

1.8

SISTEMATIZACIÓN TEÓRICA DE LA CAPACITACIÓN DE DIRECTIVOS EN LA ATENCIÓN DEL TALENTO EN LOS ESTUDIANTES

THEORETICAL SYSTEMATIZATION OF THE TRAINING OF MANAGERS IN ATTENTION TO THE TALENT OF STUDENTS

Autor: Lic. Evelio Alejandro Morejón Pérez

Dirección para correspondencia: evelioalejandro087@gmail.com

Institución: Instituto preuniversitario de Ciencias Exactas

Localidad: Mayabeque, Cuba

Resumen

La dirección escolar es un pilar básico en el organigrama del centro educativo y esta a su vez revela la importancia de la labor realizada por los principales directivos en la buena marcha de un centro e incluso su repercusión en la atención del talento en los estudiantes. Por tanto, este proceso debe asumir la responsabilidad de una organización compleja, capaz de aprender, satisfacer expectativas y demandas de la sociedad, con el objetivo de garantizar la mejora continua y prestar un servicio educativo de calidad. El estudio del comportamiento de la capacitación de directivos, evidenció la existencia de diferentes limitaciones en el funcionamiento del proceso de dirección en la atención del talento en los estudiantes, originadas por la falta de correspondencia entre las lógicas directiva y pedagógica inherente al mismo. El análisis realizado se adentra en la búsqueda de la capacitación de directivos en la atención del talento de los estudiantes. La capacitación que buscamos se hace necesaria para dar solución a las actuaciones concretas y demandas reales de la función directiva actual. Éstas no se observan directamente, pues se manifiestan analizando diferentes tareas de la dirección escolar en la atención del talento en los estudiantes en nuestros días. El presente trabajo forma parte del proyecto de investigación ***Educación del talento académico de los estudiantes del IPVCE "Félix Varela y Morales"*** y su intención está dirigida a proponer una estrategia de capacitación en función de las competencias de dirección para los directivos de la enseñanza preuniversitaria.

Palabras clave: capacitación; directivos, atención, talento; atención del talento

Abstract

The school management is a basic pillar in the direction structure of the educative center and in the same way reveals the importance of the work performed by the main directives in the good management of an institution, even its repercussion on the talent attention in students. That is why, this process must assume the responsibility of a complex organization, able to learn, satisfy the

expectations and demands of society, with the objective to guarantee the continuous improvement and provide a satisfactory educative service. The study of the behavior in the capacitation of the directives, showed the existence of different limitations in the functioning of the management process in the attention of the students talent. As result of the lack of correspondence between the directives and pedagogics logic in the process. The analysis preformed goes deep in the search of the capacitation of the directives in the attention of the student´s talent. The capacitation we aim to obtain its needed to solve the key performances and real demands of the actual directive function. This cannot be directly observed, because they manifest analyzing different tasks in the school management and in the talent attention in nowadays students. This research is part of the research Project ***Educación del talento académico de los estudiantes del IPVCE “Félix Varela y Morales”*** and its goal is to propose a strategy of capacitation focused in the management competence of the directives in preuniversity teaching.

Keywords: capacitation, directives, attention, talent, talent attention

Introducción

La interpretación materialista de la historia definida por Marx y Engels, enriquecida por Lenin, ha sido implementada en Cuba desde una perspectiva marxista y fidelista, sustentado en este precepto se formula la concepción integral de la sociedad, la interacción de los fenómenos y su agrupación en sistemas sociales. Dicha concepción en nuestro país no es un conglomerado mecánico, sino un sistema dinámico, complejo, con carácter históricamente concreto en proceso de desarrollo, en el que todas las esferas de la vida social (económica, socio política, espiritual), todos los fenómenos y procesos sociales están unidos indisolublemente y se hallan en interacción con muy complejas dependencias estructurales, funcionales y relaciones causales no lineales, surgiendo y modificándose con arreglo a leyes objetivas; o sea que constituyen un sistema autogobernado al que le es inherente los procesos de dirección.

Por tanto, la Dirección es una necesidad de la sociedad en cualquier nivel de su desarrollo, que se desprende del carácter social del trabajo. Marx planteó al respecto; “...Todo trabajo directamente social o colectivo en gran escala, requiere en mayor medida una dirección que establezca un enlace armónico entre las diversas actividades individuales y ejecute las funciones generales que brotan de los movimientos del organismo productivo total, a diferencia de lo que realizan los órganos individuales. Un violinista solo se dirige él mismo, pero una orquesta necesita un director...” Marx (1990, p 208). La caracterizó como una relación de producción, en la que sienta las bases para distinguir las relaciones de dirección de las restantes relaciones de producción.

Toda formación socioeconómica requiere para mantener su integridad, su equilibrio, desarrollo y perfeccionamiento de la dirección en todas las esferas de la vida. Lo dicho significa que las relaciones sociales, de cualquier sociedad. Se distinguen de las restantes, por un rasgo esencial: las relaciones de cooperación en la actividad laboral y las relaciones de subordinación entre dirigentes y dirigidos.

En resumen, Carlos Marx concibe la dirección como un sistema de relaciones, en las que se manifiestan dos formas de dirección: la dirección de los procesos productivos y el proceso de dirección, visto como la relación social entre dirigentes y dirigidos. Por tanto, se construye sobre la base de un condicionamiento material-objetivo, en el que se interponen premisas subjetivas.

