

PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LA PREVENCIÓN EDUCATIVA COMO COMPETENCIA DE DIRECCIÓN

LA PREVENCIÓN COMO COMPETENCIA DE DIRECCIÓN EN EDUCACIÓN

AUTORES: Jorge Luis Reyes Izaguirre¹

Yudannys Cano Merino²

Jorge Félix Parra Rodríguez³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: jorgeri@dpe.lt.rimed.cu

Fecha de recepción: 11-05-2021

Fecha de aceptación: 07-07-2021

RESUMEN

Este artículo trata sobre la prevención como un sistema de acciones dirigidas a garantizar que las condiciones educativas y socio-ambientales en que los niños, adolescentes y jóvenes se eduquen, sean las más propicias para su sano desarrollo. Implica investigación, conocimiento de la realidad, reflexión, planificación, trabajo en equipo, evaluación y visión de conjunto, que garantice estar capacitados y preparados para evitar los riesgos o las consecuencias que un problema puede producir. Sin embargo, poseer capacidades para la dirección de la prevención no significa ser competente en esa área. Por ello, esta investigación presenta un procedimiento que pone el énfasis en el proceso de prevención como Competencia de Dirección en Educación, de manera que en su instrumentación propicie el desarrollo del proceso de dirección educacional. Se realizó el tratamiento riguroso del método científico empleado en el proceso pedagógico, objeto de la dirección educacional. Esto se llevó a cabo por miembros del equipo del proyecto de investigación "Competencia de Dirección en Educación", de la Universidad de Las Tunas.

PALABRAS CLAVE

Educación; prevención; competencia; dirección.

PROCEDURE FOR THE DEVELOPMENT OF EDUCATIONAL PREVENTION AS A MANAGEMENT COMPETENCE IN EDUCATION

ABSTRACT

This article deals with prevention as a system of actions aimed at ensuring that the educational and socio-environmental conditions in which children,

¹ Licenciado en Educación, especialidad Educación Especial. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Subdirector Provincial de Educación. Las Tunas, Cuba. E-mail: jorgeri@dpe.lt.rimed.cu

² Licenciada en Educación, especialidad Primaria. Máster en Ciencias de la Educación. Metodóloga de la Dirección Provincial de Educación de Las Tunas, Cuba. E-mail: yudannyscm@dpe.lt.rimed.cu

³ Licenciado en Educación. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Departamento Pedagogía-Psicología de la Universidad de Las Tunas, Cuba. E-mail: jorgefelixpr59@gmail.com. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-6703-3611>

adolescents and young people are educated are the most conducive to their healthy development. It implies research, knowledge of the reality, reflection, planning, teamwork, evaluation and vision of the whole, which guarantees to be trained and prepared to avoid the risks or consequences that a problem may produce. However, possessing prevention management skills does not mean being competent in this area. Therefore, this research presents a procedure that emphasizes the prevention process as a Competence of Management in Education, so that in its instrumentation it favors the development of the educational management process. The rigorous treatment of the scientific method used in the pedagogical process, object of educational management, was carried out. This was carried out by members of the team of the research project "Educational Management Competence", of the University of Las Tunas

KEYWORDS

Education; educational prevention; competence; administration.

INTRODUCCIÓN

El logro de una la labor educativa de calidad implica necesariamente asumir como principio pedagógico el trabajo preventivo, lo que se orienta a partir de cumplir con aspectos conceptuales metodológicos y prácticos en toda la dirección del proceso educativo, en estrecha relación con todos los agentes educativos involucrados en la educación. Esta visión de trabajo impone al directivo de las instituciones educativa, la dirección del proceso educativo con calidad, logrando abarcar para los procesos de planificación, las complejidades de la escuela, la familia y la comunidad en la que se desarrolla su actividad de dirección.

El trabajo preventivo tiene como punto de partida la elaboración, implementación y evaluación del proyecto educativo institucional, con un enfoque participativo de la familia, las organizaciones estudiantiles y de masas, las entidades laborales, los directivos y maestros, para la actualización permanente del diagnóstico, y la caracterización y elaboración de estrategias educativas dirigidas a la solución de cada uno de los riesgos que se detectan; entre ellos el no contar con la comprensión de todos los que se implican en la actividad preventiva, de cómo hacer y qué hacer, debilidades en el dominio por parte de los directivos de las herramientas para la implementación de acciones preventivas, entre otras.

Esta labor cobra especial importancia en las instituciones educativas, sobre todo por las características diversas de los educandos, su procedencia familiar y escolar, que exigen a los maestros, especialistas y en general, a todos los trabajadores que interactúan con los educandos, a incidir positivamente para evitar riesgos y amenazas en la formación de estos.

