral, relacionada con el trabajo.
- a pesar de tener en el modelo del profesional, las cualidades que se deben trabajar, demuestran que no hay orientaciones de cómo darle tratamiento de las cualidades laborales en los diferentes contextos de actuación de los profesionales en formación.
- expresaron la limitación en los materiales complementarios que abordan cómo darle tratamiento al contenido de las cualidades laborales, desde lo extensionista, científico y metodológico.
- evalúan el desempeño de los profesionales en formación en cuanto a: conocimientos, habilidades, valores y actitudes, y no incluyen el desarrollo alcanzado por los profesionales en formación de las cualidades laborales.



En cuanto a la entrevista realizada a los (19) profesionales en formación (**ANEXO # 3**), las principales regularidades fueron:

- conocen las funciones que desarrollarán una vez graduado de la carrera.
- no dominan con claridad las cualidades que deben poseer los educadores preescolares.
- expresaron que no sabían que estas cualidades se trabajaban en cada año de la carrera y dentro de las asignaturas.
- los docentes trabajan las cualidades laborales en las diferentes asignaturas.
- no declaran que los docentes intencionan el trabajo con las cualidades laborales, en otras actividades.

En cuanto a la documentación revisada como: estrategia de la carrera, plan metodológico del departamento y de las disciplinas, programas de asignaturas, proyecto educativo, proyecto comunitario y la estrategia de superación a los docentes, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos (**ANEXO # 4**):

- no se reflejaba una salida coherente de la formación laboral y por ende el tratamiento de las cualidades laborales.
- no se han diseñados cursos a los docentes del territorio y del departamento, sobre la nueva concepción de la formación laboral.
- sólo se ha trabajado una asignatura dentro del currículo propio, con relación a la formación laboral y las cualidades laborales.
- en el proyecto educativo y comunitario, así como en la estrategia de la carrera, no se observa de manera explícita las acciones con el tratamiento a las cualidades laborales.

A partir de los resultados obtenidos en los diferentes instrumentos aplicados y para valorar la preparación de los docentes para el tratamiento metodológico a estos contenidos de la formación laboral, se determinaron indicadores³⁷ que de cumplirse pueden garantizar mejor preparación, los cuales se asumen las

³⁷ Leyva, A. y otros. (2006). Las dimensiones que conforman la formación laboral en el proceso docente educativo en la escuela cubana. Resultado 2 del proyecto CENFOLAB.



dimensiones e indicadores propuestos por el Centro de Estudios para la formación laboral, que se concretan en los siguientes:

Dimensión: Académica

Indicador 1: Concepción y dinámica de las disciplinas y asignaturas.

Criterios

- Actualización del plan de trabajo metodológico de la disciplina y el colectivo de asignatura.
- Propuesta de actividades que promuevan la formación laboral de los estudiantes en su vínculo con la práctica laboral e investigativa.
- Funcionamiento sistemático de los colectivos de disciplina y asignatura.
- Planificación de clases con enfoque laboral a partir del vínculo al ejercicio profesional y la salida en la práctica laboral.
- Atención de las tareas docentes a las características y potencialidades de los estudiantes.
- Propiciar la atención individual para la formación de las cualidades laborales de un profesor.

Indicador 2: Funcionamiento del año académico.

Criterios

- Diagnóstico actualizado de los estudiantes de la brigada.
- Existencia y actualización del proyecto educativo de la brigada.
- Funcionamiento sistemático de los colectivos pedagógicos donde se diseñen actividades que promuevan la formación laboral de los estudiantes desde lo académico, laboral e investigativo.
- Coherencia de las influencias educativas del colectivo de año en armonía con las organizaciones políticas y estudiantiles.
- Análisis sistemático en las asambleas de brigadas de la situación individual de la actitud ante el estudio, resultados docentes, científicos y laborales.

Ello conduce a la segunda dimensión en la dinámica de la formación laboral en la Educación Superior Pedagógica, la dimensión laboral, que se constituye en el



criterio de la verdad, en el escenario real para el despliegue y desarrollo de las cualidades del maestro para la prestación de un servicio educacional de necesidad y utilidad social.

Dimensión: Laboral

Indicador 1: Concepción y dinámica de la práctica laboral.

Criterios

- Existencia del programa de práctica laboral con un enfoque integrador.
- Realización con calidad de las tareas docentes en su vínculo con lo académico y lo investigativo.
- Existencia del control al trabajo integral del estudiante en la práctica laboral.
- Existencia del tutor preparado para cada profesional en formación.
- Existencia del plan individual de cada profesional en formación.
- Coherencia de la salida laboral de cada una de las disciplinas y asignaturas.
- Planificación de actividades laborales: docentes, extradocentes y extracurriculares con impacto en la institución, la familia y la comunidad.
- Participación activa de directivos, tutores y docentes de la carrera en la evaluación del desempeño de cada profesional en formación.
- Calidad de la orientación metodológica a la labor de los profesionales en formación durante su práctica laboral.

Indicador 2: Concepción y dinámica del proceso pedagógico en la institución.

Criterios

- La asignación de un año de vida para la docencia en la institución.
- Asesoramiento sistemático del tutor y participación conjunta con el profesional en formación en el diseño y dirección del proceso pedagógico del año de vida asignado.
- Existencia del sistema de actividades.
- Control pedagógico a los profesionales en formación en el año de vida que le corresponde.



- Control sistemático al cumplimiento de las actividades desarrolladas en la institución y la propuesta de adecuaciones en correspondencia con la marcha del proceso formativo de cada profesional en formación.

Este análisis permite determinar la dimensión investigativa. Esta se expresa como componente del proceso en todas las asignaturas, las cuales contribuirán al desarrollo de las habilidades investigativas desde el primer año de la carrera, lo que le permitirá al estudiante contribuir a la solución de problemas profesionales en su nivel de educación, a través de la práctica concentrada y luego laboral, con tareas concretas a resolver en el marco de la escuela y presentar sus resultados en los eventos científicos correspondientes como trabajos extracurriculares, de curso y de diploma. La continuidad del trabajo investigativo se realiza hasta la culminación de estudios, que puede tener su salida en el trabajo de diploma. Se reitera el vínculo de esta actividad investigativa a la solución de los problemas priorizados de la educación y la escuela.

Dimensión: Investigativa.

Indicador 1: Diseño y concreción del trabajo extracurricular.

Criterios

- Existencia del banco de problemas y las líneas investigativas para el trabajo extracurricular.
- Correspondencia entre el trabajo investigativo del profesional en formación, el banco y las líneas investigativas.
- Participación de los profesionales en formación en proyectos de investigación o tareas de proyectos.
- Presentación a eventos estudiantiles.
- Salida a las habilidades investigativas en correspondencia con el año académico.
- Calidad de las propuestas investigativas desde su fundamentación teórica.



Luego de la triangulación de los métodos teóricos y empíricos se llegó a las siguientes regularidades del proceso de formación laboral en la carrera de Educación Preescolar, como son:

- Existen en los planes metodológicos del departamento y de las disciplinas un trabajo sostenido, sin embargo no se tiene en cuenta la nueva concepción de formación laboral, que promueva el desarrollo de cualidades laborales.
- Existen limitaciones en el tratamiento de la formación laboral, con énfasis en las cualidades laborales, desde las funciones de la dirección (planificación, organización, ejecución y control).
- En los documentos de la carrera (modelo del profesional, programas de asignatura, disciplinas y otros) se mencionan las cualidades a desarrollar en los profesionales en formación, sin embargo no hay una unidad de criterios en cuáles son las que se deben trabajar por orden de prioridad, en los diferentes años de la carrera.
- Existen limitaciones en planificar acciones para fortalecer las cualidades laborales desde lo metodológico, académico, investigativo, laboral y extensionista.

Por lo tanto, se plantea como **problema profesional** insuficiente preparación de los docentes para favorecer el proceso de formación laboral, lo que limita el desarrollo de cualidades laborales en los profesionales en formación.

Las causas que provocan este problema profesional están dados en:

- Falta de conocimiento de la nueva concepción de la formación laboral en los docentes de la carrera de Educación Preescolar.
- Limitaciones en la dirección (planificación, organización, ejecución y control) del proceso de formación laboral en la carrera.

Epígrafe 3. Acciones estratégicas para organizar el proceso de formación laboral por los docentes de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar.

El término estrategia proviene del griego *strategos*. Se plantea que su origen se localiza en el campo militar, definida como: “arte para dirigir las instrucciones



militares”. Las estrategias son caminos que se siguen para cumplir objetivos. Las estrategias son trayectorias a seguir para cumplimentar políticas trazadas.³⁸

Para conformar las acciones estratégicas fue necesario iniciar el estudio por la estrategia en su conjunto, determinando variantes conceptuales y de ellas elementos comunes y diferentes al respecto. Por su parte, en la revisión bibliográfica realizada se pudo constatar que son muchas definiciones que se proponen para el término, por lo que el análisis se centro en algunas de las más representativas.