Los indicadores de eficiencia educacional se consolidan en el Instituto Preuniversitario Vocacional de Ciencias Exactas (IPVCE) "Félix Varela y Morales" de Mayabeque. Así lo ratifica la condición de destacado que obtiene a nivel nacional, por varios años consecutivos. El trabajo de la institución sobresale de modo especial por el cumplimiento de estos, lo que corrobora la calidad de su proceso pedagógico. No obstante, es permanente el perfeccionamiento de este proceso. Al respecto, sobresale la impronta en la legitimación e institucionalización de prácticas directivas cada vez más competentes, virtuosas, amplias, diversas y contextualizadas.

Muchas han sido las razones que en este contexto han determinado la complejización de las relaciones sociales, económicas y culturales, unido a la introducción creciente de las tecnologías de la información y las comunicaciones, que demanda el sector educacional en la Educación Preuniversitaria, para dirigir de modo científico la institución educativa. En este sentido, se ha convertido en una prioridad la transformación progresiva del sistema de dirección institucional, el mejoramiento de las relaciones con el entorno, la cultura integral de dirección, el liderazgo, los métodos y estilos de dirección, entre otros aspectos referidos a la formación permanente de directivos en educación de la enseñanza preuniversitaria en la atención del talento en los estudiantes.

Han sido reiteradas en estos últimos cinco años las demandas sociales de los principales directivos de educación en la provincia, referidas a la capacitación en la atención del talento en los estudiantes, desde diversas aristas. Igualmente se ha manifestado la preocupación constante del Consejo de Dirección de Educación Provincial por el perfeccionamiento de métodos y estilos de dirección. También ha estado en el punto de mira la capacitación de directivos de la enseñanza preuniversitaria en función de la atención diferenciada del talento en los estudiantes, a tono con las transformaciones que se realizan en el sector educacional.

En correspondencia con este escenario, el propósito de este trabajo se dirige a mostrar las características del estado actual de esta capacitación en los directivos de la enseñanza

preuniversitario. Así se busca visualizar las particularidades de este contexto educativo, de manera que los lectores puedan establecer diferencias y convergencias en los diferentes escenarios educativos en Latinoamérica y de otras regiones geográficas que son de interés para la Red de Estudios sobre Educación.

De tal forma, la esencia de este trabajo se centra en comunicar las circunstancias en las que se soporta el ejercicio de dirección preuniversitaria en la atención del talento en los estudiantes. Así se intenta determinar las riquezas de conocimiento y prácticas emprendidas en esta estrategia, útiles para la comprensión del ejercicio de docentes e investigadores en el campo educativo.

Los elementos básicos del proceso de dirección educacional se tratan en los trabajos de Valiente (2001) y Guerra (2005). Los aportes de Guerra (2005) constituyen referentes generales para modelar el proceso de dirección, cuya revisión evidencia la necesidad de profundizar en nuevas relaciones que permitan integrar los procesos de la enseñanza media-superior y la superior.

En este sentido, la atención del talento en los estudiantes por parte de los directores de la enseñanza preuniversitaria, en específico de los directivos de los IPVCE, responde a la importancia y significación que el país le atribuye a la formación integral y especializada de estos estudiantes con potencialidades talentosas.

La sistematización realizada hasta el momento demuestra que las investigaciones realizadas en este sentido, son insuficientes; generalmente, se basan en la identificación del talento y no se le brinda la atención requerida para su desarrollo, por lo que es insuficiente para explicar desde las ciencias, la atención del talento académico de los estudiantes bajo la guía y formación de directivos y docentes, en función de un impacto eficiente en el desarrollo social

De particular importancia han resultado las ideas de varios investigadores del tema en el silo XX Boulden, G (1985), para la concepción del enfoque sistémico de la capacitación, Boydell, T (1983); Mendoza, A (1991) y García, L (1992) en el proceso de capacitación en el presente siglo; Torres Pérez+, Martínez Mollineda, Ballesteros Méndez, Rodríguez García, Delgado Bienes, Diego Ramos, que en sus resultados, se revela la necesidad del perfeccionamiento de la actuación de los directivos como agentes sociales en el contexto de actuación de la escuela cubana, a partir de la preparación, capacitación o superación que reciben.

En el plano internacional autores como de Bono (1974), Rubinstein (1979), Renzulli (1992), Silverman (1993), Gardner (1995), Soriano de Aleçar y de Spoza (2001), Mönks y Van Boxtel (2003) se refieren a la relación entre el genio y el talento, los procedimientos para estimular la creatividad, las diferencias interindividuales en cuanto a estilos cognitivos y de aprendizaje y la diversidad de talentos, plantean

que los estudiantes muestran habilidades muy específicas en áreas muy concretas. Así se puede hablar de talento académico, matemático, verbal, motriz, social, artístico, musical y creativo.

En el ámbito nacional, se han llevado a cabo diversas investigaciones orientadas a fundamentar e instrumentar alternativas para atender el talento y la creatividad de los estudiantes. Autores como: Lorenzo (1996), Martínez (2001), Pérez (2002), Castellanos (2003), Vera, C. (2008) ofrecen modelos multidimensionales para el estudio del talento; Vera, N. (2011) aportó la conveniencia de hacer énfasis en la esfera psicosocial y, muy especialmente, destacó las habilidades sociales como un componente estructural del talento; Campos (2007) y Delgado (2011) brindan alternativas para el trabajo con el talento desde la preparación de Concursos de Conocimientos con énfasis en lo cognitivo.