En la resolución ministerial 111/2017...Procedimientos para el diseño, ejecución y control del trabajo preventivo..., se considera que trabajo preventivo significa:

Un sistema de acciones dirigidas a garantizar que las condiciones educativas y socio-ambientales en que los niños, adolescentes y jóvenes se eduquen sean las

más propicias para su sano desarrollo. Implica investigación, conocimiento de la realidad, reflexión, planificación, trabajo en equipo, evaluación y visión de conjunto, que garantice estar capacitados y preparados para evitar los riesgos o las consecuencias que un problema puede producir. (Ministerio de Educación, 2017, p. 7)

En esta definición se resumen aspectos abordados por otros autores como es el hecho de la anticipación para evitar algún tipo de trastorno y la potencialización del desarrollo humano, existe coincidencia con lo expresado por Fernández (2006), al ver la prevención de manera integral como una forma de preparar al hombre para asumir los retos de la vida.

La prevención educativa es un proceso dialéctico, de orientación sistemática, anticipatorio, continuo y que atiende a la diversidad, que parte del diagnóstico sistémico y holístico del sujeto, dirigido conscientemente a la formación y fortalecimiento de cualidades, motivos, intereses, sentimientos, valores, capacidades intelectuales y actitudinales en los sujetos, donde se integra lo curricular, familiar y comunitario en un contexto interactivo socializado.

Caplan (1964) distingue tres niveles de prevención: Primer nivel: dirigido a todos los individuos que integran la sociedad, grupos familiares, escolares y comunitarios. (Posición teórica que se asume por su carácter totalizador e integral). Segundo nivel: a toda la población en riesgo. Tercer nivel: a toda la población con trastorno de la conducta y marginalidad.

A partir de la importancia que ocupa en las instituciones educativas, el trabajo preventivo los directores tienen que poseer la capacidad para intercambiar, comunicar, escuchar y coordinar con todos los factores, organismos y organizaciones, estrategias y acciones que permitan brindar atención y seguimiento a aquellos que, por su situación, requieren de la toma de decisión, debe ser competente para su exitoso desempeño laboral.

La concreción de los elementos referidos se evidencia en la capacidad de previsión que expresen los directivos en todo el proceso directivo y esto implica el dominio de las herramientas pedagógicas y metodológicas que exige esta dirección de trabajo.

DESARROLLO

Marco teórico

Se asume una visión de prevención, en el procedimiento que se propone, como subcompetencia de la Competencia de Dirección en Educación. Esta es una de las competencias sistémicas.

Diversos autores han tratado el tema de las competencias, destacándose por sus aportes investigadores de Colombia, Chile, México, España y Cuba. Se parte de los trabajos realizados en los últimos años por autores como Tejada (2012), Parra, Ramayo y Santiesteban (2017), entre otros. Entre los autores que han sistematizado la categoría competencia para el trabajo en el territorio se destacan

Parra, Gamboa y Miguel (2018), Parra, Gamboa y González (2019), Parra, Gamboa, Miguel, Santiesteban y González (2019), Gamboa (2019), Gamboa y Parra (2019), Pérez, Gamboa y Barly (2020). Estos autores coinciden en referir a una estrecha relación entre competencias y capacidades, las definen como movilización de recursos, como configuraciones psicológicas que se distinguen estructural y funcionalmente de las capacidades, asociadas a una actuación eficiente en el desempeño de una actividad social e individual y con un sentido dinámico que regulan el desempeño real del sujeto. En correspondencia con lo anterior se han desarrollado recursos estadísticos para investigar la competencia de dirección en Educación, entre los que destacan la escala y el software presentados por Gamboa (2018), Parra, Gamboa y Cuba (2018), Gamboa (2019), Gamboa y Parra (2017), Gamboa y Parra (2019).

Estos autores coinciden en que las competencias incluyen aspectos generales comunes: sistema de habilidades y hábitos, capacidad para la toma de decisiones y la solución de problemas, expectativas en torno a la tarea, sistemas de conocimientos, entre otros.

Entre las competencias más tratadas en la literatura se encuentran las básicas, las genéricas y las específicas; las cuales tienen en su base un sistema de conocimientos y comportamientos vinculantes con la tarea a desarrollar y que inciden directamente en el desempeño de los sujetos.

Las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, constituyendo, por tanto, un factor clave de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos, es indisociable a la noción de desarrollo, en donde dicho proceso de adquisición igualmente incrementa el campo de las capacidades entrando en un bucle continuo que va desde las capacidades a las competencias y de estas a las capacidades, iniciando de nuevo el ciclo potenciador en ambas direcciones, en un continuo inagotable (Tejada, 2012).

Los autores estudiados identifican la competencia como un comportamiento o desempeño destacado, cuyo contenido son conocimientos, habilidades, destrezas aplicados al trabajo. Supone una adaptación profesional de determinadas adquisiciones previas en un contexto dado. Las aportaciones difieren en cuanto a características o rasgos personales (sentido genérico); a la esfera actitudinal (voluntad, motivaciones, actitudes y valores); a los saberes y conocimientos; o bien a las capacidades y el saber hacer (aptitudes, inteligencia personal y profesional, habilidades, destrezas (Parra, Ramayo y Santiesteban, 2017).