En la bibliografía especializada se habla indistintamente de estrategia, dirección estratégica, planeación estratégica y existen tantas definiciones como estudiosos se han dedicado a la materia. Entre ellos se pueden destacar Cajide, J. (1992); Ortiz, E y Mariño, M. (1995); Gómez, L. (1996); Doimeadios, R. (1998); McPherson, M. (1999); Augier, A. (2000); Márquez, A. (2000); Valdés, O. (2001); Calzadilla, O. (2003); Sierra, S. (2004); Vinent, M. y Suárez, C. (2005); entre otros.

Los especialistas Ortiz, E y Mariño, M. (1995) plantean que: “... Las *estrategias* constituyen procesos de dirección educacional, integrados por un conjunto o secuencia de acciones y actividades, planificadas, organizadas, ejecutadas y controladas por la escuela, para perfeccionar la formación de los alumnos, de acuerdo con los objetivos concretos, previamente delimitados”.

Augier, A. (2000), define “la estrategia como un Programa a largo plazo de objetivos, acciones y despliegue de recursos, concebidos con un enfoque sistémico y prospectivo, que toma en consideración el análisis interno y externo de la escuela, se elabora con la activa participación de la comunidad educativa y la dirección institucional, y asegura la integración de los esfuerzos de esa comunidad para el cumplimiento con calidad del encargo social de la escuela”.

³⁸ Diccionario Larousse. p. 375. “Estrategia es el arte de dirigir y coordinar acciones militares. Arte de coordinar las acciones y de obrar para alcanzar un objetivo”



Manifiesta además que: “Se hace necesario que la estrategia se convierta en un proyecto dinámico, flexible, integrador de todas las acciones, abierto a la realidad de la escuela y que se concrete bajo los principios que rigen los diferentes sistemas educacionales, tomando en consideración la realidad actual del país, para cada subsistema y escuela “

En el análisis realizado por Calzadilla, O. (2003) y con los que coincide la investigadora, al enfatizar que: “la planeación de estrategias es un proceso de proyección de acciones de largo alcance que responde a los fines de la educación, el que atraviesa los diferentes subsistemas, niveles organizativos y contextos de actuación del sujeto a transformar, transcurriendo por diferentes momentos o etapas”.

Como se aprecia, cada una de estas definiciones refleja elementos básicos que las identifican desde el punto de vista pedagógico. El análisis de cada una de ellas permitió determinar las ideas o elementos más comunes presentes en ellas, que constituyen la esencia para la caracterización de una estrategia educativa.

Por lo cual las estrategias en el campo pedagógico tienen entre sus principales características que:

- no constituyen algo estático, rígido, sino flexible, susceptible al cambio y adecuación de sus alcances, por la naturaleza pedagógica de los problemas a resolver.
- poseen un gran nivel de generalidad de acuerdo con los objetivos y los principios para la educación de la personalidad, al integrar lo docente, lo extradocente y lo extraescolar.
- racionalidad de tiempo, recursos y esfuerzos, por la planificación de acciones a corto, mediano y largo plazos.
- constituidas por una secuencia de pasos, acciones o algoritmo de trabajo que se relacionan con las funciones de la dirección; deben incluir el diagnóstico inicial y final para alcanzar la certeza científica en la solución de los problemas.
- basamento explícito en los principios psicopedagógicos que las sustenten.



- obligada coherencia entre los diferentes niveles organizativos: alumno, grupo escolar, grado o año, departamento, claustro de profesores, asignaturas, escuela, comunidad, etc. Ya que para cada uno debe existir una estrategia, que se complemente con las demás.

En relación con la bibliografía consultada y los análisis realizados, se puede concluir que las estrategias son el resultado de la proyección de acciones que responden a los objetivos específicos o directrices generales de trabajo, como medio de transformación de la actuación del sujeto a transformar; en el contexto educacional se materializan con los fines específicos del Sistema Nacional de educación.

Las acciones estratégicas tienen como objetivo, la preparación de los docentes que laboran en la carrera Licenciatura en Educación Preescolar para que se desarrolle el proceso de formación laboral, de forma tal que estimulen el desarrollo de las cualidades laborales en los profesionales en formación. Estas acciones son esenciales para poder planificar, organizar, regular y controlar el proceso de formación laboral en la carrera, de manera tal que deje de ser espontáneo, sino por el contrario que este se proyecte hacia los más altos niveles posibles del desarrollo de las cualidades laborales, aspecto indispensable en la manifestación de la personalidad en cada uno de los momentos y actividades de vida institucional y social.

En relación con ello, no es intención del autor, llevar hasta la estructura de dirección de un documento más, para dirigir el trabajo en la carrera, por el contrario, persigue como objetivo, particularizar, a partir de la estrategia general para la dirección del aprendizaje, un conjunto de acciones que permitan desde el enfoque integrador, potenciar la dirección del proceso de formación laboral, con énfasis en el cómo hacer más factibles la labor educativa.

Para la confección de estas acciones estratégicas se tuvieron en cuenta varios aportes de investigadores que contribuyeron a la teoría desde diferentes niveles educacionales como son: Sánchez, Y. (2007); Vega, D. (2008); Salgado, A. (2009); Zulueta, D. (2009); Martínez, O. (2011), entre otros.



Para la elaboración de estas acciones estratégicas se partió de las características de los docentes escogidos como muestra, donde prevalece una buena preparación de los docentes en la didáctica de la educación superior, actualización de los aspectos relacionados con el subsistema tanto en círculos infantiles como en el Programa Educa a Tu Hijo y las diferentes formas de trabajo metodológico y de superación del personal docente que habían recibido anteriormente, sin embargo hay un desconocimiento de la nueva concepción de formación laboral y por ende que el objeto de estudio del mismo son las cualidades laborales.

Los objetivos principales de la preparación de los docentes están dirigidos a potenciar el perfeccionamiento de los mismos en los distintos procesos que asume en la universidad y consolidar los objetivos del modelo del profesional vigentes. El logro de estos objetivos implica la apropiación de un sistema de conocimientos, habilidades y valores que se exigen para el cumplimiento exitoso del encargo social asumido y las funciones asignadas.

Estas acciones se planificaron teniendo en cuenta las cuatro funciones generales de dirección, planificación, organización, regulación o ejecución y control, según plantean Carnota (1985), Borrego (1989). La planificación, considerada como la función básica que da inicio a la dirección, es un proceso de reflexión para anticiparse a la acción. Su punto de partida es el diagnóstico de los resultados iniciales y se relaciona con el pronóstico.

La función de organización es fundamentalmente un trabajo de composición de tácticas, que une los recursos materiales y humanos y tiene como objetivo proporcionar normas para concretar el funcionamiento de la institución. De ella depende la funcionabilidad de la planificación.

Toda actividad organizativa reclama para sí misma una serie de requisitos:

- Precisar funciones y tareas a partir de las metas u objetivos propuestos.
- División y estructura de funciones y distribución entre los participantes.
- Coordinación del trabajo.
- Calendario de actuaciones y rendición de responsabilidades.



La ejecución del proceso de dirección de la formación de los valores permite la puesta en práctica de lo planificado y organizado. Se establece una ejecución coherente por parte de los factores que intervienen en el proceso de dirección.

El control dentro de la dirección del proceso de formación laboral garantiza el sentido de lo que se hace, el adecuado cumplimiento de las funciones de planificación, organización y ejecución en sus procesos, recursos y resultados, de acuerdo con lo establecido en los planes. Va a permitir el diagnóstico, la corrección y la prevención a partir de criterios valorativos. Imprime un carácter dinámico durante todo el proceso de dirección.

El sistema de acciones estratégicas para dirigir el proceso de formación laboral en la carrera presenta las siguientes especificidades:

- Está encaminada a elevar la preparación de los docentes de la carrera, en lo concerniente al tratamiento de las cualidades laborales que deben poseer los profesionales en formación según lo estipulado en el modelo del profesional.
- Se concibe como parte íntegra de la estrategia para la dirección del proceso educativo, en la carrera de Educación Preescolar.
- Es componente del objetivo que determina el trabajo de la formación de valores, dentro del sistema de los objetivos priorizados de la educación superior.

Algunas premisa teóricas que sustentan el sistema de acciones son las siguientes:

- Considerar la naturaleza de las acciones como parte del ciclo directivo, en correspondencia con las funciones básicas de la dirección.
- Determinar la relación directa de las actividades curriculares, con las extracurriculares.
- Considerar, para la determinación de la estructura de las acciones, presupuestos relativos al enfoque estratégico, dentro de los que se encuentran: la definición de objetivos, el empleo de formas organizativas y los plazos a través de los cuales van a desarrollarse.
- Considerar, como parte de las acciones, la conciliación diversidad del contexto educativo.



La aplicación de las acciones se ha diseñado en correspondencia con diferentes etapas.

PRIMERA ETAPA: PREPARATORIA

Constituye la base y el punto de partida en el proceso de planeación estratégica. Se inicia el proceso de sensibilización de los implicados con el trabajo a realizar. Se determina las líneas que seguirán el sistema de acciones estratégicas y la trascendencia de aplicación para cumplir con las metas trazadas.