En investigaciones más actuales, Villanueva (2017) afirma que los predictores más poderosos y universales del talento son los de orden afectivo – motivacional, Aroche, Palenzuela y Hernández (2019) consideran a la creatividad no un talento; sino, una dimensión que comprende a la personalidad por lo que puede estar o no en las personas con algún talento; Hernández Carablí y Massani Enríquez (2019) consideran que el talento académico se distribuye homogéneamente en la población sin importar diferencias económicas, culturales, de género, raza u otras y Carnero (2020) estudia la creatividad y las potencialidades talentosas en los estudiantes.

A partir de los informes de visitas de Ayuda Metodológica y de Inspección realizados por el Ministerio de educación y la propia Dirección Provincial; se evidencia que en los diferentes territorios se proyectan acciones que forman parte de la preparación de los cuadros de dirección; pero estas no satisfacen las necesidades; diagnosticadas y declaradas; de capacitación de los directivos en la atención del talento en los estudiantes, dada la complejidad de los procesos que en las instituciones se ejecutan.

Se constata además que las actividades de capacitación diseñadas no son reflejadas íntegramente en todos los planes individuales. Por otra parte, el éxodo y la idoneidad de los directivos, no hacen posible un sistema de capacitación coherente y sistemática para la atención especializada al talento en los estudiantes.

Las insuficiencias antes mencionadas, de alguna manera, apuntan hacia dificultades en la dirección del proceso de preparación de los cuadros educacionales, en particular los de la Educación Preuniversitaria.

Las dificultades declaradas develan la contradicción que posibilitan la investigación, manifestada entre las exigencias que se le plantean al directivo para la atención del talento en los estudiantes y la necesidad de concebir una estrategia pedagógica para la capacitación del director de preuniversitario

en correspondencia con las exigencias sociales y las necesidades de la propia enseñanza preuniversitaria.

Desarrollo

Acercamiento a las concepciones acerca de la capacitación a directores como proceso sistemático en Cuba

En la literatura consultada el tema relacionado con la superación y/o capacitación de directores de instituciones educacionales se comporta indistintamente en cuanto a los conceptos empleados, pero de cierta forma mediante la profundización se distinguen diferencias entre ellos, lo que constituye motivo de análisis a continuación. Frecuentemente se utilizan para hablar sobre la formación permanente de los profesionales de la educación términos como los siguientes: superación, actualización y capacitación, como manifestaciones de la formación postgraduada que se pueden diferenciar, si se tienen en cuenta los objetivos que se persiguen con cada una de ellas. Según el diccionario Larousse se entiende por capacitación la “acción y efecto de capacitar” y de igual forma el Diccionario Océano considera capacitar como la acción de hacer a uno apto, habilitable para alguna cosa o facultar o comisionar a una persona para hacer algo.

Según Castro Escarrá, O (2006). “Es una práctica común llamar superación a la actividad concebida como un conjunto de oportunidades que el sistema educativo ofrece a los directores de instituciones educacionales para actualizar sus conocimientos y habilidades en áreas específicas (actualización) o como el conjunto de oportunidades que les permite ponerse en contacto con un nuevo programa e informarse sobre sus contenidos y modalidades de funcionamiento”. Aquí se refleja la superación como un proceso continuo y permanente que se desarrolla a lo largo de la vida profesional del director y que conlleva un ilimitado crecimiento profesional y humano en el contexto del entorno social en que se desenvuelve.

En este proceso se incluyen aspectos personales, profesionales y sociales, lo que la distingue sustancialmente de criterios de otros autores. En tal sentido es entendida la superación como educación perenne que permite al director de la institución educacional formar parte de la dinámica del cambio, tanto en orientación como en el proceso educativo, para enfrentar los problemas planteados por el adelanto científico y tecnológico y los imperativos del desarrollo económico, social y político.

Según Añorga, J. (2005) los estudios posteriores a la formación de pregrado los identifica como “educación continuada, permanente, superación profesional, capacitación, superación y son usuarios

de ellas los graduados universitarios y todos los recursos laborales y de la comunidad de un país en plena correspondencia con la pertinencia social de un contexto social específico”.

El término superación aparece suscrito por esta autora como las acciones “dirigidas a recursos laborales con el propósito de actualizar y perfeccionar el desempeño profesional actual y/o prospectivo, atender insuficiencias en la formación, o completar conocimientos y habilidades no adquiridos anteriormente y necesarios para el desempeño.” Esta autora considera la superación como proceso que se desarrolla organizadamente, sistémico, pero que solo certifica determinados contenidos.

A juicio del autor de este artículo, los criterios más generalizados sobre la superación la consideran como un proceso en el que los directores de instituciones educativas de la enseñanza preuniversitaria se familiarizan con los nuevos adelantos o teorías que les ocupan en el proceso pedagógico; tal que se pongan al día, que estén al tanto del desarrollo del conocimiento que interviene el proceso educativo y de los procesos que lo facilitan, así como de las orientaciones cambiantes de la educación que traen consigo nuevas metodologías, recursos y sistemas de evaluación. Significa por tanto esta actualización en la apropiación del papel cambiante del director de la institución educativa para adecuarse a los nuevos enfoques que la educación exige y los diferentes cambios que se operan en la sociedad.