El autor de esta investigación, como miembros del Proyecto de Investigación: Competencias de Dirección en Educación (PICDE) considera, que las competencias son: configuraciones subjetivas que articulan sentidos subjetivos producidos en la esfera laboral, que regulan la actuación de los sujetos sobre la base del encargo social de la educación (Proyecto de Investigación Competencias de Dirección en Educación, 2017).

Se entiende por: “sentidos subjetivos el aspecto subjetivo de la experiencia vivida y existen no como contenidos puntuales, susceptibles de expresión concreta por el

sujeto, sino como conjunto de emociones y procesos simbólicos que se articulan alrededor de definiciones culturales sobre las que se desarrolla la existencia humana” (González, 2009, p. 217).

En consecuencia, se asume que las competencias se pueden dividir en dos tipos: competencias genéricas, que en principio son independientes del área de estudio, y competencias específicas para cada área temática. Las competencias se obtienen normalmente durante diferentes unidades de estudio y, por tanto, pueden no estar ligadas a una sola unidad. Sin embargo, es muy importante identificar en qué unidades se enseñan las diversas competencias para asegurar una evaluación efectiva y una calidad.

Teniendo en cuenta lo antes expuesto se declaran los Niveles de desarrollo de la prevención educativa:

1er nivel de la prevención educativa (SABER REAL O ACTUAL): Es el resultado visible que exhibe el directivo, resultado que emerge de las técnicas e instrumentos científicos utilizados en el diagnóstico y caracterización de la muestra estudiada.

2do nivel de la prevención educativa (SABER-SABER): Las bases teórico-metodológicas de la prevención para la atención a la diversidad y la intervención en los diferentes contextos de actuación personal y de sus subordinados.

3er nivel de la prevención educativa (SABER HACER): Diseñar, aplicar y orientar a sus subordinados en la instrumentación de estrategias de prevención que permitan la atención a la diversidad.

4to nivel de la prevención educativa (SABER SER): Ético en el diagnóstico y la intervención frente a problemas de los diferentes subordinados, el entorno escolar y personales, con respeto a la diversidad.

5to nivel de la prevención educativa (SABER COMPETENTE): Planificar, orientar, controlar y evaluar estrategias de prevención, sobre la base de la diversidad, en el contexto de su gestión y de sus subordinados.

Este trabajo, entonces, se basa en la teoría de los saberes: saber-saber, saber hacer, que incluye el saber estar (Tejada, 2012) y el saber ser. La propuesta de los saberes se presenta desde un escalonamiento de las competencias (Figura 1). En tal sentido, el saber competente es la cualidad resultante, e integra los demás (Parra, Gamboa y González, 2019).

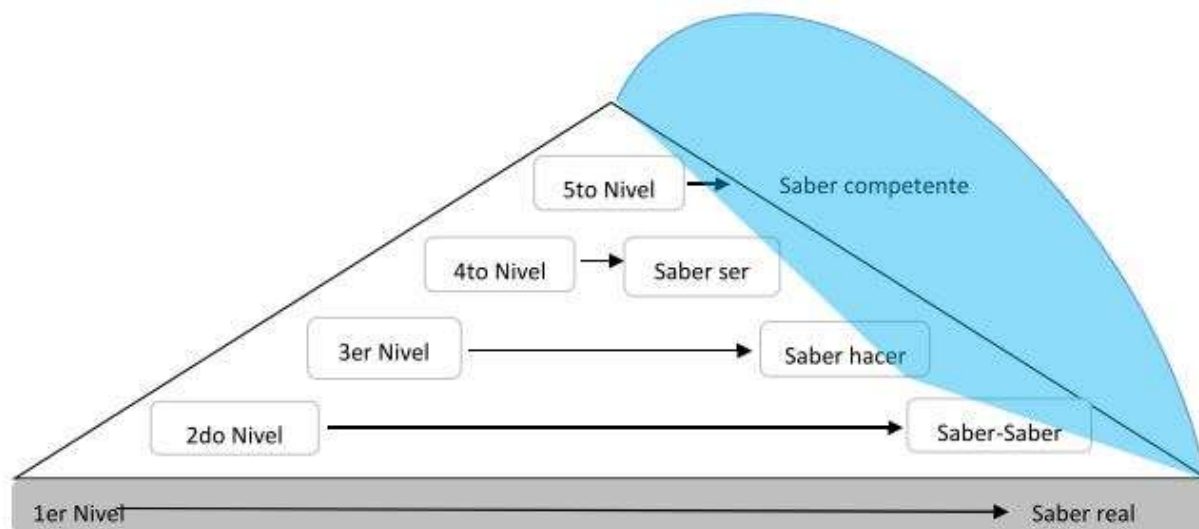


Figura 1: Pirámide del escalonamiento de las competencias. Fuente: Parra, Gamboa y González (2019)