Algunos investigadores coinciden en afirmar que en esta etapa es donde se aseguran las condiciones previas necesarias para la implementación posterior de las acciones estratégicas, considerando en ello los recursos materiales y humanos, además de establecer los compromisos o metas de trabajo.

ACCIONES

- Análisis de los documentos donde se avala el proceso de formación laboral, en específico el tratamiento a las cualidades laborales, regularidades existentes a partir del balance del período anterior, métodos y estilos de dirección para dirigir este proceso.
- Valorar la propuesta de acciones estratégicas para la dirección del proceso de formación laboral con los docentes de la carrera, así como someterlas a los análisis correspondientes.
- Explicar a los docentes las características del sistema de acciones estratégicas, cuál sería su impacto y beneficio.
- Analizar el carácter desarrollador del objetivo general de las acciones planificadas y su implicación con la misión de la institución.
- Determinar los implicados y las responsabilidades con el sistema de acciones estratégicas para la dirección del proceso de formación laboral, con énfasis en el tratamiento de las cualidades laborales en los profesionales en formación.

SEGUNDA ETAPA: DIAGNÓSTICA

En esta etapa se lleva a cabo la caracterización del estado real de las necesidades individuales y colectivas respecto a los resultados de la preparación profesional de los docentes para el desarrollo de la labor de dirección en relación



con la formación laboral. Por ello, el diagnóstico proporciona la información que se necesita para definir, por parte de los docentes de la carrera, las acciones que deben llevarse a cabo en cada nivel organizativo.

ACCIONES

- Determinación del objetivo y los contenidos del diagnóstico, que posibilita precisar el estado real existente con la línea de trabajo.
- Entrevista a los docentes y profesionales en formación para profundizar en las causales de las dificultades.
- Estudio de documentos que aportan elementos de valor para la dirección del proceso de aprendizaje en la educación superior, con el objetivo de analizar el modo en se puede implementar el sistema de acciones para dirigir le formación de valores.
- Determinación de los métodos y la elaboración de los instrumentos a emplear para la recogida de los datos y la obtención de la información.
- Procesamiento de la información resultante de la aplicación de los instrumentos.

TERCERA ETAPA: PROYECCIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS

Es significativo destacar que el sistema de acciones estratégicas que se proponen para dirigir el proceso de formación laboral, en función del tratamiento de las cualidades laborales constituye una estructura lógica, con carácter procesal, que revela la interacción de las funciones de la dirección desde los diferentes niveles organizativos que se desarrollan en la carrera.

ACCIONES

- Priorizar la formación inicial y permanente de las prioridades de la educación, perfeccionando la concepción de la superación sistemática del docente para garantizar la calidad del proceso docente educativo.
- Perfeccionar los programas de disciplinas y asignaturas, estrategia de la carrera y proyectos educativos, a partir de la introducción del tratamiento de las cualidades laborales.



En aras de contribuir al mejoramiento del proceso de formación laboral en la carrera de Educación Preescolar, atendiendo a las características referidas anteriormente, se determinaron las principales acciones estratégicas, mediante las siguientes direcciones.

- Dirección trabajo metodológico
- Dirección de la superación.
- Dirección proceso de enseñanza- aprendizaje.
- Dirección científico- investigativo.
- Dirección extensionista.
- Dirección del componente laboral-investigativo.

Objetivo: Favorecer la dirección del proceso de formación laboral en los docentes de la carrera de Educación Preescolar, a través de un sistema de acciones estratégicas dirigidas a este fin.

DIRECCIÓN DE TRABAJO METODOLÓGICO

Esta dirección se realiza con el fin de capacitar a los docentes de la carrera desde lo metodológico, para dirigir el proceso de formación laboral, con énfasis en el desarrollo de las cualidades de la personalidad que deben alcanzar los profesionales en formación. En esta dirección se sustenta, evidentemente la estabilidad del trabajo metodológico de los colectivos de año y disciplina; logrando que cada uno de ellos, a partir de la precisión de su objeto de trabajo.

Las **acciones** en esta dirección son.

- Planificar desde el plan metodológico del departamento y de las disciplinas, tipos fundamentales del trabajo metodológico para el tratamiento con las cualidades laborales.
- Organizar el sistema del trabajo metodológico en función del tratamiento de las cualidades laborales, a partir del resultado del diagnóstico de los profesionales en formación de la carrera.
- Determinar sistema de controles con sus indicadores por etapas de cómo evaluar las cualidades laborales.



- Demostrar en cada una de la docencia impartida el tratamiento metodológico a las cualidades más afectadas.
- Demostrar a los docentes del colectivo pedagógico la inserción de las cualidades laborales en las diferentes tipologías de clase en la Educación Superior.
- Realizar un taller en la disciplina de Formación Laboral Investigativa, con el objetivo de determinar las cualidades laborales que se van a trabajar en los diferentes años de la carrera.
- Realizar análisis metodológicos de los contenidos y objetivos de cada una de las asignaturas en las disciplinas, que permita darle tratamiento a las cualidades laborales.
- Desarrollar reuniones, seminarios y talleres metodológicos, en correspondencia con el diagnóstico de los profesionales en formación, acerca del tratamiento a las cualidades laborales.
- Orientar y controlar las actividades metodológicas a desarrollar en los colectivos de año, disciplina y carrera, en el tratamiento a las cualidades laborales.
- Realizar controles a la preparación de las asignaturas y disciplinas, con vista a constatar el tratamiento de las cualidades laborales.

DIRECCIÓN SUPERACIÓN

Las acciones de esta dirección están encaminadas a superar a los docentes en cuanto a la nueva concepción de formación laboral y el tratamiento a las cualidades laborales.

Las **acciones** en esta dirección son:

- Diagnosticar las necesidades de superación con relación a la nueva concepción de la formación laboral y al tratamiento de las cualidades laborales.
- Diseñar cursos de superación en los diferentes segmentos que se realizan en el departamento, para el tratamiento a las cualidades laborales.
- Realizar controles a la preparación de las asignaturas, para comprobar la introducción de resultados en los aspectos de la superación.



- Reorientar las líneas del trabajo científico investigativo, desde las asignaturas y el colectivo pedagógico, acerca de las cualidades laborales.

DIRECCIÓN PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE

Las acciones de esta dirección están proyectadas a preparar a los docentes de la carrera de Educación Preescolar, para introducir nuevos métodos para activar el aprendizaje de los profesionales en formación, que estimule su desarrollo intelectual, los procesos de valoración y ofrezcan, una mayor atención a su educación.

Las **acciones** en esta dirección son.

- Analizar resultados del diagnóstico inicial desde el colectivo pedagógico teniendo en cuenta el desarrollo de las cualidades profesionales.
- Proyectar desde las asignaturas, tareas docentes integradora donde se ponga de manifiesto los conocimientos que deben alcanzar y el desarrollo de las cualidades laborales según el año en que el docente planifique su docencia.
- Seleccionar diferentes métodos que faciliten la búsqueda del conocimiento y a su vez, el desarrollo de las cualidades laborales, en las diferentes asignaturas.
- Estudiar el método instructivo, educativo y desarrollador, así como el procedimiento tarea integradora.
- Estructurar el proceso de enseñanza-aprendizaje hacia el trabajo de las cualidades laborales.
- Realizar talleres de socialización en la búsqueda del vínculo del contenido de aprendizaje con la práctica social y estimular la valoración de los profesionales en formación, que les permita lograr el desarrollo de las cualidades laborales.

DIRECCIÓN DE TRABAJO CIENTÍFICO – INVESTIGATIVO

Las acciones de esta dirección están encaminadas a demostrarle al docente como desde el escenario de la clase se proyectan el trabajo científico, donde se le de salida al trabajo con las cualidades laborales.

Las **acciones** en esta dirección son:



- Planificar los grupos de trabajo científico – estudiantil, maestría, especialidades y doctorados con las temáticas de las cualidades laborales en los profesionales en formación de la carrera.
- Producir artículos en función de las cualidades que se trabajan en los profesionales en formación y en los niños
- Perfeccionar desde lo científico- investigativo, la nueva concepción de la formación laboral.
- Introducir en cada una de la docencia que imparten los profesores, los resultados de investigaciones de corte formación laboral, con énfasis en las cualidades laborales.
- Socializar en eventos los resultados alcanzado de las cualidades laborales, en los profesionales en formación de la carrera de Educación Preescolar.
- Crear sociedades científicas que permitan investigar la línea del trabajo con las cualidades laborales.
- Divulgar en revistas de alto impacto el tratamiento a las cualidades laborales desde las asignaturas o disciplinas.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO CON LA EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

Las acciones de esta dirección están encaminadas a orientar a los docentes, mediante las actividades extensionistas al desarrollo de las cualidades de la personalidad en los profesionales en formación, en cuanto a:

- Planificar actividades comunitarias donde las estudiantes demuestren el logro de las cualidades laborales.
- Proyectar desde la docencia, actividades para el proyecto educativo a realizar en las instituciones infantiles, relacionadas con las cualidades laborales.
- Desarrollar actividades extracurriculares que contribuyan al fortalecimiento de las cualidades laborales que tipifican al profesional de la educación y que son esenciales en el proceso de fortalecimiento de la reafirmación profesional.