En la concepción sobre la capacitación Añorga, J (2005) la define como “La adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad” y explicita algunas características de la misma que son importantes.

- Combina el estudio de contenidos teóricos generalmente con actividades prácticas que contribuyan al desarrollo de habilidades.
- Está dirigida siempre sobre la base de las necesidades del director para resolver problemas prácticos actuales o habilidades.
- Se organiza en programas auspiciados generalmente por las entidades mediante actividades diseñadas y establecidas con este fin, en ocasiones con participación de diversas instituciones.

Por su parte Castro Escarrá (2006) entiende la capacitación del director de la institución educativa: (...) en función del mejoramiento cualitativo de la educación, de la eficiencia y de la eficacia del sistema educativo nacional en aspectos particulares concretos. En consecuencia, puede desarrollarse sistemáticamente en función de la prevención del fracaso, del rendimiento educativo, de la institución educativa y el desempeño del director como persona en uno u otro proceso. (s/p)

Cánovas Suárez (2006) define en su tesis de doctorado la capacitación como:

(...) el conjunto de actividades pedagógicas dentro del proceso de formación permanente, dirigidas a los recursos humanos en su desempeño profesional o a la preparación para el mismo, con el propósito de habilitarlos (...). Estas actividades se organizan con carácter cíclico y su contenido se refiere a aspectos científicos pedagógicos, didácticos, tecnológicos y socio políticos e ideológicos en el contexto educativo, dentro del desarrollo de la propia práctica profesional. (s/p)

El autor es del criterio de que en su contenido los conceptos superación y capacitación reflejan la familiarización continua del director de instituciones educacionales de la enseñanza preuniversitaria con los nuevos adelantos, teorías y recursos inherentes al proceso pedagógico y de atención del talento en los estudiantes; y se especifican como características comunes los necesarios conocimientos teóricos en nexos con la praxis, su carácter cíclico y funcional en la prevención del fracaso y del rendimiento educativo. En cuanto a las diferencias entre ellos, considera que el concepto capacitación explicita características más precisas que en lo enmarcan en un nivel superior.

Se asumen para este artículo los criterios de Añorga, J. (2005) sobre el concepto capacitación ya que explica con mayor precisión sus características significando la combinación del estudio de contenidos técnicos y teóricos con actividades prácticas como contribución al desarrollo de habilidades. Además, su concepción se aviene a las necesidades del director de la enseñanza preuniversitaria para resolver problemas prácticos actuales o prospectivos en programas auspiciados generalmente mediante actividades diseñadas y establecidas para la atención del talento en los estudiantes.

La capacitación a directores de la enseñanza preuniversitaria para la atención del talento en los estudiantes

Para entender la dirección del proceso de superación de los cuadros educacionales en las condiciones en las condiciones actuales es necesario partir de la premisa de que todos los procesos asociados a la formación de cuadros pueden ser perfeccionados, si se conciben y ejecutan como parte de la dinámica general del Sistema de Trabajo de cada nivel de dirección y por tanto bajo la dirección profesional de sus principales cuadros y bajo las condiciones del modelo de cada Educación.

El Sistema de Trabajo, ofrece la posibilidad de desarrollar sistemáticamente todos los procesos relacionados con la superación de cuadros, con la ventaja de que este proceso pueda ser concebido, planificado, organizado, ejecutado y controlado por los principales cuadros de cada nivel directivo, en la propia dinámica del trabajo cotidiano y como parte consubstancial del mismo.

Por tanto, si en cada etapa y paso del Sistema de Trabajo se realizan acciones encaminadas a garantizar el desarrollo de dichos procesos (atención del talento en los estudiantes), entonces este sistema se desplegaría en la práctica como un proceso de superación de Cuadros. Para lograrlo es necesario un cuadro que incida con su preparación en el colectivo docente y estudiantil, es por ello que para lograr una atención diferenciada del talento en los estudiantes funcione bien debe tener un director preparado, contar con el claustro consagrado, garantizar el protagonismo estudiantil, fomentar la óptima utilización de los medios técnicos y poseer un conocimiento pleno de la familia y de la comunidad.

Por eso se requiere que el director logre un alto nivel de motivación de sus alumnos, profesores y trabajadores hacia todas las actividades que se desarrollan en la escuela y en especial hacia la atención del talento en los estudiantes, utilizando el diálogo, argumentando siempre el porqué de las decisiones, propiciando la autodirección de la Federación de Estudiantes de la Enseñanza Media, aglutinando en su accionar a la Unión de Jóvenes Comunistas y el Sindicato, haciendo un eficiente empleo de la evaluación y utilizando como elemento movilizador, la emulación estudiantil y sindical. El cuadro principal de un centro de la enseñanza preuniversitaria asume además el reto de desarrollar su labor de dirección, atendiendo a una doble perspectiva, que está dada en que en su institución se producen hoy, simultáneamente y en estrechos nexos, dos procesos formativos de trascendental importancia: la formación del joven potencialmente talentoso y la capacitación al personal que lo atiende.