Entendidas las orientaciones teóricas abordadas, pudiéramos abordar:

Conceptualización del procedimiento

El presente procedimiento consiste del seguimiento de una serie de pasos bien definidos que permitirán y facilitarán la realización de la prevención educativa como competencia de dirección, de la manera más correcta y exitosa posible. Son pasos a seguir, en forma secuenciada y sistemática, para la consecución de este fin. La descripción detallada de cómo se deben llevar a cabo estos pasos son indicaciones ordenadas de ejecución. Esto funciona como un sistema integrador, con la implementación consciente de recursos heurísticos que consideren los niveles de desarrollo de la Competencia de Dirección en Educación, a partir de la aplicación de reglas, estrategias y principios heurísticos, enfocados a optimizar la prevención educativa desde sus indicadores de medición.

Entre los rasgos esenciales destacan su composición, dada por el conjunto de elementos que conforman el todo. La organización interna está dada por su estructura y funcionamiento, como sistema abierto que nutre el desarrollo de la Competencia de Dirección en Educación. Su estructura es una relación estable, en tanto que el funcionamiento es un proceso dinámico y flexible de prevención. Destaca, igualmente, el carácter específico de la interacción que promueve en la institución, dada por la red de comunicaciones externas que establecen sus componentes. Todos los trabajadores de la institución deberán convertirse en gestores de la prevención educativa, para que los sistemas de relaciones preventivas funcionen.

El entramado teórico está conformado por los niveles de desarrollo de la Competencia de Dirección en Educación. El desarrollo de la competencia para la prevención educativa, se hace como proceso que transita por la preparación de las condiciones previas, la selección de los recursos, la determinación del contexto de cooperación, la definición del proceso y la participación de los actores (Figura 2).

Estos se constituyen en componentes básicos de la estructura del sistema de procedimientos de la Competencia de Dirección en Educación. Estos componentes están mediados por las funciones de familiarización, incorporación electiva, modelación, expresión consciente y comportamiento competente. Además, representan el eje principal sobre el que giran todas las actividades que se llevan a cabo respecto a la gestión de la información en las instituciones educativas.



Figura 2: Componentes del sistema de procedimientos de la Competencia de Dirección en Educación

Procedimiento para el desarrollo de la prevención educativa como competencia de dirección.

La prevención educativa aquí se propone como un proceso dentro de los componentes del sistema de procedimientos de la Competencia de Dirección en Educación. Este se presenta como uno de los procesos clave de la institución educativa, por el valor que añade a la efectividad y la consecución de los objetivos y fines de la educación, de todas las partes interesadas en la calidad de los servicios. En consecuencia, se presenta como una secuencia de pasos dispuesta con la lógica del desarrollo de dicha competencia. Para su explicitación se hace un recorrido por cada uno de los componentes.

Componente 1. Preparación de las condiciones previas

En este componente se consideran las normativas, documentos legales, que complementan o son necesarios en función de la instrumentación del procedimiento para el desarrollo de prevención educativa como Competencia de Dirección en Educación. Cabe destacar de manera enfática que no tendría objetividad el desarrollo de las competencias, cualesquiera de la que se trate si no constituye elemento base del directivo el dominio pleno de las exigencias del **Modelo Educativo** para el cual trabaja, toda vez que este define el fin y los objetivos a alcanzar, así mismo contextualiza las vías y formas para alcanzarlo.

En el caso concreto de la prevención educativa en las instituciones cubanas, estas se rigen por la resolución número 111/2017 del Ministerio de Educación de la República de Cuba (Ministerio de Educación, 2017). En esta se definen los apartados esenciales para la prevención educativa.

Por otra parte, se definen las áreas de resultados clave, objetivos, procesos sustantivos e indicadores de medida del año 2020 de dicho ministerio (Ministerio de Educación, 2017), donde se aprueban los alcances e indicadores de la prevención educativa. Estos están en correspondencia con los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución Cubana, los objetivos de trabajo del Partido Comunista de Cuba y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Educación para el 2030.

Las instituciones a partir de su modelo educativo dan respuestas a dos áreas de resultados claves, seis objetivos, 24 procesos sustantivos que se deben atender, con 60 indicadores de medida y su respectiva descripción de los resultados esperados, así como los criterios para valorar el nivel de ejecución de cada uno de los indicadores.

Cabe destacar que, si bien existe una estructuración metodológica para su implementación, la naturaleza sistémica de dicha competencia, se desarrolla desde su orientación integral, asumiendo la prevención como principio pedagógico.

Componente 2. Selección de los recursos

Las responsabilidades de los distintos actores contemplados en el procedimiento, estarán en correspondencia con las funciones de cada uno de los cargos de director de escuela, director de unidad de estudio, subdirector, coordinadores y demás directivos en las instituciones según los procesos que dirijan. Se conciben acciones de prevención educativa, que no solo se refieren a la docencia, sino que están vinculados al contexto institucional y su pertinencia integral, la formación y desarrollo de la labor educativa y de formación, la investigación, la infraestructura, el impacto social, la calidad de los servicios, de la labor comunitaria, por solo citar algunos ejemplos. Esto está más ligado a la familiarización como función que cumple el procedimiento en la práctica directiva. Aquí es esencial establecer:

- Recursos intelectuales, potenciados por la tecnología.
- Recursos interventivos
- Recursos logísticos.
- La planificación del tiempo.