- Incluir acciones dentro del proyecto educativo y comunitario actividades laborales con el objetivo de la creación de productos de utilidad y necesidad social.
- Realizar controles a las actividades extensionistas, que contribuyan al desarrollo de cualidades laborales.
- Proyectar trabajos socialmente útiles en la institución y en la comunidad, que fortalezcan las cualidades laborales.

► DIRECCIÓN DEL COMPONENTE LABORAL - INVESTIGATIVO

En esta dirección se pretende preparar al docente, a partir de la disciplina de Formación Laboral Investigativa, cómo darle tratamiento a las cualidades laborales, dentro de las acciones proponemos:

- Planificar en los programas de práctica laboral, tanto sistemática como concentrada, las cualidades laborales que se trabajarán.
- Proyectar en cada una de las actividades prácticas que se realice en la docencia, la integración y desarrollo de la interdisciplinariedad para la formación de las cualidades laborales.
- Proyectar desde la disciplina de Formación Laboral Investigativa, talleres metodológicos, donde se demuestre los contenidos del programa de la práctica laboral y las tareas integradoras para el desarrollo de cualidades laborales desde su integración con el componente académico e investigativo.
- Diseñar en el colectivo de disciplina de Formación Laboral Investigativa, un taller donde se demuestre el accionar del tutor hacia el fortalecimiento de los componentes académico, laboral e investigativo.
- Realizar un taller para determinar en la evaluación del profesional el desarrollo de cualidades laborales, vinculadas al desempeño profesional.
- Proyectar desde el colectivo de carrera, talleres de cierre de la práctica laboral con el objetivo de demostrar el logro de las cualidades laborales en los profesionales en formación, según el año en el cual se encuentren.



Epígrafe 4. Viabilidad de las acciones estratégicas para el tratamiento a las cualidades laborales por los docentes de la carrera de Educación Preescolar.

En este epígrafe aparecen expuestos los resultados de la experiencia en la aplicación de acciones estratégicas para la preparación de los docentes de la Carrera de Educación Preescolar, en la Universidad de Ciencias Pedagógicas de la Provincia de Holguín, en cuanto al proceso de formación laboral, con énfasis en el tratamiento de las cualidades laborales.

En la búsqueda de la solución a la problemática se selecciona la **solución de problemas con experimentación sobre el terreno**, como uno de los métodos fundamentales de la investigación acción participativa. Se escoge este método por el valor que posee en las investigaciones con repercusión social, donde se implican diferentes agentes en la identificación de las necesidades, potencialidades, la propuesta de solución, los resultados sistemáticos de su aplicación y el rediseño de las mismas.

La aplicación del método resolución de problemas con experimentación sobre el terreno, posibilitó el diseño de las acciones estratégicas propuestas para dirigir el proceso de formación laboral y preparar a los docentes en cuanto al tratamiento de las cualidades laborales, resulta de vital importancia, al permitir obtener criterios positivos de su puesta en práctica.

El método se organizó de forma lógica y coherente, a partir de la realización del diagnóstico de los docentes, se sensibilizó a dirección de los problemas y su incidencia

Para verificar la efectividad de la propuesta, después de haber proyectado un grupo de acciones estratégicas con el uso de las diferentes funciones de dirección (Planificación, organización, ejecución y control) para la dirección del proceso de formación laboral, y con los elementos que arrojó el diagnóstico inicial de las limitaciones que poseía la preparación los docentes de la carrera en cuanto a las cualidades laborales. Se partió de la confección de dos talleres de socialización, primero para diagnosticar el conocimiento de las cualidades laborales y el



segundo para socializar lo aprendido desde lo metodológico, investigativo, superación, extensionista y desde lo laboral-investigativo.

Talleres de socialización

Taller # 1

TÍTULO: deficiencias detectadas durante el diagnóstico a los docentes de la carrera de Educación Preescolar, relacionadas con el proceso de formación laboral, con énfasis del desarrollo de cualidades en los profesionales en formación.

OBJETIVO: reflexionar acerca de las deficiencias existentes en el proceso de formación laboral y revelar la necesidad de diseñar acciones encaminadas a desarrollar las cualidades laborales en los profesionales en formación.

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

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

EVALUACIÓN: debate de los docentes en cuanto a la temática de las cualidades laborales en los profesionales en formación, sobre la base de las experiencias de los docentes.

Taller # 2

TÍTULO: sistematización teórica relacionada con el tratamiento de las cualidades laborales, ventajas y desventajas para la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

OBJETIVO: analizar las diferentes concepciones relacionadas con las cualidades laborales, así como las ventajas y desventajas para la dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje.

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

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



EVALUACIÓN: debate de los docentes en cuanto a la temática de las cualidades laborales en los profesionales en formación, sobre la base de las experiencias de los docentes.

Con la realización de estos talleres en la carrera se fortaleció la preparación de los docentes en cuanto al proceso de formación laboral principalmente como organizar el mismo, donde se trabajen las cualidades laborales dentro de la docencia que se imparte y el fortalecimiento del proceso de enseñanza-aprendizaje, de los profesionales en formación.

Estas acciones estratégicas, se implementaron en la carrera en los diferentes niveles organizativos principales en la educación superior. En el colectivo de carrera se orientó al responsable de este nivel, ha realizar el análisis de las acciones previstas y proponer las vías más efectivas para su introducción, teniendo en cuenta el año académico.

Una vez elaboradas las acciones estratégicas se les entregó a cinco especialistas (Vice-Decano de pregrado, dos jefes de disciplinas, la jefa de carrera y Vice-Decano de postgrado) para que emitieran sus criterios, teniendo en cuenta su experiencia de trabajo en cuanto a procesos de dirección y por las funciones que realizan han recibido las orientaciones acerca de cómo confeccionar estrategias de diferentes naturalezas.

En cuanto a los resultados que estos emitieron, estos se resumen en las siguientes regularidades en las cuales hay que transformar:

- Analizar nuevamente las diferentes direcciones.
- Reelaborar las acciones propuestas, desde las funciones de dirección.
- Argumentar los presupuestos teóricos, para poder elaborar las acciones.
- Analizar las regularidades expuestas, para llegar a las acciones.
- Valorar si es factible acciones estratégicas o sugerencias metodológicas.

Atendiendo a estos criterios se reelaboró la propuesta y se sometió a una segunda revisión, los resultados fueron:

- Se considera válido y pertinente las direcciones propuestas.



- Reúne los requisitos para la confección de las acciones desde las diferentes funciones de dirección.
- Se ampliaron los fundamentos teóricos.
- Las acciones estratégicas son más factibles para la dirección del proceso de formación laboral y el tratamiento de las cualidades laborales, que las sugerencias metodológicas.

Se realizaron tres actividades metodológicas en la Disciplina de Formación Laboral Investigativas. Se comienza con un taller científico metodológico del diagnóstico de las cualidades laborales más afectadas en el grupo. Luego se realiza otro para demostrar a los docentes la nueva concepción de la formación laboral, y a partir de la definición asumida, el objeto de estudio son las cualidades de la personalidad; y la última actividad en forma de taller científico metodológico para perfeccionamiento el trabajo con las cualidades laborales con los profesionales en formación.

Los resultados de estos talleres fueron positivos pues se logró que los docentes entendieran la nueva concepción de formación laboral, la importancia de las cualidades laborales en cada una de las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje, identificaron la tarea de crucial importancia para lograr mayores resultados con los profesionales en formación, se sensibilizaron con la necesidad de colaboración, se constató el nivel de preparación y motivación de los docentes en el tema con la incorporación de socialización en eventos con la temática de las cualidades laborales desde lo curricular.

Durante la puesta en práctica de las acciones estratégicas, los docentes del colectivo pedagógico, incluyendo los jefes de disciplina, jefe de carrera y otros docentes, demostraron los siguientes resultados:

- En los programas de asignatura y disciplinas proponen las cualidades a trabajar desde los propios contenidos que se proponen en los mismos.
- Se evidencian en las evaluaciones realizadas a los profesionales en formación el análisis en cuanto al desarrollo de las cualidades laborales.



- En las actividades integradoras, se les incluyen los conocimientos teóricos recibidos en el componente académico, laboral y su vinculación con las cualidades laborales que deben poseer antes de terminar el año.
- Los docentes explicaron que tenían mayor posibilidad de diagnosticar las cualidades más afectadas en los profesionales en formación.

Se revisaron seis programas de asignaturas de los docentes del colectivo de ellos, se concluye que:

- Intensifican el trabajo de las cualidades laborales desde los diferentes contenidos de los programas de las asignaturas.
- Mayor preparación en las orientaciones metodológicas, en cuanto a las cualidades laborales que deben poseer.
- El programa de la práctica laboral sistemática y concentrada, se fortaleció en el logro de la orientación profesional, a partir del tratamiento de las cualidades laborales.