Ello conlleva a que el proceso educativo en general y el proceso de enseñanza aprendizaje en particular, se despliegan en estas tres vertientes con todos los mecanismos que demandan su planificación, organización, ejecución y control. Por todo lo anterior el autor considera necesario determinar las principales responsabilidades de los directores de la enseñanza preuniversitaria en la atención del talento en los estudiantes:

- Completar el Consejo de Dirección, incluyendo los representantes de las organizaciones. Convenir responsabilidades en función de la atención del talento.
- Propiciar que el presidente de la Federación de Estudiantes de la Enseñanza Media, constituya el segundo cuadro de la escuela para lo que tendrá en cuenta el cumplimiento de los acuerdos tomados por la organización estudiantil.
- Firmar los convenios con los organismos, principalmente con los relacionados con el polo científico, fomentando la interacción entre los mismos y los estudiantes; según se establece en los acuerdos ministeriales, su seguimiento y control.

- Planificar y hacer cumplir las actividades científicas y de sociedades científicas en las instituciones como parte del proceso de captación del talento.
- Tener definidos: las habilidades y conocimientos que se deben programar para la confección del Plan de Enseñanza del centro, para la proyección de aulas especializadas, la solicitud de profesionales para la docencia y entrenadores consagrados.
- Implementar mensualmente: en el sistema de trabajo, el movimiento de locales “Listo”, el análisis de los indicadores de eficiencia; así como evaluar el desempeño y resultados alcanzados por los factores que intervienen en la dirección del aprendizaje y el cumplimiento del plan de atención al talento, con su salida curricular.
- Garantizar la Formación Vocacional y la captación de estudiantes para carreras de ciencias.
- Controlar diariamente: asistencia a clases de estudiantes y trabajadores, entrega de la guardia, una actividad docente o administrativa.
- Realizar control periódico de las Aulas Especializadas y Aulas tecnológicas.
- Evaluar mensualmente el desempeño y resultados alcanzados por los factores que intervienen en la dirección de aprendizaje (Consejo Técnico, Colectivo de Producción, Consejo de Escuela, Claustros, Reuniones de la FEEM, Puestos de dirección de los organismos en la escuela y Asamblea de Afiliados.
- Desarrollar semanalmente: reunión de coordinación, puesto de dirección. Medición del aprendizaje, incluyendo lo político, el análisis de los mejores trabajadores y estudiantes.
- Garantizar la preparación integral de: Consejo de Dirección, Colectivo de Producción, Consejo Técnico, Profesores Guías y FEEM acorde con los procedimientos para la atención del talento en los estudiantes.

En las condiciones actuales, no es posible dirigir el proceso de capacitación de los cuadros de la enseñanza preuniversitaria para la atención del talento en los estudiantes, al margen de los procesos formativos que se desarrollan tales como el trabajo metodológico, la superación, la investigación y la gestión de dirección. Por ello las características de la dirección del proceso de capacitación de los directores de preuniversitario que conformen el componente teórico-conceptual de cualquier sistema de actividades, deben tener en cuenta:

- La correspondencia con las políticas trazadas.
- La correspondencia con la legalidad socialista.
- El fortalecimiento de las relaciones de dirección.

- La aplicación de las Ciencias Pedagógicas y de la Innovación en la dirección del proceso de superación de los cuadros.
- La conversión de la actividad de dirección en una Actividad Pedagógica y Científica de Dirección.
- El aprovechamiento de las posibilidades que ofrece la Educación de postgrado.

En las condiciones actuales de la escuela cubana es imprescindible transformar el modo de accionar sobre los recursos humanos, en particular de los directores, porque son ellos los agentes potenciales del cambio, de igual modo, se reafirma como tendencia la necesidad del desarrollo de los recursos humanos, en tanto se reconoce que los conocimientos y capacidades valen más que otros recursos, porque ellos constituyen la base de las economías del mundo globalizado. En consecuencia, los programas de capacitación han de estar dirigidos a potenciar el cambio organizativo mediante un cambio cultural.

Lo anterior implica el reconocimiento generalizado de la necesidad e importancia del desarrollo profesional de los directores, como condición para el desarrollo de la institución y su atención al talento en los estudiantes, de que este actúe como agente de cambio, y enfoque el mismo, más a la cultura que a la tecnología. Es por ello que la concepción de la capacitación a directores debe verse como un proceso integral, continuo y sistémico sobre la base de la determinación de las necesidades de capacitación como premisa para el diseño de las estrategias y programas, que debe ser concebida y ejecutada de manera que provoque cambios perdurables en el desempeño del director.

En tanto que la capacitación de los directores de la enseñanza preuniversitaria para la atención del talento en los estudiantes contribuye a perfeccionar la preparación de los hombres para la vida, y a la vez, para que éstos puedan perfeccionar el proceso de formación de otros hombres, dotándolos de una concepción científica (sus estudiantes), en consonancia en el problema social planteado a esta enseñanza, en la misma se han de establecer vínculos permanentes y estrechos con la realidad social y abordar, de este propio proceso, la solución de los problemas que a la escuela se plantean.

Atendiendo a todo lo anterior, la capacitación de los directores de la enseñanza preuniversitaria para la atención del talento en los estudiantes, constituye una actividad pedagógica y científica, con el propósito del perfeccionamiento profesional y humano del dirigente para un desempeño profesional socialmente deseado y se concibe como proceso integral, planificado, permanente y sistemático, que parte de las necesidades actuales y perspectivas de la Educación.