Principales órganos de dirección y técnicos donde se planifica, organiza, ejecuta y controla la labor preventiva.

- Consejo de dirección.
- Colectivo departamental.

- Colectivo de ciclo
- Consejo de escuela
- Grupo de trabajo preventivo institucional.

Las funciones principales de estos órganos relacionadas con la labor preventiva son las siguientes.

Consejo de Dirección:

- Analizar y aprobar las caracterizaciones de los escolares, docentes y familias.
- Socializar propuestas de temas para las escuelas de educación familiar.
- Aprobar las estrategias de atención educativas, derivadas de los resultados del aprendizaje y comportamiento en los escolares.
- Discutir y analizar el resultado del cumplimiento de los deberes escolares de cada grupo y sus respectivas respuestas educativas.
- Evaluar el comportamiento de la labor social del centro, en particular las visitas al hogar y las dinámicas familiares que la requieran.
- Valorar el cumplimiento del Reglamento Escolar y Ramal.
- Analizar y aprobar el sistema de actividades propuesto por la Organización de Pioneros José Martí.
- Evaluar el comportamiento de los indicadores de eficiencia educacional.

Colectivo departamental y ciclo:

- Analizar las caracterizaciones de cada grupo, grado y ciclo de los educandos.
- Analizar y discutir el comportamiento del cumplimiento de los programas de estudio.
- Concretar las actividades metodológicas que se deben realizar para garantizar la preparación de los docentes en el orden educativo, didáctico y metodológico.
- Analizar y proyectar el trabajo con la familia y la comunidad.
- Analizar los resultados del componente educativo.
- Introducir y generalizar los resultados de las investigaciones.
- Realizar estudios de casos siempre que se requieran.

Otros espacios donde se desarrolla:

- Preparación metodológica.
- Comisión de Apoyo al Diagnóstico.
- Claustro.
- Asamblea de destacamento.

-Actividades conjuntas con los Comité Defensa Revolucionaria, Federación Mujeres Cubanas y Asociación de Combatientes de la Revolución cubana.

-Actividades complementarias.

Teniendo en cuenta los análisis que se realizan del trabajo preventivo en todos estos espacios, se identifican un grupo de educandos que, por diversas razones, requieren de una especial atención, incluyendo a sus familias o incluso sus contextos comunitarios. Todo lo anterior debe posibilitar que se realicen reflexiones y debates respecto a los contenidos y su salida a través del sistema de actividades docentes, con gran énfasis en las clases y sobre todas las cosas se tomen las mejores decisiones desde el Consejo de dirección.

Componente 3. Determinación del contexto de cooperación

Con respecto a la determinación del contexto de cooperación, es de destacar las relaciones de subordinación, coordinación y cooperación que establecerán los participantes implicados. Al respecto, es necesario atender los posibles conflictos que puedan aparecer, junto con el modo de enfrentarlos y superarlos, así como las posibles barreras de la comunicación, ya sean semánticas, psicológicas, fisiológicas, físicas o administrativas.

En tal sentido, en el diagnóstico del saber real (Gamboa, Castillo y Parra, 2020) se detectó que regularmente los directivos tendieron a desconocer el modo en que las emociones favorecen o afectan las acciones y no utilizaron los valores como guía en el proceso de toma de decisiones. Se pudo verificar que en ocasiones no eran conscientes para regular los impulsos de manera voluntaria, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio personal y relacional. De la misma forma, se resintió el reconocimiento del otro desde los sentidos subjetivos y la escucha atenta. Esto se evidenció en el nivel de conocimientos del otro, la información por utilizar y el tipo de reglas empleadas en la comunicación, con un cierre incongruente del ciclo de las relaciones interpersonales una vez agotado el tema o situación de comunicación, con una actitud evasiva y de rechazo, sin disposición al diálogo asertivo y ocasionalmente irrespeto a las ideas y criterios del otro, sin receptividad a los señalamientos de los sujetos en la esfera laboral. Se revela la necesidad de fomentar la comunicación interna y la participación en la prevención educativa.

Componente 4. Definición del proceso

En este componente se describe la sucesión ordenada de actos procesales a través de los cuales el proceso se lleva a cabo en el tiempo. Se refiere a la manifestación externa y formal del proceso. En tal sentido, la prevención educativa se implementa como proceso que transita por seis pasos, con su respectiva descripción detallada del cómo se han de ejecutar esos pasos.