En el colectivo pedagógico, a partir de los talleres metodológicos que se realizaron con la propuesta de introducir cualidades laborales a trabajar en cada una de las asignaturas del año, los docentes quedaron mayormente preparados y notaron el cambio en los profesionales en formación, demostrado en sus propios modos de actuación. En otra sesión de trabajo se le hicieron ajustes pertinentes desde el punto de vista del diagnóstico que poseían de los mismos.

En los planes metodológicos del departamento y las disciplinas, después de la propuesta de acciones estratégicas diseñadas, incluyeron líneas para el trabajo metodológico con relación a las cualidades laborales, ya que entendieron que es una necesidad para el fortalecimiento de la personalidad de los profesionales en formación.

En la confección de los programas de la práctica sistemática y concentrada, se incluyeron las cualidades laborales según la etapa del curso, a partir del diagnóstico de los profesionales en formación y las que se propusieron en este estudio. Todo ello repercutió en una mayor actuación en ellas y motivación por la carrera.



Otro elemento que se fortaleció en la carrera con estas acciones estratégicas fue la incorporación de asignaturas dentro del currículo Propio: La orientación Profesional hacia la carrera de Preescolar y dentro de los Optativos: La formación Laboral en la Educación Preescolar con 18 h/c en el curso anterior con estas mismas profesionales en formación y en este curso, se amplió para otros años como 1ero y 2do curso por encuentro, despertando en estas el interés por llevar a su puesto de trabajo la nueva concepción de formación laboral que les sirve para trabajar desde las primeras edades en las instituciones infantiles.

Se confeccionó un curso de superación postgraduada de La Formación Laboral en la Educación Preescolar, para los docentes del departamento, del territorio, los graduados de cursos anteriores, y se incluyeron los directivos de la Dirección Provincial de Educación (DPE), todos estos con una alta motivación por la temática de las cualidades laborales.

Otro de los logros alcanzados con la introducción de la propuesta, fue la incorporación de varios docentes del departamento en el evento que se desarrolla en nuestra institución sobre la Formación laboral, en ellos aportaron otros aspectos del desarrollo de las cualidades laborales desde: los estilos de aprendizaje, el trabajo con la disciplina de Formación Laboral Investigativa y en las propias asignaturas hasta llegar a la evaluación del profesional en formación, así como la incorporación una estudiante de 4to año de la carrera con su trabajo investigativo.

También se fortaleció la estrategia curricular de orientación profesional en la carrera Licenciatura en Educación Preescolar con el desglose de cualidades laborales y los rasgos que la caracterizan, en los diferentes años por los cuales transitan los estudiantes, además de propiciar el cómo medir en cada etapa del curso y con este mismo aspecto la obtención de la categoría docente auxiliar de la investigadora.

Se comprobó la viabilidad de las acciones estratégicas para favorecer la preparación de los docentes de la carrera de Educación Preescolar, en cuanto al tratamiento a las cualidades laborales.



Transformaciones alcanzadas en los docentes de la carrera:

- Se evidenció mayor motivación en cuanto al tratamiento de las cualidades laborales en los diferentes espacios educativos.
- Se fortaleció el proceso de formación laboral desde las diferentes funciones dirección, con énfasis en las cualidades laborales.
- Mayor preparación de los docentes en la carrera en cuanto a la nueva concepción de la formación laboral, en cuanto al desarrollo de las cualidades laborales.
- Mayor incorporación a docentes en cursos de superación y en la participación en eventos, con relación a las cualidades laborales desde diferentes asignaturas, programas y otras.



CONCLUSIONES

1. La sistematización teórica de la formación laboral, permitió reconocer las diferentes causales que inciden en este proceso de forma, limitando el trabajo con las cualidades laborales por los docentes de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar y por consiguiente en el desempeño los profesionales en formación.
2. El estudio del diagnóstico realizado demostró que existen insuficiencias en la preparación de los docentes con relación a la nueva concepción de la formación laboral, con énfasis en el tratamiento de cualidades laborales.
3. La propuesta de acciones estratégicas que se propone se sustenta en los fundamentos teórico-metodológicos de la formación laboral como un proceso y resultado del desarrollo de las cualidades laborales, demostró que es preciso considerar la preparación de los docentes dentro del proceso docente educativo.
4. Las acciones estratégicas elaboradas constituyen una valiosa propuesta para el tratamiento de las cualidades laborales, debido a que su aplicación práctica incidió de manera positiva en la preparación de los docentes y de esta manera favoreció la solución del problema profesional detectado, comprobado en su puesta en práctica y en las transformaciones de la muestra seleccionada.



BIBLIOGRAFÍA

1. Addine, F. (1997) Didáctica y optimización del proceso de enseñanza – aprendizaje. – IPLAC.
2. Addine, F. (1996). Alternativa para la Organización de la Práctica Laboral. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Ciudad de la Habana.
3. Addine, F.; González, A. y Recarey, C. (2002). Principios para la dirección del proceso pedagógico. En Compendio de Pedagogía, p. 80-101. La Habana: Pueblo y Educación.
4. Alarcón, M. (2002). Alternativa para el perfeccionamiento del componente laboral en la carrera de Física y Electrónica. Tesis en opción al título de Máster en Didáctica de la Física. Holguín.
5. Alarcón, M. y Gómez, A. (2006). La formación laboral como cualidad de la personalidad. En Memorias del evento II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico “José de la Luz y Caballero”. Holguín.
6. Alonso, L. y col. (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.
7. Álvarez, C. (1995). Metodología de la investigación científica: Centro de Estudios de Educación Superior “Manuel F. Gran “. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
8. Álvarez, C. (1999). La escuela en la vida. - - La Habana: Editorial Pueblo y Educación. 178 p.
9. Augier, A. (2000) Metodología para la elaboración e implementación de la estrategia escolar en la Secundaria Básica. Tesis de Maestría. Holguín.
10. Ávila, E. (2003). Presupuestos psicopedagógicos para el estudio del proceso de formación laboral de los escolares de la Educación Primaria en el contexto rural cubano. <http://www.monografias.com>. (15/10/2008).



11. Baró, W. (1997). Un modelo para valorar el pensar técnico en el proceso de enseñanza aprendizaje en la educación avanzada. Tesis en opción al grado científico de Dr. en ciencias pedagógicas. C. de la Habana.
12. Báxter, E. (2002). Educación en valores. Papel de la escuela. En Compendio de Pedagogía. C. de La Habana: Pueblo y Educación. p. 193- 198.
13. Báxter, E. (2003) ¿Cómo y cuándo educar en valores? C. de La Habana: Pueblo y Educación. p. 31.
14. Bermúdez, R. y Pérez, L. (2004). Aprendizaje formativo y crecimiento personal. La Habana: Pueblo y Educación.
15. Bermúdez, H. (1984) Hábitos, habilidades y capacidades. – p.16-24. – En Revista Varona. – Nº 12. – La Habana, ene.-jun. 1984.
16. Castro, F. (1972). La Educación en Revolución. Discurso pronunciado el 8 de diciembre de 1972.
17. CENFOLAB. Estrategia para el desarrollo de la formación laboral en el Sistema Educativo Cubano. – Soporte magnético. – UCP, Holguín, 2013
18. CENFOLAB. Sugerencias metodológicas para la proyección de la estrategia para la gestión y desarrollo de la formación laboral. – Material docente para el curso. – UCP, Holguín, 2011
19. CENFOLAB. Una concepción general para el desarrollo de la formación laboral en el Sistema Educativo Cubano. – Soporte magnético. – UCP, Holguín, 2013
20. Cerezal, J. y otros. (2000). La formación laboral de los alumnos en los umbrales del siglo XXI. C. de La Habana: Pueblo y Educación.
21. Cobas, M. y Tauler, L. (2007). Modelo teórico para la formación laboral en la Enseñanza Primaria. Resultado 3 del proyecto CENFOLAB. Código PTCT 06/03. Holguín.



22. Colectivo de Autores, MINED. (2001). Programas, Orientaciones Metodológicas y libros de texto de Ciencias Naturales, 5to y 6to grados. La Habana: Pueblo y Educación.
23. Colectivo de Autores, MINED. (2001). Programas, Orientaciones Metodológicas y libros de texto de Historia de Cuba, 5to y 6to grados. La Habana: Pueblo y Educación.
24. Colectivo de autores. Aprender y enseñar en la escuela. —La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2002. —141 p.
25. Colectivo de Autores. La labor educativa en la escuela.— La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2002. —99 p.
26. Compendio de Pedagogía. (2002). C. de La Habana: Pueblo y Educación.
27. Estupiñán, E. (2009). El aprendizaje de los estudiantes de Bachiller Técnico en Mantenimiento y Reparación de los medios del Transporte a través de la Práctica Laboral Concentrada. Tesis en opción al título de Máster en Ciencias de la Educación. Holguín.
28. Fernández, K. (2006). La dirección de la formación de la cultura laboral en los estudiantes de secundaria básica. Una concepción pedagógica. Tesis en opción al Grado de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
29. Fernández, Y. (2010). La formación laboral de los escolares del tercer y cuarto grados con retraso mental leve. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
30. Fong, A. (2005) La formación laboral del educando en las transformaciones de la escuela básica cubana. Curso 37. Pedagogía 2005. Ciudad de la Habana.
31. García, G y Caballero, E. (2004). La función docente-metodológica del maestro desde la perspectiva de su profesionalidad. En Profesionalidad y Práctica Pedagógica. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación. p. 16-30.
32. González, F. (1995). Comunicación, personalidad y desarrollo. La Habana: Pueblo y Educación.