Sistema Categorical

En los principios que sustentan la Política de Cuadros: “(...) preparar y educar adecuadamente a los cuadros (...)”, para que sean capaces de (...) preservar y desarrollar los valores políticos y éticos de la Revolución y el Socialismo”(s/p). Así, en el Decreto Ley No. 196/99 se plantea la necesidad e importancia de desarrollar un proceso sistemático y continuo “(...) de formación y desarrollo de los cuadros (...)

La dirección del proceso de capacitación y/o superación de los cuadros cuenta con sobrados fundamentos pedagógicos.

En primer lugar, todo lo referido al proceso de capacitación de los cuadros debe ser entendido como Educación en el sentido amplio del término, ya que supone un conjunto de influencias que ejerce toda la sociedad en el individuo.

Debe serlo también en el sentido estrecho del concepto, porque la dirección de este proceso, en virtud de lo legalmente dispuesto, se realiza en función de “(...) la formación objetiva de cualidades de la personalidad: convicciones, actitudes, rasgos morales y del carácter, ideales y gustos estéticos, así como modos de conducta “.

En este caso, la Educación se encamina a la formación de un tipo particular de profesionales (los llamados cuadros), dotándolos de los conocimientos, hábitos, habilidades, capacidades, valores y niveles de activismo requeridos para desarrollo de una actividad especializada: la actividad profesional de dirección.

El hecho de las dos acepciones de la categoría Educación se manifiesten en la dirección del proceso de capacitación del cuadro, permite también fundamentar pedagógicamente un principio reiterado en los que documentos que lo norman, planteado en los siguientes términos: “(...) El principal formador y entrenador de cuadros es el jefe en cada nivel, su acción diaria, su ejemplo, sus métodos y estilos serán la mejor escuela para su equipo de trabajo” (s/p).

Consciente o inconscientemente, funge como educador todo el que socialmente influye en el individuo, actuando positivamente en su desarrollo como personalidad. La condición de “educador”, por tanto, no es reductible a los que ejercen profesionalmente el magisterio. Por tanto, si los cuadros de todos los sectores y ramas de la vida de la sociedad están llamados a dirigir el proceso de capacitación de los cuadros, de hecho, están convocados a fungir como educadores, tanto a través de la organización y ejecución de distintas sesiones de preparación, dentro y fuera del puesto de trabajo, como a través de su ejemplo personal, los métodos de dirección que empleen y estilos de comunicación que desarrollen en la dinámica de su actividad cotidiana, con los cuales también instruye, enseña y educa a sus subordinados.

Evidentemente, los cuadros del sector educacional son los que tienen mayores posibilidades de planificar, organizar, ejecutar y controlar el proceso de capacitación de directores sobre bases pedagógicas, pues el dominio de las Ciencias de la Educación y de las Ciencias Pedagógicas que adquirieron en su formación profesional, pueden utilizarlos en la dirección de este proceso, lo que, en esencia, es desplegar su actividad de dirección cotidiana como una verdadera Actividad Pedagógica Profesional de Dirección.

Sin dudas, los cuadros educacionales están en mejores condiciones para aplicar las leyes de la Pedagogía a la dirección de este proceso.

La primera ley de la Pedagogía se pone de manifiesto en la dirección del proceso de capacitación del director de la enseñanza preuniversitaria, al asegurar el modelo de cuadro al que se aspira y precisar los principios generales de la dirección de las instituciones educativas que tienen que sustentar, tanto al Modelo de Escuela Preuniversitaria Cubana, como a las concepciones generales del Sistema Nacional de Educación para que sean capaces de preservar y desarrollar los valores políticos y éticos de la Revolución y el Socialismo. De esta forma se manifiesta la relación del proceso con su contexto social.

Las categorías de la Pedagogía que se ponen de manifiesto en la dirección del proceso de capacitación de los cuadros educacionales son: la instrucción y la educación, la enseñanza y el aprendizaje; y la formación y desarrollo, vistas todas ellas tanto en su propia dimensión como en sus interdependencias, pues tienen sus características específicas, aunque se presentan en unidad como pares dialécticos.

Instrucción-educación: Estas categorías garantizan la función instructiva y educativa del proceso docente–educativo. La función instructiva “[...] es aquella que está encaminada a propiciar la orientación cognoscitiva del sujeto y tiene que ver con los contenidos: conceptuales (conceptos, hechos y datos) y los llamados procedimentales (habilidades, hábitos, destrezas y procedimientos propiamente dichos), y la función educativa que “es la que está enrumbada a servir de guía espiritual del hombre, y tiene que ver con los contenidos actitudinales (que presentan en su base a los valores)”. Ambos componentes (instruir y educar) no ocurren de modo independiente, sino que constituyen una unidad indisoluble.

En el proceso de capacitación de los directores de la Educación Preuniversitaria estas categorías permiten instruir a los cuadros, o sea, desarrollar determinados conocimientos y habilidades, esta instrucción está acompañada de: “[...] la formación objetiva de cualidades de la personalidad:

convicciones, actitudes rasgos morales y del carácter, ideales y gustos estéticos, así como modos de conducta”(s/p).