De manera intencionada deben precisarse lo que a nuestro modo de ver son los indicadores que atraviesan todo el procedimiento y que de alguna manera constituyen la guía que moviliza dicho procedimiento y ellos son:

- ✓ Cultura y Atención de la diversidad.

- ✓ Diagnóstico participativo individual.
- ✓ Estrategias de intervención educativas.
- ✓ Enfoque individual y sistémico.
- ✓ Prácticas preventivas.

Los pasos para el diseño, ejecución y control del trabajo preventivo educativo son los siguientes:

- 1) Preparación de directivos, educadores, especialistas y factores de la comunidad.
- 2) Diagnóstico y caracterización de los escolares, docentes, directivos, su familia y la comunidad
- 3) Elaboración de la caracterización del grupo. Elaboración de la estrategia de atención educativa en correspondencia con los resultados de la caracterización en los órganos técnicos.
- 4) Análisis y valoración de los resultados del trabajo en los órganos técnicos de dirección, en los grupos de trabajo preventivo y en los Consejo de escuelas y Círculos infantiles.
- 5) Presentación de la caracterización en los colectivos departamentales, de ciclos o grados en el Consejo de dirección.
- 6) Caracterización de la institución y la comunidad.

Paso 1: *Preparación de directivos, educadores, especialistas y factores de la comunidad.*

En este paso el director prepara todas las condiciones humanas, materiales y financiera para el despliegue del resto de los pasos, precisa las responsabilidades y atribuciones de todos los miembros de la comunidad educativa y determina el rol de cada escenario de dirección en función de la prevención educativa.

Aquí se socializa todo lo que constituye fundamentación jurídica de la prevención educativa, dígame las normativas y documentos legales. Se hará un estudio detallado del fin y los objetivos del modelo educativo, así como las vías y escenarios para dar tratamiento al contenido de la educación, dentro de este la labor preventiva, a partir de las exigencias del cumplimiento del currículo común obligatorio y el diseño del currículo institucional.

Un documento de obligado análisis lo constituye la resolución ministerial 111/2017, la cual norma la estrategia interventora para el trabajo de la prevención escolar.

Paso 2: *Diagnóstico y caracterización de los escolares, docentes, directivos, su familia y la comunidad.*

El director de la institución educativa debe asegurar, el estudio del expediente psicopedagógico y acumulativo del escolar, observación de los educandos en las diferentes actividades (septiembre) y la visita al hogar de septiembre a diciembre.

Las acciones correspondientes a este paso deben ejecutarse en todo el mes de septiembre de cada curso escolar por todos los docentes que, con los educandos, con el propósito de identificar las potencialidades y necesidades educativas. El director de la institución educativa garantizará desde la planificación, así como en los mecanismos de control que se logre hacer un estudio detallado y profundo de los expedientes, que permita recopilar y actualizar la información necesaria y suficiente, así como de los elementos que aporta la entrega pedagógica. Este estudio se realiza a través de la observación del educando en todas las actividades que se efectúan en todos los procesos que se desarrollan en la escuela, los resultados de las visitas a los hogares, las informaciones ofrecidas por las familias en los diferentes espacios y la identificación de las potencialidades, debilidades, fortalezas y amenazas del contexto comunitario que puedan favorecer o limitar el aprendizaje de los educandos.

Se complementa con la aplicación y análisis de un conjunto de instrumentos, tales como: guía de observación de actividades, entrevistas a directivos, jefes de ciclo, coordinadores, especialistas, maestros, auxiliares pedagógicas, familia, al menor, a sus compañeros; así como el análisis de los documentos del escolar (libretas, cuadernos de trabajo, entre otros).

Se elabora por el director y el psicopedagogo un cronograma para el proceso de discusión de las caracterizaciones y estrategias de atención educativa. El director de la institución educativa asegurará desde la planificación los pasos previstos en el cronograma y establecerá el mecanismo de control y evaluación.

Paso 3: *Elaboración de la caracterización del grupo. Elaboración de la estrategia de atención educativa en correspondencia con los resultados de la caracterización en los órganos técnicos.*

El director de la institución orientará y controlará a sus estructuras técnicas docentes que cada maestro o profesor caracterice a los educandos de nuevo ingreso y actualiza la caracterización de los continuantes. Se inicia el proceso de discusión de las caracterizaciones y estrategias de atención educativa en los órganos técnicos, donde se enriquecen con los criterios de especialistas. En el mes de octubre se priorizan los grupos que tienen alumnos de nuevo ingreso.

La caracterización se ubica en el expediente psicopedagógico, así como la estrategia de atención educativa. Las estrategias de atención educativas se rediseñan tomando en consideración las reevaluaciones, estudios de casos, evaluaciones de la conducta y cortes evaluativos. En este proceso el director evaluará la calidad del llenado de los expedientes acumulativos.

Para la elaboración de la caracterización individual y colectiva se proponen los aspectos que se relacionan en la resolución ministerial 111/2017.