33. González, A. y Reynoso, C. (2002). Nociones de sociología, psicología y pedagogía. C. de La Habana: Pueblo y Educación.
34. Infante, A. (2011) Concepción didáctica para la proyección de la estrategia de Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral en la Educación Superior Pedagógica. – Soporte magnético. – CENFOLAB. -- 2011
35. Infante, A. (2013). Concepción teórica de la gestión y desarrollo de la formación laboral en la Educación Preuniversitaria y Superior. . – Soporte magnético. – UCP, Holguín, 2013
36. Infante, A. (2013). Estrategia para la formación laboral en la Educación Preuniversitaria y Superior. . – Soporte magnético. – UCP, Holguín, 2013
37. Infante, A. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario. Tesis en opción al Grado de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
38. Infante, A. y M. Dorrego (2014). La formación laboral de los sujetos: un punto de vista desde la psicología. Curso Pre evento de Pedagogía 2015. Holguín.
39. I Taller Nacional de Formación Laboral de niños adolescentes, jóvenes y adultos. – Ponencias publicadas en CD. – UCP, Holguín, 2004
40. II Taller Nacional de Formación Laboral de niños adolescentes, jóvenes y adultos. – Ponencias publicadas en CD. – UCP, Holguín, 2005
41. III Taller Nacional de Formación Laboral de niños adolescentes, jóvenes y adultos. – Ponencias publicadas en CD. – UCP, Holguín, 2006
42. Leyva Figueredo, Alberto y otros. El método instructivo, educativo y desarrollador. – Soporte magnético. – CENFOLAB, 2010
43. Leyva, A. y Mendoza, L. (2001). La formación laboral: una necesidad en la pedagogía cubana. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía '01. Palacio de las Convenciones. C. de La Habana.
44. Leyva, A. y otros. (2005). Estudio y caracterización de la formación laboral en las diferentes enseñanzas. Regularidades de la formación laboral para la



provincia de Holguín. Resultado 1 del proyecto CENFOLAB. Código PTCT 06/03. Holguín.

45. Leyva, A. y otros. (2011). Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico del maestro: parte III. Aproximación a los fundamentos teóricos de la formación laboral. Universidad de Ciencias Pedagógicas José de la Luz y Caballero. Holguín.
46. _____. (2003). La formación laboral: su objeto de investigación. Material en soporte digital. Holguín.
47. _____. (2005). La formación laboral: Exigencias para una práctica pedagógica contemporánea. C. de La Habana: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño.
48. _____. (2006). Apuntes y reflexiones para el trabajo pedagógico de un maestro: aproximación a una modelación para la determinación de los niveles de relaciones dialécticas en los elementos del objeto de investigación. Trabajo presentado en el II Taller Nacional sobre Formación Laboral. Instituto Superior Pedagógico "José de la Luz y Caballero". Holguín.
49. _____. (2006). Las dimensiones que conforman la formación laboral en el proceso docente educativo en la escuela cubana. Resultado 2 del proyecto CENFOLAB. Código PTCT 06/03. Holguín.
50. _____. (2007). Estrategia para desarrollar la formación laboral en los diferentes niveles educativos en la Educación Cubana. Resultado 4 del proyecto CENFOLAB. Código PTCT 06/03. Holguín.
51. _____. (2007). Modelo para desarrollar la formación laboral en los diferentes niveles educativos en la educación cubana. Resultado 3 del proyecto CENFOLAB. Código PTCT 06/03. Holguín.
52. _____. (2008). Resultados de la aplicación de la estrategia para desarrollar la formación laboral en los diferentes niveles educativos en la Educación Cubana. Resultado 5 del proyecto CENFOLAB. Código PTCT 06/03. Holguín.



53. _____. (2009). El impacto de la actividad de ciencia e innovación tecnológica del proyecto CENFOLAB. Resultado 6 del proyecto CENFOLAB. Código PTCT 06/03. Holguín.
54. López, J. (2000). Fundamentos de la Educación / Josefina López Hurtado... /et. al./ .-- La Habana : Ed. Pueblo y Educación, 2000. – 135 p.
55. López, F. (2004). La evaluación del componente laboral investigativo en la formación inicial de los profesionales de la educación. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
56. López, J. (2003). Marco conceptual para la elaboración de una teoría pedagógica. Compendio de Pedagogía. La Habana: Pueblo y Educación, p. 58.
57. Martí, J. (1975) Obras completas. Tomo 8. La Habana: Ciencias Sociales.
58. Mendoza, L. y Leyva, A. (2005). La motivación laboral: estrategia educativa para estimular la educación profesional, tecnológica y para el trabajo. Ponencia presentada en el Congreso Internacional Pedagogía '05. Palacio de las Convenciones. C. de La Habana.
59. MINED. (2010). Modelo del profesional. Plan de estudio "D" Licenciatura en Educación Preescolar. Ciudad de La Habana.
60. Ortiz, E. (2004). Un modelo de personalidad para la formación de valores en la Educación Superior. <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-186-1-un-modelo-de-personalidad-para-la-formacion-de-valores-en-la.html>. (6/6/2009)
61. Padrón, E. (2005). Estrategia de superación para los docentes de Secundaria Básica en la dirección de la formación laboral de los estudiantes. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Ciego de Ávila.
62. Patiño, M. (2000). La formación laboral en los umbrales del siglo XXI. / J. Cereza Mezquita, Julio y Fiallo Rodríguez.... [et.al]. – La Habana: Ed. Pueblo y Educación, 2000



63. Patiño, M. (1990). Cómo la práctica profesional perfecciona la preparación del futuro trabajador. La Habana: Pueblo y Educación.
64. Pérez, L. (2001). Educación laboral y siglo XXI. En: Revista Educación No. 103. La Habana: Pueblo y Educación.
65. Pérez, L. y otros. (2004). La personalidad, su diagnóstico y su desarrollo. (Provisional). C. de La Habana: Pueblo y Educación.
66. Pérez, G. (1996). Metodología de la Investigación Educativa. Primera Parte. - - La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1996 - - 19p.
67. Petrovsky, A. V. (1978). Psicología general. La Habana: Pueblo y Educación.
68. Programa director para la formación laboral. (1997). C. de la Habana: Impresión ligera. Ministerio de Educación.
69. Ramírez, E. (2008). Estrategia educativa para la elaboración de proyectos educativos de formación laboral de los alumnos con retraso mental. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
70. Resolución del Ministerio de Educación Superior 210/ 2007.
71. Rubinstein, S. L. (1969). Principios de psicología general. La Habana: Instituto Cubano del Libro.
72. Salgado, A. (2009). El mejoramiento de la formación laboral en los estudiantes de la carrera Licenciatura en Educación de la Especialidad Mecanización en condiciones de universalización. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
73. Vigotsky, S. L.: "Interacción entre la enseñanza y desarrollo", en Selección de lecturas de Psicología Pedagogía y de las edades, Tomo III, Ministerio de Educación Superior, La Habana, 1988.
74. Testa, A. y Pérez, L. (2003). Educación, formación laboral y creatividad técnica. C. de La Habana: Pueblo y Educación.



75. Thompson, T. (2009). La formación laboral del bachiller técnico en la Especialidad Agronomía. Tesis en opción al grado científico de Dr. en Ciencias Pedagógicas. Holguín.
76. Valdés, B. (2005) Sistema de tareas docentes con enfoque interdisciplinario para la Formación Laboral de los alumnos en la Secundaria Básica. Tesis en opción al grado científico de Dr. En Ciencias Pedagógicas. Villa Clara.
77. Velázquez, M. (2007). Propuesta metodológica para concebir tareas integradoras interdisciplinarias en el primer año intensivo de la carrera de Educación Preescolar. Tesis en opción al título de Especialista en Docencia en Psicopedagogía. Holguín.
78. Vigotsky, L. S. (1995). Obras completas. Tomo 5. Primera reimpresión. Ciudad de La Habana: Pueblo y Educación.



ANEXO # 1

Entrevista a directivos administrativos de la carrera de Educación Preescolar. Elaborado por el Centro de Estudios para la Formación Laboral, adaptados para la Educación Preescolar por la autora.

Objetivo: Diagnosticar el nivel de preparación del segundo jefe de departamento, de carrera y disciplinas de la carrera para el tratamiento a la formación laboral de los estudiantes de Licenciatura en Educación Preescolar.

Cuestionario de preguntas:

❖ ¿Cuántos años de experiencia lleva usted en el cargo? (Marque con una X)

___ hasta 5 ___ de 5 a 10 ___ de 10 a 15 ___ de 15 a 20 ___ más de 20

❖ ¿Qué es la formación laboral?