Enseñanza-aprendizaje: Son las categorías que permiten dirigir el proceso docente– educativo mediante una serie de fases o etapas que se suceden donde se incluye la actividad del maestro quien enseña y la del alumno que aprende. “La enseñanza "[...], forma parte intrínseca y plena del proceso educativo y posee como su núcleo básico al aprendizaje”(s/p).

En el contexto de la capacitación de los directores el proceso de enseñanza- aprendizaje se manifiesta sobre la base cognoscitiva de los cuadros que enseñan y de los que aprenden. Por tanto, la enseñanza es efectiva en tanto provoque, estimule y desarrolle el aprendizaje del director que hace función de alumno.

Formación-desarrollo: Son dos categorías que están íntimamente relacionadas. Por formación se entiende “[...] el nivel que alcance un sujeto en cuanto a la explicación y comprensión que tenga de sí mismo y del mundo material y social”. Por lo que está más ligada a las propias regularidades del proceso educativo que el desarrollo el cual es entendido como: “[...] la maduración física, psíquica y social y abarca todos los cambios cuantitativos y cualitativos de las propiedades congénitas y adquiridas”. Entonces: “[...] la formación expresa la dirección del desarrollo [...]", es decir, hacia dónde debe dirigirse el proceso docente-educativo.

En el proceso de capacitación de los directores de los centros de enseñanza preuniversitaria, la formación del sujeto como personalidad no se da aislada del desarrollo y este conduce, en última instancia, a un nivel superior. Vista en un sentido más estrecho, implica preparar a los cuadros de manera sistemática y continua para dirigir con eficiencia la actividad profesional de dirección en una institución educativa lo que expresa direccionar este proceso hacia los objetivos estratégicos y proyecciones de la educación en Cuba.

Conclusiones

Después de realizar una sistematización teórica sobre las principales categorías de la investigación se arriba a las siguientes conclusiones:

La dirección educacional en Cuba ha evolucionado en correspondencia con las transformaciones sucedidas en la Educación.

La capacitación de los directores de la enseñanza preuniversitaria para la atención del talento en los estudiantes debe ser formada sistemáticamente desde la superación científica, coherente con las demandas actuales de nuestra sociedad.

La capacitación de los directivos debe ser diseñada sobre la base del diagnóstico individualizado de los mismos y contextualizada a cada centro y territorio.

Bibliografía

Aguilera, O. S. (2011). *La Superación profesional de los profesores a tiempo parcial de la Educación Técnica y Profesional en la microuniversidad con el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones*. Tesis doctoral en Ciencias Pedagógicas). UCP “José de la Luz y Caballero”. Holguín.

Añorga, J. (1995). *Glosario de Términos de Educación Avanzada*. La Habana: CENESEDA- ISP “Enrique José Varona”. (Soporte digital)

Añorga, J. (1997). La Educación Avanzada: La profesionalidad y la conducta ciudadana. p. 2- 14. En: *El enfoque sistémico en la organización del mejoramiento de los Recursos Humanos*. La Habana: ISP “Enrique José Varona”. (Edición digital).

Añorga, J. (1999). *Paradigma Educativo Alternativo para el Mejoramiento Profesional y Humano de los Recursos Laborales y de la Comunidad*. Educación Avanzada. La Habana. (Soporte digital)

Barly, L. (2013) *La superación pedagógica del tutor de la práctica preprofesional del Técnico Medio en la especialidad Eléctrica*. En Tesis doctoral en Ciencias Pedagógicas. ISP “Pepito Tey”. Las Tunas.

Boyatzis, R. (1982) Competencies for HR Professionals: An Interview with Richard E.Boyatzis. – Disponible en: <https://search.proquest.com/openview/701778453d0411514345381de64f4d5a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=34999>

Cardentey, J. y Col. (2005). *Lecciones de Filosofía Marxista Leninista I y II*. La Habana: Editorial Félix Varela.

Cardona, P. (1999). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. España: UENSA Ediciones Universidad Navarra. Disponible en: https://www.todostuslibros.com/libros/como-desarrollar-las-competencias-de- liderazgo_978-84-313-2309-7

Castellanos, B. (1998) *La Encuesta y la entrevista en la investigación educativa*. La Habana: ISP “Enrique José Varona”. (Edición digital).

Castellanos, B. y Col. (2005). *Esquema conceptual, referencia y operativo sobre la investigación educativa*, pp. 88-124. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.