Paso 4: *Análisis y valoración de los resultados del trabajo en los órganos técnicos y de dirección, en los grupos de trabajo preventivo y en los Consejo de escuelas y Círculos infantiles.*

En la medida que se culmina con las caracterizaciones de los alumnos de cada grupo. El maestro o el profesor guía elabora la caracterización del grupo y se van presentando en los colectivos de ciclos de esta misma etapa. El director evaluará este proceso y hará las precisiones necesarias.

Paso 5: *Presentación de la caracterización en los colectivos departamentales, de ciclos o grados en el Consejo de dirección.*

Como su nombre lo indica se presentará al consejo de dirección lo que se derive como trabajo colectivo del ciclo o departamento al Consejo de dirección, se tomarán conducido por el director del centro las decisiones administrativas, metodológicas y especializadas que cada docente y escolar necesite.

Paso 6: *Caracterización de la institución y la comunidad. (ver resolución ministerial 111/2017.)*

En la asamblea de trabajadores y presentación en el Consejo de Círculo o escuela. El director de la institución educativa, velará por el estricto cumplimiento de lo que norma la resolución que permiten caracterizar la institución y la comunidad.

En cuanto a su dirección y composición:

- Integrantes: estará presidida por el director de la institución educativa y participan otros miembros de la Comunidad Educativa (subdirectores, jefes de ciclo, psicopedagogo) y otros docentes seleccionados por su experiencia y posibilidades de aportar a las propuestas de toma de decisiones.
- Se incorpora una representación de las familias seleccionadas, entre las que muestren, además de posibilidades por su preparación, disposición hacia la comunicación y las relaciones con el resto.
- Se incorpora una representación de los estudiantes de grados superiores a partir de su disposición, que pueden tener o no responsabilidades en la Organización de Pioneros José Martí, así como el guía base de la escuela.
- El director puede coordinar con los oficiales de menores cuando sea necesario su participación.
- Se valora con el representante del consejo de escuela, las acciones comunitarias desarrolladas con los educandos que requieren atención priorizada y a las familias.
- Se analizan los acuerdos de los órganos de dirección y técnicos que tributan a los temas de prevención.

El análisis de cada caso se caracterizará por su concreción y objetividad, incluyendo la información necesaria del escolar y su familia. En este proceder se tendrán en cuenta estos aspectos:

- Se utilizará el Reglamento Escolar como guía de análisis y la toma de decisiones.
- El resultado del análisis, las decisiones que se adopten y las valoraciones de su seguimiento se recogerán en actas, las que a su vez se convierten en evidencias, por si se requiere la intervención de otro nivel.
- La frecuencia de las reuniones de la CAD, en función del trabajo preventivo; dependerán de las necesidades de análisis. Toma de decisiones y del tiempo que requiera su cumplimiento, acordándose el espacio y hora teniendo en cuenta los integrantes, entre ellos, las familias que tienen responsabilidades laborales.

Componente 5. Participación de los actores

La verdadera participación es la que se da en la toma de decisiones, con este procedimiento, es lo fundamental por destacar. Esta, siguiendo los pasos y la descripción detallada que se ofrece para llevarlos a cabo, se hace más colectiva, comprometida y, en definitiva, más humana. En este sentido, tal participación se sustenta en que se trata del derecho de las personas y colectivos a poder intervenir en aquellas decisiones que afectan su propia vida y en todo aquello que incide (o puede incidir) sobre su destino personal y educativo. En correspondencia, con este procedimiento, no se participa en abstracto, sino en algo y para algo que tiene que ver con los intereses y/o valores de la persona implicada en el acto de participación.

Por supuesto, para que este procedimiento funcione adecuadamente, se requiere una serie de condiciones. Al respecto, es necesario que las personas potencialmente implicadas decidan participar. Se trata de que dejen de ser objeto de decisiones tomadas por otros para transformarse en sujetos y protagonistas del proceso. Igualmente, es necesario que haya una voluntad institucional que favorezca este tipo de procesos, que ha de materializarse creando canales y ámbitos de participación institucionalizadas y sus correspondientes mecanismos. Al mismo tiempo, se debe crear un clima en el que los involucrados estén motivados de desarrollar iniciativas y acciones innovadoras con respecto a la práctica educativa. De la misma manera, es necesario propiciar instrumentos técnicos/operativos con el propósito de que los directivos sepan cómo participar y realizar tareas que supone su participación, que conozcan técnicas y procedimientos para saber hacer.

De manera general, es esencial la vinculación de todos, con la intención de conseguir propósitos comunes que beneficien a la institución. La integración implica la intervención e interrelación de los actores en el proceso de cambio de la realidad educativa, que genere el compromiso en la toma de decisiones. Esto requiere de un involucramiento consciente, a partir de la intervención e inclusión directa en las decisiones y acciones que se ejecutan en el ámbito educativo. Se requiere la posibilidad real de asumir el compromiso de trabajar de manera coherente con las finalidades que se quieren perseguir. Lógicamente, esto precisa de colaboración, desde la disposición para ayudar en la

planificación y ejecución de planes y proyectos educativos, así como la posibilidad de exponer las ideas y opiniones propias en un clima de respeto.