❖ ¿Cuál es a su juicio, el objeto fundamental de la formación laboral?

❖ ¿Cómo desde su labor como directivo y-o jefe del nivel organizativo, organiza, planifica, ejecuta, controla y evalúa el proceso de formación laboral de los docentes en la carrera? Argumente mediante ejemplos concretos.

❖ ¿Cuáles son las principales dificultades que se manifiestan en el proceso de formación laboral de los docentes de la carrera, que limita el desarrollo de las cualidades laborales en los profesionales en formación? Argumente mediante ejemplos.

❖ ¿Qué recomendaciones pudiera ofrecernos para mejorar la formación laboral de los estudiantes de Licenciatura en Educación Preescolar?

Los resultados por preguntas son los siguientes:

- 1- Años de experiencia entre cinco y diez.
- 2- En la definición de la formación laboral hacen referencia a la formación de cualidades para el trabajo, son normas, valores y que se debe potenciar el saber y el saber hacer.



- 3- Cuando se pregunta sobre las dificultades que presentan los estudiantes plantean que no encuentran ayuda para ser guiados en su labor y falta sistematicidad en el trabajo de la formación laboral en los diferentes niveles organizativos.
- 4- Desde su labor incluyen actividades en clases, se organiza la práctica laboral y reconocen la necesidad de trabajar la formación laboral.
- 5- Las dificultades en el proceso de formación laboral en la Universidad de Ciencias Pedagógicas refieren que no se es sistemático.
- 6- Recomiendan mayor preparación a partir de los diferentes niveles organizativos.
- 7- Desde su labor realizan visitas a clases y otras actividades, aunque falta sistematicidad.



ANEXO 2

Encuesta a profesores guías de la carrera de Educación Preescolar.

Elaborado por el Centro de Estudios para la Formación Laboral, adaptados para la Educación Preescolar por la autora.

Compañero profesor (a) guía:

La presente encuesta tiene como **objetivo** constatar el estado del proceso de formación laboral de los estudiantes que atiende en su carrera y año. La sinceridad con que responda las preguntas que a continuación le relacionamos, constituirán un valioso aporte para nuestro trabajo.

Muchas Gracias

DATOS GENERALES

Nivel estudiante: _____ Años de experiencia:

1. ¿De qué año son los estudiantes que usted es profesor guía?
2. ¿Conoce las características psicopedagógicas de cada uno de estos estudiantes que atiende? (dominio del diagnóstico).

Sí ___ En parte ___ No ___ a) Argumente su respuesta

3. ¿Qué entiende usted por formación laboral?

4. ¿Cuál es su consideración acerca del estado actual de la formación laboral que evidencian los estudiantes durante su desempeño laboral para alcanzar los objetivos el modelo del profesional establecido para la carrera pedagógica? (Marque con una X)

___ Excelente (E) ___ Regular (R)



___ Muy Bueno (F)

___ Deficiente (D)

___ Bueno (B)

Indicadores a tener en cuenta para la selección del criterio:

Se considera **excelente** cuando:

- Evidencia la apropiación de los conocimientos relativos a los procesos básicos que caracterizan al objeto de trabajo de su carrera.
- Desarrolla habilidades profesionales que le permiten el cumplimiento de las funciones relacionadas con el objeto de trabajo de su profesión, donde se observe la: motivación, funcionalidad, despleabilidad, operatividad, rapidez, independencia, flexibilidad, colaboración, integración y rigurosidad.
- Muestra disciplina laboral en el cumplimiento de las funciones establecidas en el modelo del profesional.
- Manifiesta durante la ejecución de sus funciones en la institución infantil, el desarrollo de **cualidades** reveladoras de su formación laboral tales como: *responsable, organizado, laborioso, creativo, independiente, perseverante, comprometido y trascendente, honesto y solidario.*
- Refleja el desarrollo de una cultura ambiental, energética y económica en la propuesta de soluciones pedagógicas a los problemas educacionales que se manifiestan en el objeto de trabajo de su profesión.

Se considera **muy bueno** cuando cumple con los indicadores siguientes: 1, 2, 3 y 4 y muestra ciertas dificultades en el indicador 5.

Se considera **bueno** cuando cumple con los indicadores siguientes: 1, 2 y 3 y muestra ciertas dificultades en los indicadores: 4 y 5.

Se considera **regular** cuando cumple con los indicadores siguientes: 1 y 3 y muestra dificultades en el: 2, 4 y 5.

Se considera **deficiente** cuando no alcanza el mínimo de indicadores requeridos para la categoría de regular. **Preescolar**



5. Evalúa el proceso de formación laboral de sus estudiantes a partir de:
6. Exigir a los estudiantes una autovaloración y co evaluación prospectiva de las experiencias (tanto positivas como negativas) adquiridas durante la formación laboral.
7. Valorar el significado profesional que ha tenido para el estudiante, su formación en los contextos laborales mediante el debate e intercambio en las conferencias especializadas que se realizan durante la inserción en la universidad pedagógica.
8. Registrar en el diario del practicante de manera sistemática los resultados alcanzado en las experiencias vividas por sus estudiantes durante su formación laboral en el contexto formativo de la universidad pedagógica.
9. Tomar decisiones cooperadas con sus estudiantes que contribuya al mejoramiento de su formación laboral en etapas posteriores de su desarrollo.
10. Se considera **alto** cuando cumple con los tres indicadores (aunque puede mostrar ciertas dificultades en algunos de los sub. indicadores del indicador 3. Se considera **medio** cuando cumple con el indicador 1 y con algunos de los sub. indicadores establecidos en el indicador 2.

Se considera **bajo** cuando cumple solamente con el indicador 1.

5. ¿Por qué vías usted recibe las orientaciones para conducir el proceso de formación laboral de los profesionales y para la elaboración actividades con carácter integrador para el tratamiento de las cualidades laborales?

A través de:

6. ¿Cuál es el grado de las precisiones que se le ofrecen para el desarrollo de la tutoría de los estudiantes que le permitan mejorar su formación laboral?

___ Abundante ___ Limitada

7. Con respecto a la documentación que se utiliza para el desarrollo del proceso de formación laboral de los profesionales en la universidad pedagógica (guías de entrenamiento, tarea integradora), considera usted que es:



Completo y orientador _____ Parcialmente orientador _____

No constituyen una guía de orientación para los profesores guías ___ a) ¿Por qué?

8. En relación con la evaluación:

9. ¿Se evalúa el desempeño laboral integrando todos los componentes que lo caracterizan: conocimientos, habilidades, valores, actitudes, cualidades, etc.)? Sí ___ No ___ No sé ___

10. ¿Le da seguimiento al diagnóstico pedagógico del estudiante? Sí _ No _ No sé_

11. ¿Aplica el sistema de evaluación establecido? Sí ___ No ___ No sé ___

12. ¿Qué limitantes tiene para evaluar el desempeño laboral desde el carácter totalizador de la actuación del profesional (integración de los conocimientos, habilidades profesionales, valores, cualidades de su personalidad)?

13. ¿Qué recomendaciones pudiera ofrecernos para mejorar la formación laboral de los estudiantes en la carrera?

Los resultados por preguntas son los siguientes:

- 1- Los estudiantes son de primero, segundo y tercer años.
- 2- Si conocen las características psicopedagógicas de sus estudiantes, hay que profundizar en la formación laboral y los indicadores para desarrollar las cualidades laborales.
- 3- Plantean que formación laboral son valores, normas, habilidades para dar solución a problemas de la vida, otros refieren que son cualidades de la personalidad.
- 4- La situación actual de los estudiantes es la siguiente, excelente 4, muy bien 12, bien 20, regular 27 y deficiente 15.



- 5- Las orientaciones se reciben a partir de los jefes de departamento y disciplina.
- 6- Los materiales existentes no son suficientes para la preparación de los docentes y profesionales en formación.
- 7- Se evalúa el desempeño, se tiene en cuenta el diagnóstico y se aplica el sistema de evaluación pero existen diversidad de criterios a pesar de que están elaborados los indicadores para evaluar la práctica laboral.
- 8- Se recomienda impartir actividades metodológicas desde los diferentes niveles organizativos concretándolos en el colectivo pedagógico acerca de las cualidades laborales.



ANEXO # 3

Encuesta a los profesionales que se forman laboralmente en la universidad pedagógica de la carrera de Educación Preescolar. Elaborado por el Centro de Estudios para la Formación Laboral, adaptados para la Educación Preescolar por la autora.

Compañero estudiante:

La presente encuesta tiene como objetivo diagnosticar el estado de la formación laboral que vas adquiriendo en la universidad pedagógica. La sinceridad con que respondas a cada una de las preguntas que a continuación te relacionamos constituirá un valioso aporte para nuestra investigación.

Gracias

Cuestionario de preguntas:

- Carrera que estudias: _____ Año: _____
- ¿Cuáles son las funciones que desarrollarás una vez graduado de la carrera en el cual te formas laboralmente? Mencione tres de ellas:
 - _____
 - _____
- ¿Te sientes motivado hacia la especialidad en la cual te formas laboralmente? (Marca con una X).