- Castillo, T. (2007). Algunas consideraciones acerca del proceso de investigación científica en la educación / Tomás Castillo Estrella, Norberto Valcárcel Izquierdo. En Tesis doctoral Ciencias Pedagógicas. ISP " Enrique José Varona". La Habana. (Biblioteca digital Portable de Doctorados y Maestrías).
- Chinchilla y García (2001). *Las competencias directivas más valoradas*. IESE, OP-01-4, 11/2001. Disponible en: <https://www.ieseinsight.com/fichaMaterial.aspx?pk=2331&idi=1&origen=1&idioma=>.
- Concepción, R. (2005). Consideraciones sobre la elaboración del aporte teórico de la tesis de doctorado en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Holguín, Cuba. (Soporte digital)
- Feria, H. (2004) Propuesta de superación profesional de postgrado especializada para elevar el dominio del profesor de Geografía, en relación con las habilidades cartográficas docentes. En Tesis doctoral en Ciencias Pedagógicas. ISP "Pepito Tey". Las Tunas.
- Gamboa, M. E. (2018). *Aplicación y tabulación de la escala para medir la competencia de dirección en Educación*. Recuperado de <http://roa.ult.edu.cu/jspui/handle/123456789/3862>
- Gamboa, M. E. (2019a). *Competencia de Dirección en Educación. Estado actual en Las Tunas y recursos para su perfeccionamiento*. Recuperado de <http://roa.ult.edu.cu/jspui/handle/123456789/3956>
- Gamboa, M. E. (2019b). *Estadística aplicada a la Competencia de Dirección en Educación*. Recuperado de <http://roa.ult.edu.cu/jspui/handle/123456789/3949>
- Gamboa, M. E. (2019c). Libro Excel EsComDE como recurso para medir la Competencia de Dirección en Educación. *Boletín Redipe*, 8(3), pp. 149-184.
- Gamboa, M. E. (2019d). *Libro Excel para aplicar la Escala de la Competencia de Dirección en Educación* (EsComDE). Recuperado de <http://roa.ult.edu.cu/jspui/handle/123456789/3887>
- Gamboa, M. E. (2019e). *Recursos didácticos para el desarrollo de competencias*. Recuperado de <http://roa.ult.edu.cu/jspui/handle/123456789/3970>
- Gamboa, M. E. y Parra, J. F. (2017a). Diseño de una escala para medir la competencia de dirección en Educación. En E. Santiesteban y J. C. Arboleda (Eds.), *Ciencia e Innovación Tecnológica* (1), (pp. 542-552). Las Tunas, Cuba: Sello Editorial Edacun- Redipe.
- Gamboa, M. E. y Parra, J. F. (2017b). *Diseño de una escala para medir la competencia de dirección en Educación*. En Santiesteban, E. (Presidencia), Ciencias pedagógicas. Simposio llevado a cabo en el I Encuentro Ciencia e Innovación Tecnológica. Las Tunas, Cuba.

- Gamboa, M. E. y Parra, J. F. (2019a). *Recursos para investigar sobre Competencia de Dirección en Educación. Ejemplos de buenas prácticas en su aplicación*. OmniScriptum Publishing Group, Mauritius: Editorial Académica Española.
- Gamboa, M. E. y Parra, J. F. (2019b). *Recursos para medir la Competencia de Dirección en Educación*. En J. C. Arboleda y J. C. Domínguez (Eds.). *Dirección, Gestión, Liderazgo y Política Educativa* (pp. 37-80). Chile: Editorial Redipe.
- Gamboa, M. E., Castillo, Y. y Parra, J. F. (2018a). *Caracterización de la competencia de dirección educacional para el ejercicio pedagógico en el escenario educativo tunero*. En E. Santiesteban (Ed.), *Ciencia e Innovación Tecnológica* (2), (pp. 5738-5748). Las Tunas, Cuba: Sello Editorial Edacun.
- Gamboa, M. E., Castillo, Y. y Parra, J. F. (2018b). *Caracterización de la competencia de dirección educacional para el ejercicio pedagógico en el escenario educativo tunero*. En Piñeda. N. (Presidencia), *Formación laboral en función de las demandas sociales*. Simposio llevado a cabo en el Evento provincial del Congreso Internacional Pedagogía 2019, Las Tunas, Cuba.
- Gamboa, M. E., Castillo, Y. y Parra, J. F. (2018c). *Medición de la competencia de dirección educacional. El ejemplo de Las Tunas*. En Peña. M. A. (Presidencia), *Las ciencias aplicadas en función del desarrollo de la Educación y el Deporte*. Simposio llevado a cabo en la V Jornada Científica Nacional Evenhock 2018, Las Tunas, Cuba.
- Gamboa, M. E., Castillo, Y. y Parra, J. F. (2019). *Caracterización de la competencia de dirección en educación para el ejercicio pedagógico en el escenario educativo tunero*. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6(3).
- Gamboa, M. E., Castillo, Y. y Parra, J. F. (2020). *Medición de la Competencia de Dirección en Educación. El ejemplo de Las Tunas*. *Mundo Fesc*, 10(s1), 145-155.
- Guerra, S. (2005). *Estudio-trabajo e historia de las profesiones y los oficios*. En: CD Maestría en Ciencias de la Educación: curso problemas actuales de la educación. La Habana: IPLAC.
- Kanungo y Misra. (1992). *Managerial Resourcefulness: A Reconceptualization of Management Skills*. Faculty of Management McGill University, Montreal, Canada. Disponible en <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872679204501204>
- Leiva, A. (2003). *Estrategia de capacitación dirigida a los docentes para la atención a escolares con baja visión*. En Tesis doctoral Ciencias Pedagógicas. ISP "Ma nuel Ascunce Domennech". Ciego de Ávila.

Marx, C. (1973). *Obras escogidas en tres tomos*. Moscú: Editorial Progreso.

Marx, C. (1990). *Contribución a la crítica de la economía política*. Moscú: Editorial Progreso

Morles, V. (1996). *Hacia sistemas nacionales de Educación avanzada para AméricaLatina y el Caribe*. En: Morales. V., Álvarez. N. Universidad, Postgrado y Educación