CONCLUSIONES

La prevención es consustancial al proceso de dirección. Constituye una competencia para el desempeño exitoso de un directivo de educación. Esta integra de manera sistemática: planificar, orientar, controlar y evaluar estrategias de prevención, sobre la base de la diversidad, en el contexto de su gestión y de sus subordinados. La escala propuesta para medir los niveles de desarrollo de la prevención permite evaluar el nivel de desempeño de los directivos de educación como una de las competencias que favorecerá la estimulación y las expectativas para el ejercicio futuro.

Se presenta un procedimiento que se orienta hacia el desarrollo de la prevención como subcompetencia de la Competencia de Dirección en Educación, que en su instrumentación propicia el desarrollo del proceso de dirección educacional en Las Tunas. Además, se propone como un proceso dentro de los componentes del sistema de procedimientos de la Competencia de Dirección en Educación. Este se presenta como uno de los procesos clave de la institución educativa, si bien resulta igualmente estratégico de cara al cambio institucional.

Las implicaciones prácticas del procedimiento dejar ver su relevancia, a partir de la aportación que hace para el ejercicio pedagógico en el escenario educativo y para la administración educativa. Su esencia consiste en el seguimiento de una serie de pasos que facilitarán la realización de la prevención de la manera más correcta y exitosa posible en el proceso de dirección educacional de todas las estructuras de dirección en la provincia.

REFERENCIAS

- Caplan, G. (1964). *Principles of Preventive Psychiatry*. Nueva York: Basic Books.
- Fernández, L. (2006). *Autovaloración como formación de la Personalidad. Pensando en la Personalidad. Selección de lecturas*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Gamboa, M.E. (2018). Estadística aplicada a la investigación educativa. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 5(2).
- Gamboa, M.E. (2019). Libro Excel EsComDE como recurso para medir la Competencia de Dirección en Educación. *Boletín Redipe*, 8(3), 149-184.
- 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.
- Gamboa, M. E. y Parra, J. F. (2017). 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. (2019). Recursos para investigar sobre Competencia de Dirección en Educación. Ejemplos de buenas prácticas en su aplicación. OmniScriptum Publishing Group, Mauritius: Editorial Académica Española.

González, F. (2009). Epistemología y Ontología: un debate necesario para la Psicología hoy. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(2), 205-224.

Ministerio de Educación. (2017). Resolución ministerial 111/2017. Recuperado de <https://psicopedagogo.cubava.cu/2019/01/21/procedimiento-para-el-diseno-ejecucion-y-control-del-trabajo-preventivo/>

Parra, J.F., Gamboa, M. E. y Cuba, J. L. (2018). Procedimiento científico para caracterizar el nivel de desarrollo de la competencia de dirección en educación. En E. Santiesteban (Ed.), *Ciencia e Innovación Tecnológica (2)*, (pp. 5210-5221). Las Tunas, Cuba: Sello Editorial Edacun.

Parra, J. F., Gamboa, M. E. y González, M. (2019). Competencia de dirección en educación. Aproximación teórica y realidad. OmniScriptum Publishing Group, Moldova: Editorial Académica Española.

Parra, J. F., Gamboa, M. E. y Miguel, J. (2018). Competencia de dirección en educación. Algunas consideraciones teóricas generales en los umbrales del siglo XXI. En N. Piñeda (Presidencia), *Cursos*. Curso llevado a cabo en el Evento provincial del Congreso Internacional Pedagogía 2019, Las Tunas, Cuba.

Parra, J. F., Gamboa, M. E., Miguel, J., Santiesteban, Y. y González, M. (2019). *La competencia de dirección en educación: algunas consideraciones epistemológicas generales en los umbrales del siglo XXI*. Grupo Editorial de la Universidad de Las Tunas, Las Tunas: Editorial Académica Universitaria.

Parra, J. F., Ramayo, Y. y Santiesteban, Y. (2017). Las competencias de dirección en educación. Una aproximación a su definición, estudio e interrelaciones en un contexto moderno, globalizado y complejo. *Opuntia Brava*, 9(1), 280-290.

Pérez, R.L., Gamboa, M.E. y Barly, L. (2020). Competencia de Dirección en Educación en el Instituto Preuniversitario Vocacional de Ciencias Exactas de Las Tunas. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(1), 104-125.

Proyecto de Investigación Competencias de Dirección en Educación. (2017). Procedimiento científico para el diagnóstico del nivel de desarrollo de la Competencia de Dirección en Educación. Recuperado de https://drive.google.com/open?id=1fkKvxSfm13HQVYx6DIZh8sha7z-p_f6o

Tejada, J. (2012). La alternancia de contextos para la adquisición de competencias profesionales en escenarios complementarios de educación superior: marco y estrategia. *Educación XXI*, 15(2).