Sí ___ No ___ En parte ___ a) Argumente

- A continuación se muestran un grupo de cualidades reveladoras de la formación laboral que deberás ir logrando para realizar con calidad y eficiencia las funciones que caracterizan al objeto de trabajo de la carrera que estudias.

Comprometido (Sí ___ No ___)

Laborioso (Sí ___ No ___)

Organizado (Sí ___ No ___)

Responsable (Sí ___ No ___)



Creativo (Sí ___ No ___)

Perseverante (Sí ___ No ___)

Independiente (Sí ___ No ___)

Actitud positiva (Sí ___ No ___)

- ¿Cuáles de ellas consideras que vas adquiriendo durante tu formación laboral en la universidad? (Marca con una X según los rasgos que la caracterizan en la opción de Sí).
- ¿En cuáles de ellas tienes dificultades? (Marca con una X según los rasgos que la caracterizan en la opción de NO).

Rasgos caracterizadores de las cualidades reveladoras de la formación laboral (tomados de Leyva, Mendoza y Fernández, 2010).

Independiente:

- Poseer conocimientos para resolver las tareas laborales.
- Poseer motivos en relación con las tareas que realiza.
- Poseer conocimiento de sus limitaciones y potencialidades en la solución de las tareas laborales.
- Poseer habilidades manuales e intelectuales para resolver las tareas laborales.
- Poder establecer adecuadas relaciones con los diferentes agentes educativos.

Responsable:

- Aplicar los conocimientos y habilidades laborales adquiridas en la solución de diversas tareas.
- Cumplir con normas de comportamiento relacionada con el cuidado de los medios puestos a su disposición.
- Cumplir con las normas de protección e higiene del trabajo.
- Cumplir con la preservación de los recursos naturales y los medios de trabajo (protección del medioambiente, cuidado del equipamiento y el ahorro energético) con los cuales interactúa.



Organizado:

- ❖ La ubicación correcta.
- ❖ El cumplimiento de las normas de protección e higiene del trabajo.
- ❖ La manipulación correcta de los medios de enseñanza durante sus clases.

Laborioso:

Mostrar actitud positiva por el estudiante ante el trabajo.

- ❖ No se distrae y se concentra todo el tiempo en la realización de actividades laborales.
- ❖ Evidenciar interés, disposición y satisfacción por las actividades que realiza, lo que incide en la obtención de resultados en beneficio de la sociedad y de su propia persona.

Perseverante:

- Poseer conocimientos y habilidades básicas para resolver las tareas laborales.
- Poseer resortes motivacionales que les permitan involucrarse en las tareas laborales.
- Poseer entre sus objetivos y aspiraciones más significativos el logro de la solución de las tareas laborales.
- Estar consciente de los recursos, así como de las potencialidades necesarias para afrontar la solución de los problemas que se presentan en la realización de tareas laborales.
- Considerar la cooperación de los otros como fuente de enriquecimiento de sus recursos personales.

Comprometido:

- Siente amor hacia el trabajo.
- Es incondicional con la labor que realiza, ante la tarea laboral orientada.
- Evita indisciplinas y conductas negativas.
- Manifiesta disciplina tecnológica y laboral en la realización de las tareas laborales.



Creativo:

- Adopta posturas flexibles ante las vías de solución a las tareas laborales
- Desarrollo de un pensamiento lógico, combinatorio que le permite aprender a pensar y a actuar con originalidad.
- Refleja un pensamiento divergente
- Muestra en la realización de las tareas laborales inventiva e ingeniosidad, a partir de construir estructuras complejas a partir de las simples
- Muestra curiosidad intelectual ante las tareas laborales asignadas.
- ¿Consideras que los docentes trabajan estas cualidades laborales en las asignaturas que has recibido hasta la fecha y en otro tipo de actividades de carácter extraescolar que hayas realizado? Sí ___ No ___ No sé ___ (Marca con una X)
 - De ser afirmativa la respuesta ¿Cuáles de ellas han trabajado? y ¿Cuáles son las vías que han empleado para desarrollarlas en tu personalidad?
 - De ser negativa o no saber la respuesta, argumenta por qué.
- ¿Qué recomendaciones pudieras ofrecernos para mejorar tu formación laboral en la universidad pedagógica?
- ¿Te sientes útil cuando realizas la práctica laboral? ¿Por qué?
- ¿Cómo valoras la integración de los componentes académico, laboral e investigativo en las actividades que realizas en la práctica?
- ¿Consideras que la práctica laboral ha sido orientada y concebida según tus necesidades? Argumente.
- ¿En qué medida te sientes preparado laboralmente para dirigir el proceso educativo en la institución infantil, a partir de lo que has recibido en las clases?

Este instrumento arrojó los siguientes resultados:

- 1- Son estudiantes de la carrera de Educación Preescolar de segundo año.



- 2- Entre las funciones que plantean están: la investigativa, la instructiva, desarrolladora, contribución al desarrollo de los valores y cualidades de la personalidad.
- 3- Si se sienten motivados hacia la profesión, les gusta trabajar con los niños.
- 4- Las cualidades reveladoras de la formación laboral que van logrando son comprometidos 17, organizados 17, creativos 15 y 2 manifiestan que no, independientes 17, laboriosos 17, responsables 17, perseverantes 15 y 2 consideran que no, actitud positiva 17, por lo que las cualidades de mayor dificultad son creativos y perseverantes.
- 5- Consideran que los profesores trabajan estas cualidades, 14 manifiestan que si y 3 no, han trabajado todas las cualidades, en clases, reuniones de brigadas, actividades de la FEU entre otras.
- 6- Recomendaciones para mejorar la formación laboral: trabajar todos los indicadores de las cualidades reveladores de la formación laboral, tratar estos temas en las brigadas, planificar más actividades que tengan que ver con su profesión y motivarlos hacia ella.
- 7- Se sienten útil y les permite mayor preparación para su vida como futuros maestros y se sienten más motivados por la profesión.
- 8- Permite poner en práctica los conocimientos que adquieren en su preparación académica.
- 9- La práctica laboral ha sido concebida según sus necesidades les ha servido para desarrollar en la escuela la mayoría de las actividades del proceso docente educativo.
- 10- Se sienten preparados, han sido acogidos con agrado y satisfacción en los colectivos de las escuelas donde realizan la práctica.



ANEXO # 4

GUÍA PARA EL ANÁLISIS DE DOCUMENTOS

Objetivo: Constatar el trabajo realizado acerca de la formación laboral en la carrera de Educación Preescolar.

Documentos muestreados:

- Estrategia de la carrera.
- Programas de disciplinas.
- Planes metodológicos del departamento y disciplina.
- Proyecto educativo de año.
- Proyecto de comunitario.

Aspectos a tener en cuenta:

1. Objetivos de los programas relacionados con la formación laboral.
 - Tratamiento recibido en el plan metodológico.
 - Implementación de acciones en los proyectos educativos.
 - Actividades metodológicas planificadas en la carrera acerca de la formación laboral y las cualidades laborales.



ANEXO 5

Guía de observación a planes de clases de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar. Elaborado por el Centro de Estudios para la Formación Laboral, adaptados para la Educación Preescolar por la autora.

Este instrumento se subdivide en tres **áreas**:

Área 1: Asignaturas del área de formación general y básica.

Área 2: Asignaturas del área de formación pedagógica.

Área 3: Asignaturas del área de formación específica.

Instrumento para la observación a clases y revisión de planes de clases de las asignaturas.

Indicadores:

1. Dominio de los contenidos a impartir.
2. Dominio de la caracterización psicopedagógica de los estudiantes.
3. Conocimientos sobre las concepciones teóricas de la formación laboral.
4. Planifica clases para el tratamiento a las cualidades laborales desde el contenido, objeto de apropiación por el estudiante, al tener en cuenta la relación instrucción, educación y desarrollo y el diagnóstico de sus estudiantes.
5. Ejecuta métodos instructivo, educativo y desarrollador y procedimientos desarrolladores durante la clase.
6. Controla la marcha del proceso de formación laboral, a partir de la caracterización psicopedagógica de los estudiantes.
7. Evalúa la formación laboral del estudiante desde la cultura laboral que expresa en su desempeño, durante la realización de la actividad laboral.



Anexo 6

Registro del desarrollo de las cualidades laborales de los profesionales de la carrera Licenciatura en Educación Preescolar.

Fuente: Infante, A. (2011). La formación laboral de los estudiantes de preuniversitario, Tesis doctoral.

Objetivo: Registrar las transformaciones en las cualidades de la personalidad de los estudiantes en distintos momentos de la práctica.

Observaciones: Se realizará el registro de la evaluación (B, R, M) de todas las cualidades laborales por estudiante en diferentes momentos de la aplicación del grupo de acciones estratégicas, lo que permitirá manifestar los indicadores y cualidades con mayor y menor nivel de desarrollo. Esto permite establecer acciones de retroalimentación para contribuir al desarrollo de las cualidades con mayores dificultades y seguir potenciando aquellas con mayores niveles de desarrollo.